



# UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

---

---

FACULTAD DE DERECHO

SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE  
LA SEGURIDAD SOCIAL

## LA DISCRIMINACION LABORAL

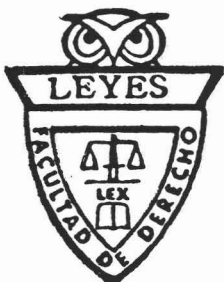
**T E S I S**

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:

**LICENCIADO EN DERECHO**

**P R E S E N T A :**

**BLANCA SUSANA GALAN GARZA**



ASESOR: MAESTRO ENRIQUE LARIOS DIAZ



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.





FACULTAD DE DERECHO  
SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO  
Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

UNIVERSIDAD NACIONAL  
AUTÓNOMA DE  
MÉXICO

ING. LEOPOLDO SILVA GUTIERREZ  
DIRECTOR GENERAL DE LA ADMINISTRACION  
ESCOLAR DE LA U.N.A.M.  
FACULTAD DE DERECHO.

Muy distinguido Señor Director:

la alumna: **BLANCA SUSANA GALAN GARZA**, con número de cuenta 91224815, inscrita en el Seminario de Derecho de Trabajo y de la Seguridad Social a mi cargo, ha elaborado su tesis profesional intitulada "LA DISCRIMINACIÓN LABORAL", bajo la dirección del LIC. ERIQUE LARIOS DIAZ, para obtener el título de Licenciada en Derecho.

La Lic. **MARTHA RODRÍGUEZ ORTIZ**, en el oficio con fecha 24 de mayo de 2004., me manifiesta haber aprobado y revisado la referida tesis; por lo que, con apoyo a los artículos 18, 19, 20 y 28 del vigente Reglamento de Exámenes profesionales suplico a usted ordenar la realización de los trámites tendientes a la celebración del Examen Profesional de la alumna referida.

Atentamente  
"POR MI RAZA ABOLARA EL ESPIRITU"  
Ciudad Universitaria, D. F., 5 de julio 2004.

FACULTAD DE DERECHO  
SEMIL GUILLERMO HORI ROBAINA  
DEL TRABAJO Y DE LA  
SEGURIDAD SOCIAL  
Director de Seminario

NOTA DE LA SECRETARIA GENERAL La interesada deberá iniciar el trámite para su titulación dentro de los seis meses siguientes (contados de día a día) a aquél que le sea entregado el presente oficio, en el entendido de que transcurrido dicho lapso, caducará la autorización que ahora se le concede para someterse nuevamente sino en el caso de que el trabajo recepcional conserva su actualidad y siempre que la oportuna iniciación del trámite para la celebración del examen haya sido impedido por circunstancia grave, todo lo cuál calificará la Secretaria General de la Facultad.

c.c.p.-Seminario.  
c.c.p.-Alumno (a).

El presente estudio fue elaborado en el Seminario de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, con el asesoramiento del maestro ENRIQUE LARIOS DIAZ.

A DIOS, DADOR DE LA VIDA  
POR SUS BENDICIONES Y PROMESAS CUMPLIDAS.

A MIS TRES AMORES, POR SER LA RAZÓN DE MI VIDA  
Y MI FELICIDAD:

DAVID COTERO, MI COMPAÑERO DE LA VIDA, EN AGRADECIMIENTO  
POR TU MOTIVACIÓN Y APOYO AL HABER CAMINADO  
CONMIGO HASTA LA META.

MIS PEQUEÑOS, BRENDA Y BRANDON,  
PORQUE EN SU TERNURA HAN IMPULSADO MIS SUEÑOS.

A MIS PADRES ALVARO Y BLANCA  
MI ETERNA GRATITUD POR SU VALIOSA AYUDA,  
CONFIANZA Y PACIENTE ESPERA.

CON CARIÑO PROFUNDO  
A MIS HERMANOS † HUGO Y EDUARDO,  
POR HABER CONTADO CON USTEDES  
EN TODO MOMENTO, GRACIAS.

A TODOS MIS FAMILIARES Y AMIGOS  
CON CARIÑO SINCERO.

MI AGRADECIMIENTO Y APRECIO:

AL DR. CÉSAR COTERO,  
A LOS PASTORES SERGIO ULLOA Y  
PAT CONTRERAS,  
A LA PROFRA. MA. ELENA ESPINOSA Y  
AL LIC. PEDRO NOGUERÓN,

POR SU APOYO Y DISTINGUIDA CALIDAD  
HUMANA.

A MI QUERIDA FACULTAD DE DERECHO  
Y A MIS MAESTROS, CON AGRADECIMIENTO  
POR LA FORMACIÓN CULTURAL Y HUMANA  
QUE ME DIERON PARA ALCANZAR Y COMPRENDER  
LOS ALTOS VALORES DEL DERECHO.

A LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO,  
CON GRATITUD POR HABERME HECHO PARTE DE SU ESPÍRITU,  
CON EL COMPROMISO DE RETRIBUIRLE CON EXCELENCIA  
EN EL EJERCICIO DE ESTA HERMOSA PROFESIÓN.



AL MAESTRO ENRIQUE LARIOS DIAZ,  
POR SU SABIA DIRECCIÓN EN LA  
ELABORACIÓN DEL PRESENTE TRABAJO.

# LA DISCRIMINACIÓN LABORAL

## INDICE

### INTRODUCCIÓN

## CAPÍTULO I

CONCEPTOS	Pág.
1. Trabajo	1
2. Derecho del Trabajo	3
3. Trabajador	8
4. Patrón	9
5. Relación Laboral	12
6. Subordinación Laboral	16
7. Dignidad Humana	17
8. Discriminación	20
9. Exclusión	22
10. Excepción	25
11. Proceso	25
12. Procedimiento	28
13. Acción	29
14. Recurso	31
15. Jurisdicción	34
16. Competencia	38

## CAPÍTULO II

### ANTECEDENTES

#### INTERNACIONALES

1. Declaración de los derechos del hombre y del ciudadano, 1789.	43
2. Declaración de Filadelfia de 1944.	46
3. Convenio núm. 111 sobre discriminación en materia de empleo y ocupación, 1958.	48

#### NACIONALES

1. El Constituyente de Querétaro, 1917.	52
2. Ley Federal del Trabajo del 18 de agosto de 1931.	55
3. Reforma Constitucional del 1962.	56



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.

4. Ley Federal del Trabajo del 1° de mayo de 1970.	58
5. Reforma Constitucional de 1974.	59
6. Reforma Constitucional del 14 de agosto del 2001.	63
7. Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, 11 de junio del 2003.	65

### CAPÍTULO III

#### HIPÓTESIS DE DISCRIMINACIÓN LABORAL

A) En trabajos iguales.	69
B) Mujeres en estado de embarazo, enfermos permanentemente, y discapacitados.	71
C) Exclusión del derecho de servicio de guarderías, a los padres.	77
D) Personas en edad avanzada.	78
E) Derechos de preferencia.	83
F) Egresados de universidades públicas.	86
G) Trabajadores del campo.	90
H) Trabajadores migrantes.	93
I) Clasificación del apartado A y B del artículo 123 constitucional.	99
J) Trabajadores de base y de confianza.	102

### CAPÍTULO IV

#### ÓRGANOS COMPETENTES PARA SOLUCIONAR CONFLICTOS POR DISCRIMINACIÓN LABORAL.

1. Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.	106
2. Junta Local de Conciliación y Arbitraje.	111
3. Tribunales Locales de Conciliación y Arbitraje.	114
4. Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.	117
5. Comisión Substanciadora Única del Poder Judicial.	119
6. Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación.	121
7. Comisión Nacional de Derechos Humanos.	126

CONCLUSIONES	131
--------------	-----

#### BIBLIOGRAFÍA

## INTRODUCCIÓN

El derecho del trabajo, como derecho social, eleva al trabajador a la categoría de persona, para quedar no como concepto legal, sino para vivir como un ser humano. Nuestro Derecho Laboral es un instrumento para garantizar a los hombres la satisfacción de sus necesidades de orden material que impone la dignidad humana.

“Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil”, establece el principio del artículo 123 Constitucional, sin embargo; la discriminación laboral en México es un problema latente. A lo largo de muchos años en la historia, no se ha podido erradicar, a pesar de que han existido muchas leyes, convenios y tratados a niveles nacionales o internacionales, sólo algunos casos han trascendido con éxito en la lucha contra la discriminación, especialmente de tipo racial, por lo que haciendo un estudio basado en esos antecedentes históricos, hemos podido constatar que no ha bastado, y hoy en día no basta, legislar con buenas palabras, buenas intenciones y buenas técnicas jurídicas para poner los derechos a salvo y enfrentar un problema como este.

Ya nuestra Constitución y legislación laboral señalan los derechos protectores que deben otorgarse al hombre en la prestación de un trabajo, en principios de igualdad, libertad y dignidad humana. Sin embargo en este gran esfuerzo de legislar en materia laboral a favor de la clase trabajadora, las minorías o los más débiles, en la práctica, siguen siendo excluidos de la verdadera esencia del derecho del trabajo, pero, el seguir creando más leyes que contienen los mismos derechos que otras leyes, como hoy en día se ha creado la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación y crear nuevas instancias como el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, no es visiblemente la solución al problema si no se implementan con la fuerza coactiva del Estado, a través de autoridades competentes dotadas de capacidad de ejecución, ya que sólo con ésta surte efectos la imperatividad de las normas.

El objeto de este trabajo, es por un lado, mostrar un panorama del problema entrando al estudio de algunos casos de discriminación laboral que reiteradamente se suscitan contra aquellos que forman parte de un grupo vulnerable, como las mujeres, los discapacitados, los adultos mayores, por mencionar algunos; y analizar la competencia y capacidad de ejecución de las autoridades u órganos que podrían conocer y resolver en estos conflictos, y por otro lado; el de resaltar el verdadero espíritu y función social de nuestro derecho laboral.

Los métodos tradicionales del conocimiento en que basaremos este estudio serán primeramente el histórico, para que conociendo los antecedentes relevantes del problema y el testimonio de la historia, nos adentremos a través del método inductivo y deductivo a casos específicos de materia laboral y autoridades competentes en México.



Universidad Nacional  
Autónoma de México



**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.

En el primer capítulo de esta tesis, se precisan los conceptos fundamentales del tema. Iniciaremos por dar algunas nociones de lo que se entiende por trabajo, el derecho que lo regula, los sujetos que interactúan en el trabajo, la relación que se forma entre éstos, qué implica la subordinación en la relación laboral, la concepción de dignidad humana, discriminación, exclusión y excepción, asimismo veremos los conceptos de proceso, procedimiento, acción, recurso, jurisdicción y competencia.

En el capítulo segundo haremos referencia a los antecedentes, que de manera cronológica nos permitan tener una visión de los avances legislativos que surgieron para tratar de poner freno a las formas de discriminación, que violan la dignidad humana y que en el ámbito laboral menoscaban o anulan los derechos laborales de los trabajadores. Aunque nuestro trabajo esta limitado al estudio de la discriminación laboral en México, incluimos algunos documentos internacionales que han sido trascendentes en el reconocimiento de los derechos humanos y en la protección de los derechos de los trabajadores a nivel mundial, como la Declaración de los derechos del hombre y del ciudadano, de 1789; la Declaración de Filadelfia, de 1944 y el Convenio número 111 sobre discriminación en materia de empleo y ocupación, entre muchos más que se han dado. Como antecedentes nacionales, partiremos desde el Constituyente de Querétaro de 1917, para analizar posteriormente la primera Ley Federal del Trabajo de 1931, pasando por la importante reforma Constitucional de 1962, y la Ley Federal del Trabajo de 1970. Asimismo, mencionaremos lo relevante de la reforma constitucional de 1974 y como últimos puntos de los antecedentes nacionales veremos la reforma Constitucional del 2001 que prohíbe la discriminación en México y la creación de La Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación del 2003.

En el tercer capítulo, entraremos al estudio de algunas hipótesis de discriminación laboral, las cuales encabezan una lista interminable del fenómeno social que agrava el problema en nuestro país por lo que consideramos necesario que el Estado actúe de manera eficaz para hacer reales los derechos de los trabajadores garantizando el respeto de su dignidad humana.

En el cuarto y último capítulo de nuestra tesis estudiaremos la competencia asignada a los órganos encargados de impartir la justicia laboral, como a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, la Junta Local de Conciliación y Arbitraje y las de los Estados, así como el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje y la Comisión Substanciadora Única del Poder Judicial. Y por la tarea específica en los asuntos de derechos humanos, revisaremos el alcance de la competencia de la Comisión Nacional de Derechos Humanos y en la novedad de su creación entraremos al estudio de la reservada al Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación.

Este capítulo es base que sustenta la postura de nuestra tesis ante la necesidad de dar a nuestros órganos laborales competencia en asuntos de discriminación en el trabajo, pero también dotarlos de facultades de ejecución que permitan asegurar a los trabajadores el respeto de su dignidad humana y cumplimiento de sus derechos laborales, porque ante situaciones de intolerancia tan palpables, ni el Estado ni el Derecho pueden permanecer estáticos.

## CAPITULO I

### CONCEPTOS

#### I. Trabajo.

En torno a la determinación del origen del término “trabajo” las opiniones se han dividido. Algunos autores señalan que la palabra proviene del latín *trabs, trabis*, que significa traba, ya que el trabajo se traduce en una traba para los individuos, porque siempre lleva implícito el despliegue de un cierto esfuerzo.

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

Por otro lado se encuentran los autores que ven su raíz en la palabra *laborare* o *labrare*, del verbo latino *laborare* que quiere decir labrar, relativo a la labranza de la tierra.

El Diccionario de la Real Academia Española conceptúa al trabajo como “el esfuerzo humano aplicado a la producción de la riqueza”, desprendiéndose de éste, que todo trabajo demanda un esfuerzo de quien lo ejecuta y tiene por finalidad la creación de satisfactores.

Por otra parte, el legislador mexicano incluyó en la actual Ley Federal del Trabajo, artículo 8º, segundo párrafo, una definición de trabajo:

“...se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio”.

Todos tenemos una idea aproximada de lo que es el trabajo. Lo consideramos sinónimo de actividad humana, de esfuerzo dirigido a la consecución de un fin valioso, la obtención de un provecho.

La historia del trabajo es, la historia de la humanidad. La vida de ésta va íntimamente vinculada al trabajo, constituye el verdadero fundamento de su existencia; “la fuente de toda la riqueza es el trabajo, afirman los economistas, lo es junto con la naturaleza, proveedora de los materiales que el hombre convierte en riqueza. Pero es muchísimo más que eso. Es la condición fundamental de toda vida humana, a tal grado que podríamos decir que el trabajo ha creado al propio hombre”.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Engels, Federico. *El papel del Trabajo en la Transformación del Mono en Hombre*. Edit. Publicaciones Cruz. México, 1977, p. 1.





Universidad Nacional  
Autónoma de México



**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.

No se puede concebir que el hombre haya vivido en algún momento sin trabajar. Lo importante, es poner de manifiesto el valor tan diferente que se le ha dado al trabajo a través de la historia.

Si se toma como base del origen del hombre la tesis cristiana, en el Antiguo Testamento (Génesis, III, 17 y 19) Dios condena a Adán a sacar de la tierra el alimento “con grandes fatigas” y a comer el pan “mediante el sudor de su rostro”. El trabajo se entiende, entonces, en la Biblia, como castigo.

Para Aristóteles (Política, L. I, Cáp. II) “el trabajo es una actividad propia de los esclavos, considerados como cosas o bestias, y no de los hombres libres”. Por lo que los considerados hombres libres sólo se ocupaban de la filosofía y de la política. Los señores sólo tenían que saber cómo mandar, lo que el esclavo saber cómo obedecer. En este régimen corporativo el hombre quedaba vinculado al trabajo de por vida y este mismo era la herencia de sus hijos, haciéndose acreedores a enérgicas sanciones cuando intentaban romperlo.

Turgot, autor del edicto que lleva su nombre, de 12 de marzo de 1776, puso fin al sistema corporativo en Francia, y postuló la libertad de trabajo, como un derecho natural del hombre. Posteriormente en la declaración francesa (1789) y mexicana (Apatzingán 1814) se eleva a la categoría de derecho universal del individuo.

En otra visión, Carlos Marx equipara al trabajo con una cosa que se pone en el mercado, señalando que “la fuerza de trabajo, es pues una mercancía, ni más ni menos que el azúcar. Aquella se mide con el reloj, ésta con la balanza”<sup>2</sup>.

En esta concepción se entiende a la fuerza de trabajo como objeto de comercio, algo que se mide y valúa, el trabajo era un medio de enajenar al hombre, éste no podía hacer lo que quisiera mientras servía a un patrón; de ahí la lucha por eliminar de las relaciones para la obtención de la producción, la explotación del hombre por el hombre mismo.

La “Declaración de Derechos Sociales” del Tratado de Versalles, que pone fin transitorio a la Primera Guerra Mundial (1919), afirma que “El principio rector del derecho internacional del trabajo consiste en que el trabajo no debe ser considerado como mercancía o artículo de comercio”.

Este principio significó un avance importante en la regulación del derecho laboral, ya que los civilistas quisieron controlar el trabajo, por medio de los contratos civiles y mercantiles como si éste se tratará de objetos o mercancías que se podían negociar como una compra-venta o un arrendamiento, desde luego estas fueron prácticas que resultaron en el fracaso, de ahí que este principio fue una afirmación decisiva para la historia del pensamiento jurídico, especialmente sirvió de punto de partida a la concepción nueva de nuestra disciplina, a la que apartó para siempre del derecho civil.

---

<sup>2</sup> Marx, Carlos y Federico Engels. *Obras escogidas*, “Trabajo asalariado y capital”. T. I., Moscú, 1951, p. 68.

Esta declaración, fundamental para el derecho laboral, a instancias de la delegación mexicana de la que formaba parte el ilustre jurista Mario de la Cueva es recogida después en la Carta de la Organización de los Estados Americanos, aprobada en la Novena Conferencia Internacional Americana celebrada en Bogotá, 1948.

Por último, en la Nueva Ley Federal del Trabajo, el artículo 3° consagra el mismo principio al establecer que “El trabajo es un derecho y un deber sociales. No es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia”.

Así, el derecho sitúa al hombre en la sociedad, le impone deberes y le concede derechos, derivados unos y otros de su naturaleza social, por lo que la sociedad tiene derecho a esperar de sus miembros un trabajo útil y honesto, y por esto el trabajo es un deber, pero el reverso de este deber del hombre, es la obligación que tiene la sociedad de crear condiciones sociales de vida que permitan a los hombres el desarrollo de sus actividades.

## **2. Derecho del Trabajo.**

El derecho del trabajo nace en el siglo XX a causa de los siguientes factores:

Primero. La profunda división que entre los hombres produjo el sistema económico liberal, agrupándolos esencialmente en dos sectores irreconciliables; por un lado, los dueños del capital y, por otro, quienes subsistían mediante el alquiler de su fuerza de trabajo (siglos XVIII y XIX).

En el inicio del siglo XIX, el triunfo del liberalismo era total; el Estado permanece ajeno a la vida económica y particularmente respecto de las relaciones obrero-patronales, salvo que se tratare de reprimir la coalición sindical y los movimientos de huelga.

En esta etapa la libertad se impone en las relaciones obrero-patronales y solamente resulta real y efectiva para los patrones quienes se ven favorecidos en sus particulares intereses. Paralelamente al éxito del capitalismo industrial, el tránsito del taller a la fábrica, empiezan a aparecer en las ciudades, suburbios de obreros que viven una existencia miserable y las crisis de sobreproducción o más bien dicho de subconsumo.

El empleo de mujeres y niños en las fábricas, salarios miserables que apenas alcanzan para mantener al obrero con vida, largas jornadas de trabajo que se prolongan hasta trece y quince horas, son la tónica de la época.

Por lo que se refiere a la crisis, en 1815, se produce la primera; miles de trabajadores son arrojados a la calle ante el temor de manufactureros ingleses que vieron repletos sus almacenes de mercancías. En 1818 se produce la segunda crisis, y en 1825 la tercera, que provoca la quiebra de setenta bancos provinciales. Los efectos de estos fenómenos cada vez son más graves y abarcan mayores extensiones.

Segundo. Las ideas de nuevas corrientes del pensamiento, que se encargaron de denunciar la explotación de que eran objeto los trabajadores, abriendo para éstos nuevos horizontes de vida. A razón de las nefastas consecuencias en la sociedad de la doctrina liberal-individualista comenzó a surgir una gran oleada en pos de un Estado más justo y humano.

La corriente que logró mayor trascendencia fue la doctrina de Marx y Engels, con ideas consistentes en la unión de los hombres para luchar por condiciones más humanas, marcó una nueva etapa en la lucha de los trabajadores por su reivindicación. Afirmaron que la verdadera riqueza de las naciones consiste en la extensión de los beneficios a todos, a cuyo fin convenía adoptar algunas medidas concretas para una regulación de las relaciones de trabajo, como la protección a los niños, la limitación de la jornada, pensiones de vejez e invalidez y libertad de coalición.

De esta influencia no quedó a salvo nuestro país que, después de un largo y amargo proceso, incluyendo una revolución, culminó con la promulgación de una Constitución, en el año de 1917, en donde se reconocen los derechos sociales de los trabajadores. Se inicia un nuevo camino que habrá de culminar en la instauración de un nuevo orden, en el que quedará proscrita, para siempre, la explotación del hombre por el hombre.

Es precisamente en la Constitución de 1917 y en la Ley Federal del Trabajo, reglamentaria del apartado "A" del artículo 123 constitucional, donde encontramos, esencialmente, el fundamento legal de nuestra disciplina.

En virtud de la naturaleza de esta disciplina y de su enorme fuerza expansiva, ha surgido el problema de su denominación y han sido diversas las denominaciones que se han propuesto, pero ninguna de ellas queda a salvo de imperfecciones, entre las más significativas están las siguientes:

Legislación industrial.

Este fue el primer nombre que se le atribuyó a la materia; su origen se explica por la época en que surgió, ya que empezó a nacer el poder de las industrias y el consecuente malestar obrero. Sin embargo ha sido descartada porque resulta restringida, ya que sólo contempla un aspecto de la disciplina, olvidándose de la mercantil y agrícola.

Derecho obrero.

Tomando en consideración que nuestra rama jurídica surgió por las exigencias propias del obrerismo, sin embargo, se rechaza esta denominación porque sus alcances son muy limitados, únicamente hace referencia al trabajo desarrollado por el trabajador de las fábricas, comúnmente llamado obrero o, a quienes despliegan un trabajo manual, haciendo a un lado otro tipo de actividades también contempladas en nuestra legislación.

## Derecho social.

Concepto comúnmente usado entre tratadistas españoles, quienes señalan entre las ventajas, la utilidad de comprender todo lo relativo a la seguridad social, lo cual no sucede con los términos “Derecho Laboral” y “Derecho del Trabajo”, pero tiene el inconveniente de ser un término demasiado extenso; el Derecho social comprende otras disciplinas perfectamente delineadas: el Derecho Agrario y la Seguridad Social, siendo el Derecho social el género y el Derecho del Trabajo la especie.

## Derecho laboral.

Esta denominación ha tenido también una amplia aceptación, inclusive se ha llegado a usar como sinónimos “Derecho laboral” y “Derecho del trabajo”, ambos conllevan el mismo significado, mas, en caso de decidirse por alguno, se opta por el segundo, ya que bajo ese nombre se ha incorporado a la actual legislación.

## Derecho del Trabajo.

Esta es la denominación más propia para la disciplina. Su amplitud engloba todo el fenómeno del trabajo y bajo este nombre pueden consignarse todas las relaciones laborales.

Sánchez Alvarado señala que “aunque se ha criticado la denominación anterior diciendo que es demasiado amplia, en virtud de que no todo trabajador se encuentra bajo el ámbito de nuestra disciplina, es aceptada, sin embargo, por el grueso de la corriente internacional, debido a que tiende a ampliar constantemente su ámbito de acción... en efecto, el Derecho del Trabajo tiende a regular toda prestación de servicios, dado su carácter expansivo, según señala el artículo 123, en su apartado A, de la Constitución:

“...El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán: entre los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo:...”

Además de los problemas de denominación de esta disciplina, la doctrina se ha preocupado por determinar la naturaleza del derecho del trabajo, ubicándolo en el derecho público, en el privado o en el social; pero esto es simplemente precisar la posición jurídica y no su naturaleza. Si por naturaleza se entiende no sólo el origen y conocimiento de las cosas, principio, progreso y fin, sino la esencia y propiedad característica de cada ser, el artículo 123 es la fuente más fecunda del derecho mexicano del trabajo, de normas dignificadoras de la persona humana del trabajador, en las que resalta el sentido proteccionista y reivindicador de las mismas a favor de la clase proletaria que trabaja para su subsistencia y lucha por la liberación de la explotación del hombre.

El Diccionario del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM define al Derecho del Trabajo como “El conjunto de principios, instituciones y normas que pretenden realizar la justicia social dentro del equilibrio de las relaciones laborales de carácter sindical e individual”<sup>3</sup>

De este concepto podemos destacar que tanto los principios, normas e instituciones que rigen nuestra disciplina, están encaminados a la obtención de la justicia social y al equilibrio de las relaciones que surgen en el ejercicio de un trabajo, ya sea que se trate de personas en lo individual o en lo colectivo.

Para Castorena “el derecho obrero es el conjunto de normas y principios que rigen la prestación subordinada de servicios personales, la asociación de quienes la prestan y de quienes la reciben, la regulación uniforme del trabajo, crea las autoridades que se encargan de aplicar esas normas y fija los procedimientos que garantizan la eficacia de los derechos subjetivos que de las propias normas derivan”<sup>4</sup>.

Del anterior, podemos señalar que Castorena nos da un concepto muy completo de lo que en general abarca el derecho del trabajo, ya que nos refiere la existencia de las normas reguladoras del objeto de esta disciplina que son las relaciones laborales, individuales o colectivas, con la característica esencial de la subordinación, la determinación de autoridades encargadas de aplicar dichas normas, así como el procedimiento a seguir para hacer valer y llegar al que necesita la obtención de su derecho.

Cabanellas define al derecho laboral como “aquel que tiene por finalidad principal la regulación de las relaciones jurídicas entre empresario y trabajadores, y de unos y otros con el Estado, en lo referente al trabajo subordinado, y en cuanto atañe a las profesiones y a la forma de prestación de los servicios y también en lo relativo a las consecuencias jurídicas mediatas e inmediatas de la actividad laboral dependiente”<sup>5</sup>

Consideramos que este concepto complementaría al de Castorena al resaltar también que nuestro derecho del trabajo prevé la regulación de las consecuencias jurídicas que de las relaciones laborales derivan, para garantizar los derechos que corresponden a cada una de las partes involucradas, especifica a demás, que estas relaciones pueden darse entre empresarios y trabajadores (regidos por el apartado A del artículo 123 constitucional) y entre estos y los otros con el Estado (apartado B).

Para Néstor de Buen “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”<sup>6</sup>

<sup>3</sup> *Diccionario Jurídico Mexicano*. Editorial Porrúa-UNAM, 9ª. Edición. Tomo II, p. 982.

<sup>4</sup> Castorena, J. Jesús: *Manual de Derecho Obrero*. Fuentes impresores, México, 1973, p.5.

<sup>5</sup> Cabanellas, Guillermo. *Introducción al Derecho Laboral*. Argentina. T.I., p.470.

<sup>6</sup> De Buen, Lozano Néstor. *Derecho del Trabajo*. Edit. Porrúa, 1ª. Edición. México, 1986, T. I. p. 131.

Cuando el maestro de Buen se refiere a las relaciones que directa o indirectamente derivan de la prestación de un servicio personal, entendemos que el derecho laboral no concluye en la contemplación de la relación de trabajo, sino que junto a ella se dan otras de extraordinaria importancia, pero que resultan consecuencia de ésta.

Por otra parte, Trueba Urbina define que: “el derecho del trabajo es el conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales o intelectuales, para la realización de su destino histórico: socializar la vida humana”<sup>7</sup>.

En este precepto, Trueba destaca la función social del derecho del trabajo, que va más allá de sólo normas, autoridades o procedimientos, es decir, la existencia del hombre que trabaja, merecedor de la protección, dignificación de su persona y reivindicación de sus derechos. Sin embargo; consideramos redundante afirmar que debe socializarse la vida humana, ya que el hombre es un ser social por naturaleza.

De la Cueva define al derecho del trabajo en su acepción más amplia, como una “congerie de normas que, a cambio del trabajo humano intentan realizar el derecho del hombre a una existencia que sea digna de la persona”<sup>8</sup>. Es decir, que para el ilustre maestro de la Cueva, el derecho del Trabajo es el equilibrio entre lo material y la persona que realiza un trabajo, ya que mientras el hombre aporta su fuerza de trabajo, el derecho debe aportar las garantías para que obtenga una vida digna, y no sólo para él sino también para su familia.

Por último, Alfredo Sánchez Alvarado dice que: “Derecho del trabajo es el conjunto de principios y normas que regulan, en sus aspectos individual y colectivo, las relaciones entre trabajadores y patrones; entre trabajadores entre sí y de patrones entre sí, mediante la intervención del Estado, con el objeto de proteger y tutelar a todo aquel que preste un servicio subordinado, y permitirle vivir en condiciones dignas, que como ser humano le corresponden para que pueda alcanzar su destino”<sup>9</sup>.

Estas definiciones resumen las características generales del derecho de nuestra materia y excluyen las que no son esenciales para establecer una idea clara de la disciplina, como es su contenido social. Nosotros coincidimos con la de Sánchez Alvarado, ya que proporciona una noción más completa de lo que se entiende por derecho del trabajo.

<sup>7</sup> Trueba, Urbina, Alberto. *Nuevo derecho del Trabajo*. Edit. Porrúa, 3ª. Edición. México, 1975. p.135.

<sup>8</sup> De la Cueva, Mario. *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*. Edit. Porrúa, 7ª. Edición. México, 1981. T. I. p.263.

<sup>9</sup> Sánchez, Alvarado, Alfredo. *Instituciones de Derecho Mexicano del Trabajo*. México, 1976. T. I. p. 36.

### 3. Trabajador.

Los sujetos de las relaciones individuales de trabajo son los trabajadores y los patronos, por lo que es indispensable precisar sus conceptos.

Las normas de la Declaración de derechos sociales reposan, entre otros varios, en el principio de igualdad de todas las personas que entregan su energía de trabajo a otro, por lo que no puede existir diferencia alguna en nombrarse trabajador, obrero o empleado. Frente a la utilización distintiva en el uso de estas voces, la denominación trabajador responde con precisión a la naturaleza de este sujeto esencial del derecho del trabajo, suprimiendo la discriminación aún subsistente en diversos sistemas que regulan mediante estatutos diferentes, la condición del obrero, el empleado y el trabajador.

En atención a los lineamientos constitucionales, se reconoce en forma expresa en la Ley Federal del Trabajo, artículo 3º, segundo párrafo, el principio de igualdad, señalando que:

“no podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social.”

El derecho del trabajo nació para proteger la actividad del hombre, por lo que todas sus normas e instituciones presuponen la presencia de la persona humana: la limitación de la jornada, los días de descanso y las vacaciones, el salario, cuya finalidad, más que constituir una contraprestación por el trabajo, se propone asegurar al hombre una existencia decorosa, o la protección contra los riesgos de trabajo, son principios que no se conciben sino en función de la persona física; de ahí que podemos decir que *el hombre-trabajador es el eje en torno del cual gira el estatuto laboral*.

Al respecto, el artículo 3º de nuestra ley laboral consagra que: “El trabajo es un derecho y un deber sociales. No es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.”

El artículo 8º del mismo ordenamiento nos define al Trabajador como “la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado”, entendiéndose por trabajo “toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión y oficio.”

Los elementos que se desprenden de la noción jurídica “Trabajador” son:

- la persona física como trabajador; ya que las personas morales nunca podrán ser el trabajador,
- la prestación personal del servicio, de esa persona física a otra física o moral, y
- la subordinación.



La subordinación constituye el elemento característico de la relación de trabajo y consiste en la facultad del patrón de mandar y el derecho a ser obedecido. Dicha facultad de mando tiene dos limitaciones: debe referirse al trabajo estipulado y debe ser ejercido durante la jornada de trabajo.

Mario de la Cueva resalta que la subordinación no pretende designar un status del hombre que se somete al patrón, sino una de las formas de prestar el servicio, aquella que se realiza con sujeción a las normas e instrucciones técnico funcionales vigentes en la empresa, sin que se constriña en forma alguna, la dignidad o libertad de los trabajadores.

En la definición de trabajador, que aportó la ley de 1931, se señalaba que el trabajador era toda persona que prestaba a otra un servicio material, intelectual o de ambos géneros, en virtud de un contrato de trabajo. Este concepto adolecía del defecto de hablar, en general, de “persona”, sin precisar si lo era física o moral y de admitir categorías puras de “trabajadores manuales” o de “trabajadores intelectuales”, ciertamente inexistentes ya que todo trabajo, en alguna medida, supone una actividad física e intelectual al mismo tiempo. La ley vigente fue más precisa al señalar que el trabajador siempre es una persona física.

#### 4. Patrón.

De acuerdo con el artículo 10 de nuestra Ley Federal del Trabajo, “Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.

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.”

Este artículo, en cierto modo sigue la línea de la ley anterior, que lo definía como “toda persona física o moral que emplee el servicio de otra, en virtud de un contrato de trabajo” (art. 4), si bien con abandono de la tesis contractual. La legislación vigente se abstiene de destacar el elemento “subordinación” y hace caso omiso de la obligación de pagar el salario. De ello deriva que siendo correcto el concepto, resulte insuficiente.

Sánchez Alvarado nos dice que *patrón* es “la persona física o jurídica colectiva que recibe de otro, los servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros en forma subordinada.”<sup>10</sup> Este concepto infiere que los servicios pueden ser exclusivamente materiales o intelectuales, en lo cual no estamos de acuerdo, ya que por más material que en apariencia sea un servicio, previamente se realiza uno intelectual.

<sup>10</sup> De Buen, Néstor. *Derecho del Trabajo*. Edit. Porrúa, México. 1990. p. 478.

Gide nos refiere que: "Se designa con el nombre de patrono, o mejor dicho de empresario, a quien disponiendo de un instrumento de producción- tierra o capital- demasiado considerable para poderlo poner en actividad con su trabajo personal, lo hace productivo mediante el obrero asalariado"<sup>11</sup>

De manera similar, el jurista español Madrid define que: "patrono es la persona, natural o jurídica, dueña o propietaria de una explotación industrial o comercial, donde se presta un trabajo por otras personas"<sup>12</sup>

Tanto el concepto de Gide como el de Madrid, nos parecen muy reducidos ya que hacen la designación de que patronos son los dueños o propietarios (que son lo mismo) de una explotación industrial o comercial. Madrid se preocupa por aclarar que se refiere a personas naturales, entendidas éstas como físicas, y a personas jurídicas o morales, pero ninguno de los dos hace referencia a la retribución.

Krotoschin señala que: "...es la persona (física o jurídica) que ocupa a uno o varios trabajadores dependientes, y en cuyo interés o para cuyos fines éstos prestan servicios".<sup>13</sup> Como en los anteriores conceptos, éste tampoco contempla la contraprestación, es decir, el pago o remuneración.

De lo anterior podemos deducir que en confrontación con la figura del trabajador, el patrón representa otro de los sujetos primarios de la relación jurídica de empleo. Para algún sector de la doctrina y del derecho comparado, suele confundirse el concepto de patrón, identificándolo indiscriminadamente con el de empleador o empresario, cuando no, con los de dador o acreedor de trabajo, siendo a nuestra consideración, inexacto.

Es inadecuado hablar de *empleador*, puesto que en nuestro sistema por lo que hace fundamentalmente a la empresa de notable envergadura caracterizada por su paulatina despersonalización, no es el patrón quien emplea, sino el personal administrativo de la misma, especializado para tales menesteres. Sin embargo, Néstor de Buen señala que este vocablo podría resistir la más de las críticas, ya que no tiene un sentido social peyorativo; no está asociado a la idea de lucro y encierra la noción de que un sujeto utiliza los servicios de otro, en una relación de trabajo.

En contra posición al uso de este término, Alonso García advierte que puede confundirse con la idea de "intermediario" y que se trata de una expresión totalmente ajena a nuestra tradición jurídica laboral.

Tampoco resulta factible identificarlo con el *empresario*, toda vez que las relaciones de trabajo no se presentan exclusivamente dentro de la empresa, sino también dentro de otros sectores, por ejemplo, el trabajo doméstico.

<sup>11</sup> *Cours d'Economie Politique*, Paris, 1909, p. 670, cit. Por Cabanellas, ob. Cit., p. 511.

<sup>12</sup> *Derecho laboral español*, Madrid, 1936, p. 12, cit. por Cabanellas, *Contrato de Trabajo*, parte general, Buenos Aires, 1963, Vol. I, p. 510.

<sup>13</sup> *Tratado práctico de derecho del trabajo*, Buenos Aires, 1963, Vol. I, pp. 148-149.

La connotación de *dador del trabajo* es no sólo gramatical y fonéticamente inadecuada, sino que revela graves deficiencias técnicas, como el designar de manera indistinta, tanto a la persona que ofrece el trabajo (patrón) como a la que lo realiza (trabajador).

Por otra parte, en remisión a la teoría de las obligaciones y de los contratos civiles, la expresión *acreedor de trabajo* como denominación sustitutiva de patrón, es definitivamente impropia, pues pudiera llevarnos al extremo de llamar a los trabajadores deudores de trabajo o quizás acreedores de salario.

Por lo que; el término de patrón es el aceptado en razón de costumbre, uso legal y contenido de nuestro ordenamiento jurídico.

En otra faceta, encontramos figuras como los representantes del patrón y los intermediarios, vinculadas con las relaciones de trabajo, sin que se consideren sujetos propiamente de éstas.

*Los representantes del patrono*, como lo indica su nombre, no son sujetos de las relaciones de trabajo, pues su función consiste en representar ante el otro a uno de los sujetos.

El art. 11 de la Ley laboral, previene 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”, pero también los trabajadores están obligados a obedecer las directrices que dentro del trabajo impongan el patrón o su representante, a cuya autoridad estarán subordinados en todo lo concerniente al trabajo. (art. 134, f. III, L.F.T.) Así pues, entendemos que la facultad de mando del patrón, puede ser ejercida también por sus representantes y que los trabajadores deben de obedecer, en cuanto al trabajo concierne, las indicaciones que les den éstos.

*El intermediario* “es la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras para que presten servicios a un patrón”. (art. 12, L.F.T.)

La intermediación es anterior a la constitución de la relación laboral. Consiste en que una persona conviene con otra u otras para que se presenten a trabajar en determinada empresa o establecimiento; es decir, el intermediario no recibe el trabajo de la persona contratada. Realiza las actividades de un mandatario o gestor.

Desde el momento en que se empieza a prestar el trabajo, son aplicables las disposiciones legales y las que se hayan establecido dentro de la empresa cuando no contraríen a la norma legal.

La fracción XXV del apartado “A” del artículo 123 constitucional expresa que: “El servicio para la colocación de los trabajadores será gratuito para éstos, ya se efectúe por oficinas municipales, bolsas de trabajo o por cualquier otra institución oficial o particular.”

El mismo concepto está expresado en el artículo 14, fracción II de la Ley laboral: “Los intermediarios no podrán recibir ninguna retribución o comisión con cargo a los salarios de los trabajadores”, es decir, que todo servicio de intermediación para la colocación o contratación de un trabajo, deberá ser gratuito para el trabajador, esto no significa que el trabajador que ha sido contratado por una agencia de colocación para ejercer funciones de intermediario dentro de la misma, deba trabajar sin salario, ya que como todo trabajo prestado, implica una remuneración.

Cuando una empresa establecida contrata trabajos para ejecutarlos con elementos propios y suficientes, estamos frente a un patrón y no ante un intermediario. En caso de que esa empresa en un momento dado carezca de bienes propios y suficientes para cubrir sus obligaciones a los trabajadores, será solidariamente responsable con el beneficiario directo de las obras o servicios, por las obligaciones contraídas con los trabajadores (art. 13).

Los trabajadores que llegan a la empresa a través de un intermediario, “prestarán sus servicios en las mismas condiciones de trabajo y tendrán los mismos derechos que corresponden a los trabajadores que ejecuten trabajos similares en la empresa o establecimiento”, norma destinada a evitar la desigualdad de tratamiento, por lo tanto, los prestadores de trabajo tienen derecho a que se les apliquen íntegramente el contrato colectivo y demás principios vigentes en la empresa. (art. 14, f.I).

Aunque por la realidad que se vive en nuestras ciudades, podemos manifestar que este artículo parecería que está viciosamente “desconocido” para muchas empresas, ya que éstas en muchas ocasiones recurren a la contratación de trabajadores por la vía de intermediación, precisamente para evadir la obligación que tienen con dichos trabajadores para incorporarlos a los beneficios y prestaciones a que tienen derecho.

## 5. Relación laboral.

“El elemento básico de todos los contenidos jurídicos no es el Derecho subjetivo, sino la relación jurídica”, ha dicho Demófilo de Buen.<sup>14</sup>

Nosotros compartimos su opinión porque es en la relación jurídica donde se advierte lo dinámico del derecho. El mundo de las normas es el mundo de lo abstracto. El mundo de las relaciones representa lo concreto. Y si el derecho existe en la medida en que debe hacer posible la vida social: dinamismo puro, la mayor importancia de la relación sobre la norma, será evidente.

---

<sup>14</sup> *Enciclopedia Jurídica Omeba*, Buenos Aires, 1987, T. XXIV, voz: Relación Jurídica, p. 555

Los antecedentes de la preocupación acerca de la relación jurídica cabría localizarlos en el pensamiento de Aristóteles, según pone de relieve Juan Carlos Smith, “Cuando Aristóteles sentó la premisa especulativa de que el hombre es un ser social por naturaleza, introdujo ya en el ámbito de las ciencias humanas, la idea de relación”.<sup>15</sup>

En Ulpiano se pone de manifiesto la misma preocupación en su definición de la justicia como “constante y perpetua voluntad de dar a cada uno su derecho”, destacando con ello “la función relacional de la justicia, que llevaba implícito el reconocimiento del poder que tenía un individuo facultado para exigir al sujeto obligado el cumplimiento de su obligación”<sup>16</sup>. Estas ideas se repiten en el concepto romano de obligación entendida “como vínculo jurídico que nos impone la necesidad de pagar algo a otro, según el Derecho de nuestra ciudad”, definición a la que ha quedado acoplado el concepto de relación jurídica por mucho tiempo.

Para Savigny, la relación jurídica es “una vinculación entre dos o más personas determinada por una norma jurídica”<sup>17</sup>. De ésta, Savigny descubrió dos elementos importantes: uno material, conformado por la relación misma, y uno formal que es la determinación jurídica del material, es decir, de la relación jurídica.

Esta concepción, suscrita por los seguidores de Savigny, entre ellos Puchta, Punstchart y Plosz, ha sido recogida en el derecho moderno, y ha determinado el arraigo de la tesis personalista que ve en toda relación jurídica, una relación entre personas que se desdobra en derechos y obligaciones.

En nuestro país ha sido el doctor De la Cueva quien con mayor interés ha defendido el concepto de “relación de Trabajo” como “la más amplia protección que merece la energía humana, ya que el trabajo no es un artículo de comercio, sino base de la moderna teoría de los derechos humanos”.

Su definición dice que “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”.<sup>18</sup>

De esta descripción, se deducen algunas consecuencias:

- a) El hecho constitutivo de la relación es la prestación de un trabajo subordinado;
- b) La prestación de trabajo, independientemente del acto o causa que le dio origen, provoca por sí misma, la realización de los efectos que derivan de las normas de trabajo;

<sup>15</sup> *Enciclopedia Jurídica Omeba*. Op. Cit. p. 555

<sup>16</sup> *Idem*. P, 556.

<sup>17</sup> *Sistema de Derecho Romano Actual*. Madrid, T. I. No. 52, p. 557.

<sup>18</sup> De la Cueva, Mario. *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*. Op. Cit. pp. 187-188.

- c) La prestación de trabajo determina inevitablemente, la aplicación del derecho del trabajo y no depende de la voluntad de las partes sino de la misma prestación;
- d) Esta prestación de trabajo crea una situación jurídica objetiva, la relación de trabajo.

Remitiéndonos entonces a la legislación laboral vigente, el artículo 20 señala que:

“Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario.

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.

La prestación de un trabajo a que se refiere el párrafo primero y el contrato celebrado producen los mismos efectos.”

Este precepto no distingue, en realidad, la relación de trabajo del contrato de trabajo, pues en ambos casos se establecen como elementos de definición el servicio personal subordinado y el pago de un salario.

Sin embargo, la relación de trabajo puede presumirse; se da en el preciso momento en que se empieza a prestar el servicio, y por otro lado; la relación puede establecerse por la celebración del contrato de trabajo perfeccionado por el acuerdo de voluntades, sin que necesariamente sea éste el presupuesto para que nazca.

En la práctica se puede dar el caso de que exista un contrato de trabajo sin relación (cuando se celebra un contrato y se pacta que el servicio se preste posteriormente), pero la existencia de la relación de trabajo hace que se presuma la existencia del contrato, ya que entre el que presta un servicio personal y el que lo recibe se presume la vinculación laboral y la falta de contrato escrito es imputable al patrón.

El derecho del trabajo no protege los acuerdos de voluntades, sino el trabajo mismo; no trata de regular un intercambio de prestaciones, sino asegurar la salud y la vida del hombre y proporcionar al trabajador una existencia decorosa.

Se debería hablar solamente de la presunción de la existencia de la relación laboral, sin embargo la Ley establece que la existencia del contrato y de la relación de trabajo se presumen entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe (art. 21).

Existe la presunción de que toda persona que presta un servicio personal, está bajo la protección de la legislación laboral, a menos que el patrón demuestre lo contrario.

Del precepto mencionado podemos destacar que los elementos necesarios para que se de una relación de trabajo son:

Elementos subjetivos:     Trabajador y Patrón.

Elementos objetivos:     Prestación de un trabajo personal subordinado y el pago de un salario.

*Contrato Individual del Trabajo.* Su definición, como ya lo mencionamos anteriormente, resulta de la redacción del artículo 20, segundo párrafo: “Cualquiera que sea su denominación, es aquél por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado”.

El contrato surte todos sus efectos legales, independientemente de que por culpa del patrón no se lleve al cabo la prestación del servicio, asimismo; la falta del contrato escrito, no priva al trabajador de los derechos que deriven de las normas de trabajo y de los servicios prestados, pues se imputará al patrón la falta de esa formalidad. (art. 26, L. F. T. ).

La esencia del contractualismo en el derecho del trabajo radica en la afirmación de que el vínculo que se establece entre el trabajador y el patrón estará originado necesariamente por un acuerdo de voluntades.

El empleo del término *contrato* no ha de hacer pensar en un retorno a la concepción contractualista del derecho civil, ni siquiera a una aceptación parcial para el caso en que efectivamente exista el acuerdo previo, ni a una posible aplicación de sus disposiciones, pues su única significación, estriba en que el trabajador adquiere la obligación de poner su energía de trabajo a disposición del patrono a partir de la fecha estipulada y en que el empresario obtiene el derecho de utilizarla y asume la obligación de pagar el salario.

Los efectos del contrato son los mismos que produce cualquier convenio entre dos personas, el cumplimiento de los derechos y obligaciones contraídos. En protección de los trabajadores, los contratos de trabajo que contengan estipulaciones contrarias a la ley, serán nulos.

Esta situación no se encuentra en ninguna otra rama jurídica, por imperar lo que hayan convenido las partes al llegar a un acuerdo determinado, al ser éstas quienes manifiestan su voluntad de manera expresa , sin sustituirse la ley a dicha voluntad.

Lo esencial en el contrato individual de trabajo es la protección otorgada al trabajador, de ahí que no entraremos a analizar cada uno de los elementos esenciales que rigen a los contratos civiles.

## 6. Subordinación laboral.

“La palabra *subordinación* deriva del latín *subordinatio-onis*, de *sub*: bajo, y *ordino, avi, atum, are*: ordenar, disponer.

Es la sumisión debida a quien ejerce el mando o autoridad correspondiente. Sinónimo de obediencia jerárquica, dependencia y sumisión.

Es también la calidad de subordinado o subalterno, persona que se encuentra bajo las órdenes de otra.”<sup>19</sup>

La subordinación es un elemento característico de la relación de trabajo, y se emplea como sinónimo de dependencia. La LFT de 1931 entendió la subordinación como la obligación por parte del trabajador de prestar un servicio personal bajo la dirección y dependencia de otra persona mediante una retribución convenida (art. 17).

La ley vigente, considera en cambio, que cualquier relación de trabajo se caracteriza por “la prestación de un servicio personal subordinado a una persona mediante el pago de un salario”. (art. 20, LFT). Por lo que en toda relación de trabajo existe necesariamente una dependencia jerárquica entre los sujetos –de mando y de obediencia-, del que manda, dirige y recibe el trabajo y el que lo ejecuta, así mismo, es característica de las relaciones laborales, el pago del salario, el cual es “la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo” (art. 82, L.F.T.)

En el mismo sentido, Mario de la Cueva opina que siempre existirá relación laboral cuando una persona, mediante el pago de una retribución convenida, subordina su fuerza de trabajo al servicio de los fines de la empresa. Agrega que si tres son los elementos que la constituyen: la prestación de trabajo, el pago de una remuneración y el vínculo de subordinación, a este último corresponde el carácter personal del contrato por el cual todo trabajador se pone a disposición de un tercero, confiriendo a las obligaciones que se establecen una particularidad, que justifica la intervención del legislador para asegurar el respeto de la seguridad y la dignidad del trabajador.

La dependencia en sentido técnico se produce cuando una persona se obliga a prestar trabajo a otra, poniendo a disposición de esta última su fuerza laboral; si este poder de disposición existe a favor de un tercero, esto es, del patrón, quien lo ejerce sobre el trabajador, el trabajo que se realice será subordinado.

La facultad de mando y el deber de obedecer, están delimitados por el fin que persigue la relación de subordinación; por consiguiente, el patrón no puede extender la facultad de mando más allá de los límites del campo de trabajo y de lo acordado en el contrato del mismo y solamente durante la jornada de labor.

<sup>19</sup> *Nuevo Diccionario Jurídico Mexicano*. Instituto de Investigaciones Jurídicas-UNAM, Porrúa, México, 2002.



Aunque existan otras limitaciones en la relación de trabajo, al hablar de subordinación es necesario entender el género de tareas que desempeñe el trabajador con relación a las instrucciones o directivas que el patrón marque para el desarrollo en su empresa.

Las características de la subordinación son:

- 1º. El poder de carácter jurídico que tiene el patrón sobre el trabajador;
- 2º. Un poder circunscrito a la actividad del trabajador en la prestación laboral comprometida;
- 3º. Un poder como facultad jurídica, conforme a la cual el patrono puede dirigir, fiscalizar o suspender al trabajador, y
- 4º. La obligación jurídica del trabajador de cumplir las disposiciones en la prestación de su trabajo.

La existencia de la relación y sus límites están en el fondo del artículo 47, frac. XI de la Ley Nueva, si bien proviene de la de 1931. El precepto permite al patrono rescindir la relación “si el trabajador desobedece siempre que se trate del trabajo” que deba prestar. En esta norma se encuentran la obligación del trabajador y el límite a la facultad del patrón, constituido por el trabajo que corresponda.

El derecho del trabajo es un elemento moderador, limitador de los poderes absolutos, con el propósito de imponer a esa facultad de dirección el respeto a las normas jurídicas, a la subordinación y a la dignidad del hombre.

## 7. Dignidad Humana.

“Dignidad”, del latín *dignitas-atris*, significa, entre otras cosas, excelencia, realce. Valor espiritual y moral inherente a la persona, íntimamente vinculado al libre desarrollo de la personalidad y a los derechos a la integridad física y moral, a la libertad de ideas y creencias, al honor, la intimidad personal y familiar y la propia imagen, que se manifiesta singularmente en la autodeterminación consciente y responsable de la propia vida y que lleva consigo la pretensión de respeto por parte de los demás.<sup>20</sup>

La persona humana, según la clásica definición de Boecio, es “sustancia individual de naturaleza racional. El ser individual de la persona significa que ésta constituye una unidad física, psíquica y espiritual; el ser racional implica que tiene las facultades de razonar (entendimiento) y de querer libremente, amar, lo que la razón le presenta como bueno (voluntad).”<sup>21</sup>

<sup>20</sup> *Diccionario Jurídico Espasa Calpe*, S.A., Madrid, 2000. p. 592

<sup>21</sup> Recasens, Siches, Luis. *Tratado General de Sociología*. Edit. Porrúa, México, 1999. p. 180.

De ahí que la racionalidad propia de la persona humana hace que su individualidad sea de distinto orden que la individualidad animal, ella se da cuenta, es consciente de ser alguien, único e irreplicable; con una unidad espiritual. Al reconocerse en la persona humana su naturaleza racional, es necesario concluir que ella tiene dignidad respecto de los otros seres creados.

La noción de dignidad está ligada, lógica e históricamente, con el tema de las limitaciones del poder público.

En la antigüedad, la escuela estoica, que desarrolló el pensamiento de Aristóteles, llegó a la conclusión de que todo hombre, por su naturaleza, es miembro de una comunidad universal del género humano, gobernada por la razón, y, además, miembro de la propia comunidad política en la cual nace.

Esta concepción fue una idea precursora que adquirió con el cristianismo una realidad concreta: el hombre, súbdito del reino donde nace, es también miembro del pueblo y reino de Dios. Así, a la pluralidad de organizaciones políticas particulares se opone la Iglesia universal, que comprende a todos los hombres, de todos los reinos y todos los tiempos. Al considerarse al hombre como miembro del pueblo de Dios, comienza a reconocerse en él una especial "dignidad".

Del principio de la dignidad humana se desprendieron consecuencias jurídicas importantes: si el hombre pertenece al reino de Dios, es evidente que tiene ciertos derechos de los cuales no puede ser despojado por ninguna comunidad humana. En esta doctrina está la raíz de la afirmación de que el hombre posee derechos incondicionados, inviolables, oponibles a cualquier organización social o política nacional o aun internacional.

Con base en la noción de dignidad de la persona humana, fundada en la naturaleza racional y espiritual del hombre, se han hecho las diversas declaraciones de derechos humanos.

La Declaración de los Derechos del Hombre, votada por la Asamblea de la ONU el 10 de diciembre de 1948, establece en su preámbulo que "la libertad, la justicia y la paz en el mundo tienen por base el reconocimiento de la dignidad intrínseca y de los derechos iguales e inalienables de todos los miembros de la familia humana". Además (art. 1º), "todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad".

El Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, así como la Convención Americana sobre Derechos Humanos (art. 5-2) establecen que las personas deben ser tratadas "con el respeto debido a la dignidad inherente al ser humano".

La Constitución Española inicia su Título I, dedicado a los derechos y deberes fundamentales, proclamando que la dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, el respeto a la ley y a los derechos de los demás son fundamento del orden político y de la paz social (art. 10).

El derecho constitucional mexicano, aunque no usa los términos de dignidad de la persona humana como fundamento de los derechos humanos o “garantías individuales”, la acepta implícitamente al proteger los derechos individuales y sociales del ser humano. El artículo 123 de nuestra Constitución, en el párrafo introductorio, se refiere al trabajo que es reflejo de la dignidad de la persona humana: “Toda persona tiene derecho al trabajo digno...”

En el plano internacional, México ha suscrito la Declaración de Derechos del Hombre, aprobada por la Asamblea de la ONU en 1948, y ratificado (en 1981) los Pactos Internacionales de la ONU sobre derechos humanos, adoptados en 1966. Estos instrumentos internacionales sí hacen referencia expresa al concepto de dignidad de la persona humana, y como han sido ya ratificados por el Senado, forman parte del orden jurídico mexicano (art. 133 C, Ley Suprema de toda la Unión).

En relación con nuestra materia, el artículo tercero de la Ley Federal del Trabajo, se refiere puntualmente a la dignidad de la persona humana: “El trabajo es un derecho y un deber sociales. No es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta...”

Así que, superado el desprecio de la Antigüedad por el trabajo manual, *la dignidad humana* consiste en los atributos que corresponden al hombre por solo el hecho de ser hombre, el primero de todos de que *es un ser idéntico a los demás*, de tal suerte que el trabajador tiene el indiscutible derecho de que se le trate con la misma consideración que pretenda el empresario se le guarde. Sin duda, las dos personas guardan posiciones distintas en el proceso de la producción, pero su naturaleza como seres humanos es idéntica en los dos y sus atributos son también los mismos.

Una aplicación de esta idea se presenta en el art. 132, frac. VI, precepto que impone a los patrones la obligación de “guardar a los trabajadores la debida consideración”, es decir; respetar su dignidad humana.

En otra rama del Derecho, el Código Penal del Distrito Federal, en un importante capítulo titulado “Delitos contra la dignidad de las personas”, artículo 281 BIS; sanciona el hecho de que se nieguen o restrinjan los derechos laborales; impone pena de prisión, multa y trabajo a favor de la comunidad.

Artículo 281 BIS. “Se impondrá pena de uno a tres años de prisión, de cincuenta a doscientos días multa y de veinticinco a cien días de trabajo a favor de la comunidad al que, por razón de edad, sexo, embarazo, estado civil, raza, idioma, religión, ideología, orientación sexual, color de piel, nacionalidad, origen o posición social, trabajo o profesión, posición económica, carácter físico, discapacidad o estado de salud:

- I. Provoque o incite al odio o a la violencia;
- II. En ejercicio de sus actividades profesionales, mercantiles o empresariales, niegue a una persona un servicio o una prestación a la que tenga derecho.

Para los efectos de esta fracción, se considera que toda persona tiene derecho a los servicios o prestaciones que se ofrecen al público en general;

- III. Veje o excluya a alguna persona o grupo de personas cuando dichas conductas tenga por resultado un daño material o moral; o
- IV. Niegue o restrinja derechos laborales.

Al que, siendo servidor público, incurra en alguna de las conductas previstas en este artículo o niegue o retarde a una persona un trámite o servicio al que tenga derecho, se le aumentará en una mitad la pena prevista en el primer párrafo, y se le impondrá la destitución e inhabilitación para el desempeño de cualquier cargo, empleo o comisión públicos hasta por el mismo lapso de la privación de la libertad impuesta.

No serán considerados como delitos contra la dignidad de la persona todas aquellas medidas tendientes a la protección de los grupos socialmente desfavorecidos.

Este delito se perseguirá por querrela de parte ofendida o de su legítimo representante”.

De lo anterior, fundadamente podemos señalar que la persona humana tiene derechos inviolables, que no pueden condicionarse, uno de esos derechos es el derecho al trabajo y de las consecuencias, de los beneficios que se derivan de toda relación laboral. El hombre y la mujer se realizan en el trabajo y es el trabajo el que da a su existencia dimensión, trascendencia humana, es decir; dignidad.

## **8. Discriminación.**

Este término se ha aplicado para calificar aquel tratamiento diferencial por el cual se priva de ciertos derechos o prerrogativas a un determinado número de personas por motivos principalmente de raza, color u origen étnico.

La antigua Corte Permanente de Justicia Internacional, señaló que la igualdad en derecho excluye toda discriminación.

El esfuerzo principal de la ONU se ha orientado fundamentalmente hacia una vía ambiciosa y difícil: la formulación general de los derechos humanos cuyo respeto pretende ser impuesto a los Estados.

El primer instrumento que puede considerarse que marca una verdadera etapa en esta vía es la Carta Internacional de los Derechos Humanos (Resolución 217 (III) 10 de diciembre de 1948), cuya parte, sin lugar a dudas más importante, está constituida por la célebre Declaración Universal de los Derechos Humanos.

El énfasis en esta Declaración se encuentra sobre todo en lo que concierne a las libertades políticas y civiles, pero se incluyen, además, los derechos económicos y sociales.

La Declaración Universal de los Derechos Humanos como toda resolución de la Asamblea General de la ONU no es en sí misma vinculante; pero, al igual que toda resolución, puede constituir prueba de derecho consuetudinario o, bajo condiciones específicas, suponer el origen de la elaboración de una norma consuetudinaria. Sin embargo, por lo que concierne a la mencionada Declaración, un examen de la práctica en los Estados, nos demostraría que hasta ahora representa más un objetivo que alcanzar y no así una realidad.

Por otra parte, la Asamblea General el 21 de diciembre de 1965 abrió a la firma y ratificación la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial, y entró en vigor en 1969.

En México, el artículo 4º Constitucional, mantiene vigente el principio de la igualdad de los hombres (varón y mujer) ante la ley.

Sin embargo; es hasta la reforma Constitucional del 14 de agosto del 2001, que nuestro país incluye en esta Ley Suprema, en el artículo 1º, párrafo tercero, la prohibición a toda discriminación “motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las capacidades diferentes, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas”.

Entendiéndose en este último señalamiento, que cuando el legislador se refiere “a cualquier otra que atente contra...” deja abierta la posibilidad de incluir en su momento, cualquier otro tipo de discriminación que hubiere quedado en el olvido o simplemente, cualquier otro tipo de discriminación que se genere “repentinamente”.

Asimismo, “La Ley Federal para prevenir y eliminar la discriminación”, del 11 de Junio del 2003 reglamentaria del artículo 1º, párrafo tercero Constitucional, establece que:

“Para los efectos de esta Ley se entenderá por *discriminación* toda distinción, exclusión o restricción que, basada en el origen étnico o nacional, sexo, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otra, que tenga por efecto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades de las personas”

Respecto a la materia del trabajo, el artículo 3º de la Ley Laboral, resaltó la misma prohibición señalando que:

“...No podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social”.

Cabe mencionar que México ha ratificado una serie de instrumentos internacionales que tienen como objetivo eliminar la discriminación en las distintas esferas de convivencia, entre los que destacan la Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial, la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, la Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad y el Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo referente a la discriminación en el empleo, entre otras.

## 9. Exclusión.

El artículo 4 de la Ley Federal para prevenir y eliminar la discriminación señala que: “Para los efectos de esta Ley se entenderá por discriminación toda distinción, *exclusión o restricción* que, basada en el origen étnico o nacional, sexo, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otra, tenga por objeto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades de las personas.”

Del contenido de esta disposición se deduce que “la exclusión es una forma de discriminación”.

Varios diccionarios coinciden en la definición de la palabra, como el diccionario para Juristas de Juan Palomar de Miguel que refiere que deriva del latín *exclusio* y significa echar a una persona o cosa fuera del lugar que ocupaba. Rechazar, restringir, descartar o negar la posibilidad de algo.<sup>22</sup>

Así pues, estudiando el concepto como una forma de discriminación, que es la acepción que se adecua al tema de nuestra tesis, empezaremos por mencionar que ésta forma parte, entre otras prácticas discriminatorias, de graves problemas sociales.

A través de la historia se han cometido infinidad de actos discriminatorios del hombre, hacia el hombre mismo, en lo individual o en lo colectivo, pasando por encima de los derechos propios e inherentes del ser humano. Este problema tan difícil de solucionar tiene su origen en la sociedad misma, donde surgen conflictos de distinto orden, luchas de poder, de razas, de economías, de política, de naciones, etc. Y desde ahí, el derecho ha tenido que ir evolucionando paralelamente a los problemas para regular las conductas del hombre que ponen en peligro la estabilidad de la vida en sociedad.

---

<sup>22</sup> Diccionario para Juristas. Juan Palomar de Miguel. Editorial Porrúa, México. Tomo I, p. 652.

Por eso, partiremos de que la función práctica de los conocimientos sociológicos no se limitan solamente a ilustrar la tarea legislativa sobre los que pudiera llamar los grandes temas en la estructuración de la sociedad, por ejemplo, la organización constitucional, el régimen administrativo, el problema agrario, las directrices económicas, la eficaz defensa social, los sistemas educativos, etc.

La función práctica de los conocimientos sociológicos se extiende además a un sinnúmero de cuestiones particulares y de detalle, pertenecientes a todos los aspectos de la vida social; y cubre todos los llamados “problemas sociales”, o sea, los problemas planteados por el hecho de desajustes o fracasos individuales o colectivos respecto de las pautas o de los propósitos de varios grupos.

Se busca poner en práctica medidas que afronten los graves problemas suscitados por el enorme y rápido crecimiento de muchas ciudades, por la inmigración a ellas de gentes de origen rural que afluyen a los grandes centros urbanos y que hallan serias dificultades para adaptarse al tipo de vida de éstos, incluso contrario a los modos de existencia.

La investigación social contemporánea ha hecho y está haciendo importantísimas aportaciones para suprimir, o por lo menos para amortiguar considerablemente, las tensiones, los conflictos, y las varias formas de discriminación dañina que se originan en los prejuicios raciales, especialmente en los países donde habiendo diversos grupos étnicos, el dominante establece diferenciaciones en detrimento de los demás.

La explicación de tales prejuicios nacen irracionalmente, y se desarrollan después de fomentados consciente o inconscientemente por ciertas tendencias de la psique humana, y también por determinados intereses.

Muchas doctrinas manifestaron sus posturas racistas, y fueron éstas las que principalmente han contribuido a los problemas discriminatorios. Entre esas, podemos mencionar a dos como las principales promotoras del racismo: la doctrina del francés Arturo Conde de Gobineau (1816-1882) y la de Houston Stemart Chamberlain (1856-1927), ambas propagaron la creencia entre los hombres de que “la causa básica del progreso o de la decadencia de las naciones es el factor racial. Un pueblo decae cuando su raza se mezcla con otra; y, por el contrario, un pueblo de raza pura es inmortal y posee infinita potencialidad, si su raza es de carácter superior”.<sup>23</sup>

Así, se tenía que la raza pura y la más elevada era la blanca, después la amarilla y por último la negra, y la raza blanca no debía mezclarse con las inferiores para no contaminarse y mantenerse pura.

Principalmente, de estas corrientes racistas, se derivaron muchas más y de diversos ordenes, con el fin de hacer menos y excluir de derechos y privilegios a quienes no pertenecieran a sus mismas razas. De éstas, sabemos, se propagó el nazismo con la dirección auténtica de Hitler.

<sup>23</sup> *Essai sur l'inégalité des races humaines*. Francia. 1855. Citado por Juan Palomar de Miguel en el *Diccionario para Juristas*. Op. Cit. p 653.

Según este líder alemán, las distintas razas constituyen especies biológicas diferentes por entero. Entre ellas existe una raza superior, los arios o nórdicos – representada por los alemanes – mientras que todas las demás son notablemente inferiores, como los negros, los cobrizos y los negroides (franceses, españoles, italianos, etc.). “La naturaleza quiere conservar rígidamente la separación entre las razas, lo cual se muestra en el hecho de que los animales de cada especie zoológica se unen sexualmente y conviven tan sólo como los individuos de su misma especie y jamás con otros de especie diversa. Por eso, el primer deber del hombre es cooperar con esta voluntad de la naturaleza, imitando lo que hacen las bestias en la selva”. Es, asimismo, dijo Hitler, ley de la naturaleza entre las especies biológicas, inclusive entre las razas, el hecho de que triunfen los más fuertes sobre los débiles.<sup>24</sup>

Hemos mencionado estas corrientes porque involucran un tema principal que originó la exclusión entre los hombres, pero muchos han sido los problemas suscitados que derivan en las mismas consecuencias de discriminación, y evidentemente por más breves que fueran sus explicaciones no podríamos tocarlas todas. Sin embargo, en el capítulo II que se refiere a los antecedentes, trataremos algunos aspectos complementarios, tanto de hechos como de Derecho.

Por último, podemos decir que la sociedad ha sido el objeto de estudio desde remotos tiempos, predominantemente desde el punto de vista valorativo y normativo para determinar las pautas de justicia y paz social y de allí muchos métodos jurídicos se han propuesto para combatir esas terribles enfermedades sociales, de los más recientes y acordes a nuestra sociedad podemos mencionar algunos como: la prohibición bajo sanción penal de ciertos tipos de discriminación; la nulidad de contratos en que se prohíba la transmisión de una propiedad, o el arrendamiento de la misma a miembros de cierto grupo racial; métodos educativos para poner en práctica en los niños; métodos reeducativos para adultos, en el taller, el sindicato, el colegio profesional, las diversiones, etc.; técnicas para provocar la convivencia entre gentes de los diversos grupos en un plano de igualdad; procedimientos para persuadir sobre la concepción de los prejuicios, etc.

De las crueles experiencias que la humanidad ha sufrido a través del tiempo, se tiene la convicción de que no puede haber paz duradera, ni pacífica convivencia humana si no se da un respeto universal y protección real de los derechos fundamentales del hombre.

Es por eso que el derecho, tiene la tarea de normar la igualdad de los seres humanos e incluir a todos en la suma de derechos y más aún de hacer respetar aquellos que son inherentes a la condición del hombre, pero así mismo, la sociedad tiene el compromiso humano y la necesidad de crear y vivir en una cultura libre de prejuicios que respete las diferencias que la naturaleza nos ha impuesto, raciales, de género, físicas, de salud y cualquier otra en la generalidad de que todos somos hombres libres e iguales por esa condición humana.

Así entendemos que el término “excluir”, definitivamente refiere rechazo, segregación, limitaciones, entre otros, y discriminación.

---

<sup>24</sup> Idem.



## 10. Excepción.

Este concepto se relaciona totalmente con el anterior y se refiere igualmente a una forma de excluir y restringir los derechos de los demás.

Sin embargo, en materia jurídica la apreciación genérica que se tiene de “excepción” es que significa lo contrario de acción. Es la acción del demandado. Desde este punto de vista, es toda defensa invocada por la parte demandada tendiente a obtener el rechazo de la demanda.<sup>25</sup>

Excepción es la contradicción o repulsa con que el demandado procura diferir, o destruir la pretensión o demanda del autor.<sup>26</sup>

En la disciplina del derecho podemos encontrar muchas teorías que explican a “las excepciones” como medios de defensa oponibles a las acciones y pretensiones del actor en los procesos en general, Sin embargo, no entraremos a su desarrollo, ya que en lo que concierne a nuestro tema, no haremos uso de esta expresión para referirnos a los medios de defensa sino sólo nos referiremos a ésta como un sinónimo de exclusión, y dicha concepción ya ha sido explicada en el número anterior, por lo que para precisar la noción de excepción, nos quedamos con la definición derivada de su etimología.

(*Lat. exceptio*). Cosa que se aparta de la regla o condición general de las otras de la misma especie.<sup>27</sup>

Cabe mencionar, que si en el desarrollo de este tema es necesario referirnos a dichos medios, haremos la debida distinción.

## 11. Proceso.

El proceso es un conjunto de actos destinados a lograr el cumplimiento de las normas jurídicas que se dicen violadas.

Andrés de la Oliva lo define como “el instrumento esencial de la jurisdicción o función jurisdiccional del Estado, que consiste en una serie o sucesión de actos encaminados a la aplicación o realización del Derecho en un caso concreto”.<sup>28</sup>

<sup>25</sup> *Diccionario Jurídico Abeledo Perrot*. José Alberto Garrone. Edit. Buenos Aires, Argentina.

<sup>26</sup> *Diccionario de Derecho Obrero*. Alberto Trueba Urbina. 3ª. Edición, Impresora “Juan Pablos”, México. p. 177.

<sup>27</sup> *Diccionario para Juristas*. Op. Cit. p. 654

<sup>28</sup> *Diccionario Jurídico Espasa*. Op. Cit. P. 1174.

Estamos de acuerdo con este concepto, en que el proceso, efectivamente es el medio para la obtención de la jurisdicción del Estado y que es en ese mismo en donde se realiza dicha función. Sin embargo, a este concepto le falta precisar que los actos encaminados a la obtención de la actividad jurisdiccional que conforman el proceso, no son únicamente los efectuados por el Estado en la aplicación del derecho, ya que también actúan las partes en el desarrollo.

Cipriano Gómez Lara dice que el proceso es “un conjunto complejo de actos del estado como soberano, de las partes interesadas y de los terceros ajenos a la relación sustancial, actos todos que tienden a la aplicación de una ley general a un caso concreto controvertido para solucionarlo o dirimirlo”.

Nosotros consideramos que esta definición resulta más completa que la que proporciona Andrés de la Oliva, ya que el maestro Gómez Lara sí hace referencia a las actuaciones efectuadas por todas las partes incluyendo la del Estado como el encargado de la función jurisdiccional, encaminados a la solución de los conflictos en casos concretos.

De esta manera, ha explicado al proceso como el resultado de una verdadera suma procesal, la cual se esquematiza mediante la siguiente fórmula:  $A + J + A \text{ 3OS} = P$

La anterior fórmula comprende la suma procesal y significa que la *acción*, más la *jurisdicción*, más la *actividad de terceros*, nos da como resultado el Proceso.<sup>29</sup>

En otras palabras, pero en el mismo sentido que el maestro Gómez Lara, Francesco Carnelutti, llama al proceso como “conjunto de actos dirigidos a la formación o a la aplicación de mandatos jurídicos, cuyo carácter consiste en la colaboración a tal fin de las personas interesadas con una o más personas desinteresadas (jueces, oficio judicial), para la solución de un litigio.”<sup>30</sup> La distinción en este concepto recae cuando Carnelutti se refiere a la aplicación de mandatos jurídicos, entendidos como la función jurisdiccional, es decir que la sentencia que se forma en base a la legislación y al derecho, conforman precisamente ese mandato legal exigible de ejecución, objeto del proceso.

Para Piero Calamandrei será simplemente “la serie de las actividades que se deben llevar a cabo para llegar a obtener la providencia jurisdiccional”<sup>31</sup>

Jaime Guasp, el ilustre procesalista español, señala que el proceso no es más que “un instrumento de satisfacción de pretensiones”.<sup>32</sup> Concepto limitado, ya que no nos aporta ninguna característica del proceso, ni del porque se considera como un instrumento para satisfacer pretensiones.

<sup>29</sup> Gómez, Lara, Cipriano. *Teoría General del Proceso*. Editorial Harla. México, 1990. p.132.

<sup>30</sup> *Instituciones del proceso civil*. Traduc. De la 5ª. Edic. italiana por Santiago Santis Melendo. Buenos Aires, 1959, Vol. I, p. 21.

<sup>31</sup> *Idem*. P. 318.

<sup>32</sup> Pallares, Eduardo. *Derecho Procesal Civil*. 10ª. Edición. Edit. Porrúa. México, 1983. pp. 24, 25.

En otra postura, Eduardo Pallares define al proceso como “una serie de actos jurídicos vinculados entre sí, en tal forma que unos no pueden existir sin los anteriores que les han precedido, y todos tienden a un fin determinado que, tratándose del proceso jurisdiccional, el fin próximo consiste en poner término al litigio mediante una sentencia judicial y su ejecución, cuando es ejecutable, lo que no tiene lugar en las sentencias meramente declarativas”.<sup>33</sup>

De lo anterior, podemos decir que el derecho dedica una de sus instituciones a la atención específica de las quejas sociales convertidas en pretensiones, tratando de dar satisfacción al reclamante mediante la vía que conocemos con el nombre de “proceso”.

La esencia del proceso jurisdiccional consiste pues, en que mediante él se realiza la actividad jurisdiccional, sea por algún órgano del Estado o también por particulares cuando la ley lo permite como acontece en los juicios arbitrales.

La idea de satisfacción de pretensiones no es más que un concepto jurídico, y ello no implica que al reclamante se le dé necesariamente la razón. La pretensión se satisface sólo por el hecho de que el Poder público recoja, examine y decida sobre la queja, actuándola o denegando su actuación según parezca o no fundada.

El proceso jurisdiccional no es sino un instrumento de aplicación del derecho, y puede ser bien o mal empleado. La finalidad ideal que debe perseguir todo proceso jurisdiccional es la de solucionar controversias para lograr el equilibrio, la paz y la tranquilidad social. Si estas finalidades no se llevan a cabo, no dependerá ello del proceso mismo, sino de los hombres que lo manejan. Es decir, el problema del proceso no es de eliminación, sino de perfeccionamiento, de saber combinar en la ordenación de sus normas los principios que mejor sirvan para la obtención de sus fines.

En la amplitud de las ramas del derecho, podemos entender como procesos jurisdiccionales a los juicios del orden civil, penal, administrativo, laboral, mercantil, etc.

De los conceptos anteriores, podemos destacar como *sujetos en el proceso*: al pretendiente o actor; al órgano jurídico, dotado de la facultad de decir el derecho (jurisdicción) y, finalmente, la persona de quien se pretende, al que suele denominarse reo o sujeto pasivo.

Toda esa actividad realizada por los sujetos del proceso que supone la satisfacción de pretensiones se muestra siempre como una actividad múltiple, esto es, compuesta por diversos actos que, por lo mismo, reciben el nombre de “actos procesales, estos actos llevan una secuencia y un orden de etapas, desde la iniciación hasta el fin del mismo. El encadenamiento de esos actos recibe el nombre técnico de “procedimiento”.

---

<sup>33</sup> Idem.

Alcalá-Zamora y Castillo nos dice que en teoría general: “Todo proceso arranca de un presupuesto (litigio), se desenvuelve a lo largo de un recorrido (procedimiento) y persigue alcanzar una meta (sentencia, o laudo en materia laboral) de la que cabe derive un complemento (ejecución)”.<sup>34</sup>

El artículo 685 párrafo primero de la Ley laboral, establece las características y principios que rigen al proceso en materia del trabajo señalando que: “El proceso del derecho del trabajo será público, gratuito, inmediato, predominantemente oral y se iniciará a instancia de parte. Las juntas tendrán la obligación de tomar las medidas necesarias para lograr la mayor economía, concentración y sencillez del proceso.

## 12. Procedimiento.

(*Latín, procedo, processi*), proceder, adelantarse, avanzar<sup>35</sup>.

Según Andrés de la Oliva, el término procedimiento se utiliza innumerables veces, en relación con la actividad jurisdiccional, haciendo referencia sólo a los trámites, al aspecto externo de dicha actividad. El procedimiento incluye la serie o sucesión de actos sin hacer cuestión sobre su naturaleza.

José Ma. Manresa y Navarro, uno de los clásicos del procedimentalismo español, dice que “la aglomeración o reunión de reglas y preceptos a que debe acomodarse el curso y ejercicio de una acción, se llama procedimiento; y al orden y método que debe seguirse en la marcha de la sustanciación de un negocio se denomina enjuiciamiento; el enjuiciamiento determina la acción sucesiva de las actuaciones trazadas por el procedimiento”.<sup>36</sup>

Los términos proceso y procedimiento se emplean con frecuencia, incluso por procesalistas eminentes, como sinónimos o intercambiables. Conviene, sin embargo, evitar la confusión entre ellos, porque si bien todo proceso requiere para su desarrollo un procedimiento, no todo procedimiento es un proceso... “El proceso se caracteriza por su finalidad jurisdiccional compositiva del litigio, mientras que el procedimiento se reduce a ser una coordinación de actos en marcha, relacionados entre sí por la unidad del efecto jurídico final, que puede ser el de un proceso o el de una fase o fragmento suyo (v. gr., Procedimiento incidental).

Ambos conceptos coinciden en su carácter dinámico, reflejado en su común etimología, de *procedere*, avanzar; pero el proceso, además de un procedimiento como forma de exteriorizarse, comprende los nexos – constituyan o no relación jurídica – que entre sus sujetos (es decir, las partes y el juez) se establecen durante la substanciación del litigio”.

<sup>34</sup> Alcalá-Zamora y Castillo, Niceto. *La teoría general de proceso y la enseñanza del derecho procesal*. Prensa Castellana, 1968. p. 24.

<sup>35</sup> *Diccionario Jurídico, Espasa*, op. Cit. p.1170

<sup>36</sup> Alcalá-Zamora y Castillo, Niceto. *Proceso, autocomposición y autodefensa*. Pp. 115 y 116.

El proceso es, pues, un conjunto de procedimientos, entendidos éstos, como un conjunto de formas o maneras de actuar.

Por lo anterior, la palabra procedimiento en el campo jurídico, no debe ni puede ser utilizada como sinónimo de proceso. El procedimiento se refiere a la forma de actuar y, en este sentido, hay muchos y variados procedimientos jurídicos; por ejemplo, los procedimientos administrativos, notariales, registrales, etc., en los procedimientos administrativos, encontramos las formas de actuación, las conductas por desarrollar en la actuación del particular frente al estado, como en los casos de solicitar una licencia o permiso, pagar un impuesto o solicitar que se determine el monto de éste; o tramitar concesiones, registro de patentes o marcas, o cualquier tipo de peticiones regladas.

Resulta evidente que el proceso es un conjunto de procedimientos, pero también es cierto que todo procedimiento no necesariamente es procesal, por ello cabe hacernos la siguiente pregunta: ¿Cuándo es procesal un procedimiento? Pensamos que un procedimiento es procesal si se encuentra dentro del proceso y posee la nota o característica de proyectividad que identifica a los actos procesales. Por tanto un procedimiento es procesal, cuando está eslabonado con otros, todos ellos ocurridos dentro del conjunto de actos configurativos del proceso, y que son actos provenientes de las partes, del órgano jurisdiccional y de los terceros ajenos a la relación sustancial, y los cuales se enfocan, o proyectan, hacia un acto final de aplicación de una ley general a un caso concreto controvertido para dirimirlo o resolverlo.

Refiriéndose al proceso como procedimiento, Alcalá-Zamora y Castillo<sup>37</sup> advierte que si un mal procedimiento no es el peor enemigo de un buen proceso, sí es un enemigo importante, el cual puede hacer que se pierda la fe en la justicia; por ello postula la necesidad de contar con una judicatura y una abogacía que además de poseer una elevada preparación técnica, se disponga de un procedimiento que satisfaga las exigencias de rapidez; justicia, economía y eficacia.

### 13. Acción.

(Del latín *actio*, movimiento, actividad, acusación). Este vocablo posee varias acepciones jurídicas, la más importante y que le otorga un sentido propio es la que se refiere a su carácter procesal. Dicha acción procesal puede concebirse como el *poder jurídico* de provocar la actividad de juzgamiento de un órgano que decida los litigios de intereses jurídicos.<sup>38</sup>

La acción procesal tiene sus orígenes en Roma, con la clásica definición de Celso, que además resultó ser la de mayor impacto y permanencia. Dicho Jurisconsulto concibió a la acción como “el derecho de perseguir en juicio lo que se nos debe” (*nehil aliud actio, quam ius quod sibi debeatur iudicio persequendi, D. 44-7-51*).

<sup>37</sup> *Ibidem*, pp. 117 y 118.

<sup>38</sup> *Nuevo Diccionario Jurídico Mexicano*, op. Cit.

Algunos autores objetaban la definición de Celso, uno de ellos fue el famoso romanista; Carlos de Savigny, quien apuntó una de las corrientes más difundidas sobre la naturaleza jurídica de la acción procesal, estimando a la *acción* como “el derecho que nace de la violación de un derecho subjetivo y como el ejercicio del derecho material mismo”, al argumentar que si no existe un derecho sustancial no puede haber su violación y si no hay violación, el derecho no puede revestir la forma especial de una acción. Esta idea confundió y fundió en uno solo; el derecho sustantivo con el derecho de accionar.

Para Windscheid<sup>39</sup>, la *actio* era el derecho material que con su violación adquiere una fase que es el *Anspruch* o pretensión, entendida como la afirmación de que uno es titular de un derecho. La acción significa tener una pretensión reconocida por el derecho. La acción es un derecho a la eliminación de la violación.

Por otra parte, Múther<sup>40</sup> señala que con la violación del derecho el lesionado no tiene una pretensión particular a la eliminación de esa violación, sino un derecho público dada la prohibición de la autotutela a la concesión de la tutela del Estado (la acción), un derecho autónomo para obtener una sentencia favorable, siendo el Estado el que tiene el derecho público a la eliminación de la violación contra el violador mismo.

La polémica Windscheid-Muther es muy sutil y de detalle. Contrariamente a lo afirmado por Windscheid de que la acción no era sino la pretensión deducida en juicio contra el demandado, Múther en su libro *La teoría de la acción romana y el derecho moderno de obrar*, concibe la acción como un derecho público subjetivo mediante el cual se obtiene la tutela jurídica y se dirige contra el estado para la obtención de una sentencia favorable y contra el demandado para el cumplimiento de una prestación insatisfecha. De allí sus caracteres: es un derecho público al que corresponde por parte del estado ‘la tutela del derecho’, pero es un derecho concreto en cuanto su eficacia afecta sólo al adversario: la acción corresponde a quien considera tener derecho a una sentencia favorable.

Esta evolución de conceptos culminó con el concepto del jurista uruguayo Couture, cuando expuso a la acción como un derecho constitucional de petición, independientemente de que se obtenga o no lo que se pide; el derecho de pedir, el derecho de estimular el ejercicio jurisdiccional, sin prejuzgar el derecho que se pretende hacer valer. De la misma manera, cabe la posibilidad de accionar tanto el que considera tener un interés en que la autoridad judicial declare o constituya un derecho o imponga una condena, así como quien tenga un interés contrario.

Este derecho de accionar, es un derecho constitucional de petición, una garantía establecida en el artículo 17 Constitucional como el derecho de acceso a la justicia.

En resumen, podemos destacar las acepciones procesales más relevantes de la acción que en la práctica se utilizan con mayor frecuencia.

<sup>39</sup> Alsina, Hugo. *Tratado teórico práctico de derecho procesal civil y comercial*. EDIAR, Buenos Aires, 1970, T.I. p.309.

<sup>40</sup> Alsina, Hugo, op. Cit. pp. 311 y 312.

Como *sinónimo de pretensión y de demanda*. “Pretensión procesal es una declaración de voluntad por la que se solicita una actuación de un órgano jurisdiccional frente a persona determinada y distinta del autor de la declaración”, aclara Guasp al respecto que ésta, es un acto y no un derecho, ya que se hace pero no es seguro que se tenga, sin embargo presupone el objeto del proceso.

La demanda es sólo el mero instrumento formal, mediante el cual se ejerce la acción y se plasman las pretensiones.

La acción en este supuesto se interpreta como la pretensión de que se tiene un derecho válido y en razón del cual se promueve la demanda respectiva. De ahí que se hable de demanda fundada e infundada.

Como *sinónimo de derecho*. Cuando se utiliza el vocablo para referirse a la facultad de actuar en el juicio.

Como *sinónimo de facultad de provocar la actividad de la jurisdicción*. Se alude, entonces, a un poder jurídico que tiene todo individuo como tal, y en cuyo nombre es posible acudir ante los órganos jurisdiccionales a demandar nuestras pretensiones.

Por último, en base a que todos tenemos ese derecho de activar el órgano jurisdiccional para la impartición de la justicia, cabe mencionar que las acciones pueden promoverse por el que tenga interés, sus representantes o apoderados, el MP y aquellos cuya intervención esté autorizada por la Ley en casos especiales.

#### 14. Recurso.

(Del latín *recursos*, camino de vuelta, de regreso o retorno.) Es el medio de impugnación que se interpone contra una resolución judicial pronunciada en un proceso ya iniciado, generalmente ante un juez o tribunal de mayor jerarquía y de manera excepcional ante el mismo juzgador, con objeto de que dicha resolución sea revocada, modificada o anulada.<sup>41</sup>

Manuel de la Plaza, procesalista español citado por Jorge Trueba Barrera, estima que existen dos clases o maneras de impugnación: *los remedios y los recursos*. “Los primeros – resume Trueba Barrera – son los que se resuelven por la misma autoridad jurisdiccional que conoce o conoció del proceso, cuando se producen determinadas anomalías procesales; en tanto que los segundos son del conocimiento de otro órgano jurisdiccional de categoría superior, que revoca o confirma la resolución impugnada”.<sup>42</sup>

<sup>41</sup> *Nuevo Diccionario Jurídico Mexicano*. Op. Cit. Pp. 3205, 3206.

<sup>42</sup> Trueba, Barrera, Jorge. *El juicio de amparo en materia del Trabajo*. Edit. Porrúa. México, p. 306.

Castillo Larrañaga y De Pina, al decir de Trueba<sup>43</sup>, consideran que esa distinción entre remedios y recursos, carece de fundamento doctrinal y de trascendencia práctica en nuestro derecho, con lo que Trueba dice coincidir. Sin embargo, debe admitirse que la expresión “remedio” parecería ajustarse mejor a esas vías de impugnación que establece la LFT y a las que no cabe denominar recursos, porque de calificarlos como tales, se produciría una violencia evidente a partir de la prohibición de los recursos prevista en el artículo 848: “Las resoluciones de las Juntas no admiten ningún recurso. Las Juntas no pueden revocar sus resoluciones...”

En la definición de Pallares, los recursos son, “los medios de impugnación que otorga la Ley a las partes y a los terceros para que obtengan, mediante ellos, la revocación o modificación de una resolución judicial, sea ésta auto o decreto”<sup>44</sup>.

Todo recurso es, en realidad, un medio de impugnación; contrariamente, existen medios de impugnación que no son recursos. Esto significa, pues, que el medio de impugnación es el género, y el recurso es la especie.

El recurso técnicamente, es un medio de impugnación intraprocesal, en el sentido de que vive y se da dentro del seno mismo del proceso, ya sea como un reexamen parcial de ciertas cuestiones o como una segunda etapa, o segunda instancia, del mismo proceso.

Por el contrario, pueden existir medios de impugnación extra o metaprocesales, entendido esto en el sentido de que no están dentro del proceso primario, ni forman parte de él; estos medios de impugnación pueden ser considerados extraordinarios y frecuentemente dan lugar a nuevos o ulteriores procesos.

En el sistema procesal mexicano serían recursos, la apelación, la revocación y la queja, que están reglamentados y se dan dentro del proceso común; ahora bien, el juicio de amparo es un típico medio de impugnación, porque no es parte del proceso primario, sino que es un proceso específico impugnativo, por cuyo medio se combate una resolución definitiva dictada en un anterior y distinto proceso, refiriéndonos al amparo directo, es decir; al amparo casación que implica, utilizando la terminología expuesta por De la Rúa, una acción de impugnación, un medio extraordinario que tiende a rescindir el fallo ya formado.

La sentencia en estos procesos impugnativos, viene a ser una mera sentencia que deja subsistente la anterior (niega el amparo), o bien, si encuentra que la sentencia impugnada adolece de vicios o de defectos, la desaplica (se otorga el amparo) y al desaplicarla remite el asunto, lo reenvía al tribunal que dictó la sentencia combatida, para que dicte una nueva que puede obligarlo a corregir los vicios, ya sea de mero procedimiento, o cometidos al sentenciar, lo que nuestro sistema de amparo ha venido conociendo como, en el primer caso, violaciones de procedimiento, y en el segundo, violaciones sustanciales o de fondo.

---

<sup>43</sup> Idem, p. 307.

<sup>44</sup> Pallares, Eduardo. Op. Cit. p. 103.



En materia laboral, el artículo 848 de la Ley Federal del Trabajo, establece que “Las resoluciones de las Juntas no admiten ningún recurso” y que “las Juntas no pueden revocar sus resoluciones”, pero deja abierta la posibilidad de que las partes puedan exigir las responsabilidades en que incurran los miembros de las juntas. Pese a dicha prohibición, en artículos posteriores se regulan los recursos de revisión y reclamación para casos específicos.

El recurso de revisión procede: Art.849. Contra actos de los Presidentes, Actuarios o funcionarios legalmente habilitados, en ejecución de los laudos, convenios, de las resoluciones que ponen fin a las tercerías y de los dictados en las providencias cautelares.

De este recurso conocerán La Junta de Conciliación, la Junta Especial de la de Conciliación y Arbitraje o los Presidentes de éstas, según los casos señalados en los artículos 850, 851 y 852.

Para el recurso de reclamación, el artículo 853 establece que; procede contra las medidas de apremio que impongan los Presidentes de las Juntas de Conciliación, de las Juntas Especiales y de las de Conciliación y Arbitraje, así como de los auxiliares de éstas.

Respecto al amparo, la Ley Federal del Trabajo no tiene un capítulo que lo regule, sin embargo, es un medio de impugnación extraordinario, aunque existen diferentes posturas entre los autores que cuestionan si el amparo es un recurso, un medio de impugnación o un juicio, posturas que no entraremos a analizar, dado el objeto del punto de este capítulo, pero si haremos la referencia de la procedencia del amparo conforme al artículo 107 Constitucional, el cual también tiene relación con el 103, ambos reglamentarios de la Ley de Amparo.

El artículo 107 Constitucional señala que: “Todas las controversias de que habla el artículo 103, se sujetarán a los procedimientos y formas del orden jurídico que determine la ley, de acuerdo con las bases siguientes:

El juicio de amparo se seguirá siempre a instancia de la parte agraviada;

- I. La sentencia será siempre tal, que sólo se ocupe de individuos particulares, limitándose a ampararlos y protegerlos en el caso especial sobre el que verse la queja, sin hacer una declaración general al respecto de la ley o acto que la motivare.

En el juicio de amparo deberá suplirse la deficiencia de la queja de acuerdo con lo que disponga la Ley Reglamentaria de los artículos 103 y 107 de esta Constitución. ...

- II. Cuando se reclamen actos de tribunales judiciales, administrativos o del trabajo, el amparo sólo procederá en los casos siguientes: a) Contra sentencias definitivas o laudos y resoluciones que pongan fin al juicio, respecto de las cuales no proceda ningún recurso ordinario por el que puedan ser modificados o reformados, ya sea que la violación se cometa en ellos o que, cometida durante el procedimiento, afecte a las defensas del quejoso, trascendiendo el resultado del fallo; ...”

El Juicio de amparo se realizará conforme a lo establecido en la Ley Reglamentaria.

En resumen, podemos precisar las características de los recursos en los siguientes términos:

- Son a instancia de parte, es decir, no proceden de oficio;
- Su objeto es reformar, mediante ellos, una resolución judicial;
- Esa reforma consiste en cambiar la materia de la resolución, substituyendo a ésta, por otra diversa que se apegue a la ley;
- Los recursos no tienen por objeto declarar la nulidad de la resolución, sino reformarla;
- Tienen que deducirse en el mismo proceso;
- Los recursos no rompen la unidad del proceso, aunque sí originan en él diversos grados o instancias.

## 15. Jurisdicción.

Del latín, *jurisdictio-onis*, poder o autoridad que se tiene para gobernar o poner en ejecución las leyes, o para aplicarlas en juicio (Becerra Bautista), o de la voz latina *jus*, derecho, recto, y *dicere*, proclamar, declarar, decir, significa “proclamar el derecho”.<sup>45</sup>

En sentido lato, se entiende por jurisdicción el campo o esfera de acción o de eficacia de los actos de una autoridad.

Camelutti, dice que la jurisdicción es “la potestad conferida por el Estado a determinados órganos para resolver mediante la sentencia las cuestiones litigiosas que les sean sometidas y hacer cumplir sus propias resoluciones”<sup>46</sup>.

De manera similar, Couture la define como “una función pública realizada por órganos competentes del Estado, con las formas requeridas por la ley, en virtud por el cual, por acto de juicio, se determina el derecho de las partes, con el objeto de dirimir sus conflictos y controversias de relevancia jurídica, mediante decisiones con autoridad de cosa juzgada, eventualmente factibles de ejecución.”<sup>47</sup>

De los dos conceptos podemos notar que tanto Camelutti como Couture coinciden en que la Jurisdicción es una función que compete al Estado y a sus órganos, y que la ejercen por acto de juicio en la sentencia de los casos controvertidos, la cual tiene pleno carácter de derecho.

<sup>45</sup> Nuevo Diccionario Jurídico Mexicano. Op. Cit. p.2228.

<sup>46</sup> De Buen, Néstor. *Derecho procesal del Trabajo*. 2ª. Edición, Edit. Porrúa, México. 1990. p.160.

<sup>47</sup> *Ibidem*. p.162.

Juan Montero Aroca explica que “es la potestad dimanada de la soberanía del Estado, ejercida exclusivamente por tribunales independientes y predeterminados por la ley, de realizar el derecho en el caso concreto, juzgando de modo irrevocable y ejecutando lo juzgado para satisfacer pretensiones”.<sup>48</sup>

Montero es insistente en su explicación de hacer notar que la jurisdicción es un poder que se deriva, de otro poder que es la soberanía del Estado, a los tribunales facultados previamente por la ley.

Para Podetti es “el Poder Público que una rama del gobierno ejercita, de oficio o a petición de interesado instruyendo un proceso, para esclarecer la verdad de los hechos que afectan al orden jurídico actuando la ley en la sentencia y haciendo que ésta sea cumplida”.<sup>49</sup>

Confusamente esta definición señala que la jurisdicción se ejerce por una rama de gobierno y no por las demás que lo conforman, por lo que deducimos que Podetti se refiere como rama de gobierno al poder judicial.

León Duguit concibe a la función jurisdiccional, como “la actividad del Estado que hace constar la existencia de una regla de derecho o de una situación de derecho, en caso de violación o contienda, dispone de las medidas necesarias para asegurar el respeto debido a su decisión.”<sup>50</sup>

Así, para Duguit el punto de partida es la existencia previa del derecho y encuadra la función jurisdiccional del Estado precisamente en la facultad de aplicar y hacer respetar ese Derecho.

De Pina, señala que es la potestad para administrar justicia atribuida a los jueces, quienes lo ejercen aplicando las normas jurídicas generales y abstractas a los casos concretos que deben de decidir”.<sup>51</sup> O sea, que ésta se entiende como un poder de impartir el derecho a los casos concretos y de decidir lo que legalmente es justo.

Cipriano Gómez Lara dice que “la jurisdicción es una función soberana del Estado, realizada a través de una serie de actos que están proyectados o encaminados a la solución de un litigio o controversia, mediante la aplicación de una ley general a ese caso concreto controvertido para solucionarlo o dirimirlo”.<sup>52</sup>

---

<sup>48</sup> Idem.

<sup>49</sup> Ramírez Fonseca, Francisco. *Derecho Procesal del Trabajo*, 2ª. Edic. Edit. Porrúa, México 1988. p 128.

<sup>50</sup> Idem. P 129.

<sup>51</sup> *Diccionario Jurídico Mexicano*. Op. Cit. p. 2229.

<sup>52</sup> Gómez Lara, Cipriano. *Teoría General del Proceso*. 8ª. Edición. Edit. Harla, México, 1990. p.122.

En esta concepción destaca la relación que existe entre el objeto del proceso, (que es el de dirimir o solucionar una controversia mediante la aplicación del derecho) la función jurisdiccional, (que es precisamente esa potestad del Estado para aplicar las normas), y el proceso mismo (ya que en éste se efectúan todos los actos encaminados a la obtención de esa función jurisdiccional).

De las citadas definiciones, la tradición terminológica recomienda el uso de la expresión “jurisdicción” para hacer referencia a la actividad de resolver los conflictos que, habitualmente ejerce el Estado de manera exclusiva.

Por lo que, el concepto de jurisdicción no sólo pertenece a la ciencia procesal, sino también alude a la teoría del estado y al derecho constitucional, resaltando la inclusión de los conceptos Estado y Soberanía.

Ubicando la jurisdicción en la división de Poderes, tenemos que el principio de esta división aparece consagrado en el artículo 49 Constitucional:

“El Supremo Poder de la Federación se divide, para su ejercicio, en Legislativo, Ejecutivo y Judicial.

No podrán reunirse dos o más de estos Poderes en una sola persona o corporación, ni depositarse el Legislativo en un individuo, salvo el caso de facultades extraordinarias al Ejecutivo de la Unión, conforme a lo dispuesto en el artículo 29.

En ningún otro caso, sobre lo dispuesto en el segundo párrafo del artículo 131 (materia de comercio exterior, impuestos, importaciones y exportaciones), se otorgarán facultades extraordinarias para legislar”.

De aquí, se entiende conferida al Poder legislativo, la función de legislar; al Ejecutivo, la administrativa, y al Judicial, la función jurisdiccional.

Aunque para Hans Kelsen, el principio de la división de poderes, que se refiere a la organización política, no está corroborado por los hechos, ya que afirma que “las funciones fundamentales del Estado no son tres, sino dos: creación y aplicación (ejecución) de la ley”.

Explica que la creación del derecho, esto es, de normas jurídicas generales, no queda a cargo de un solo órgano y puede ser función de todos.

Sin embargo, lo que para él prácticamente importa es sólo “la organización de la función legislativa, de acuerdo con la cual todas las normas generales han de ser creadas, bien por el órgano llamado legislativo, bien sobre la base de una autorización de éste órgano concedida a otros que son clasificados como órganos de los poderes ejecutivo o judicial”.

El sistema constitucional mexicano es buena prueba de la validez de lo afirmado por Kelsen. Si, en términos formales, cabe considerar que el Constituyente desempeña una función legislativa, resulta claro que la facultad reglamentaria que se otorga al Ejecutivo, en el artículo 89, f. I (promulgar y ejecutar las leyes), y la facultad de resolver controversias (en las que la Federación sea parte) que el artículo 103 atribuye a los tribunales de la Federación, que en ambos casos se traducen en la creación de normas jurídicas obligatorias, constituyen delegaciones de poder.

No obstante, Elías Díaz, reconoce la separación de poderes y acepta que los poderes deben limitarse, pero no entorpecerse recíprocamente, sin perjuicio de la primacía del Poder Legislativo, llegando a la conclusión de que "La existencia de un régimen de división o separación de poderes es también... exigencia ineludible para un Estado de Derecho".<sup>53</sup>

De lo anterior, podemos señalar que: "la jurisdicción es una función preferente, pero no exclusiva, del Poder Judicial (determinación de la aplicación del derecho). Pueden ejercerla también los otros poderes y algunos órganos creados como el caso de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

De acuerdo a las funciones que a las juntas atribuye la ley en tanto que organismos jurisdiccionales, lo que supone dejar al margen las que le resultan en el campo administrativo (Ej. El registro de los sindicatos, tratándose de las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, y el depósito de los contratos colectivos de trabajo) las juntas son: organismos de conciliación, de decisión de una controversia jurídica, constitutivos de nuevas condiciones de trabajo en el procedimiento de conflictos colectivos de naturaleza económica, organismos de ejecución de laudos arbitrales y de las resoluciones dictadas en los conflictos colectivos de naturaleza económica.

Respecto a los límites de la jurisdicción laboral, Trueba Urbina nos señala que pueden ser de tipo internos o externos.

Internos, cuando atienden a las facultades concedidas a los órganos jurisdiccionales, v. gr., de conciliación de decisión o de ejecución y en ese sentido es evidente que hay juntas con facultades reducidas como son las de conciliación. En rigor carecen de una jurisdicción plena, ya que sólo pueden decidir asuntos de menor cuantía y no pueden intervenir ni en conflictos de huelga ni en colectivos de naturaleza económica.

En el orden externo, la jurisdicción queda sujeta a la extensión de su ejercicio "determinándose ésta por elementos extraños a la esencia de la actividad jurisdiccional: objeto y territorio",<sup>54</sup> lo que nos remite a las reglas de competencia.

<sup>53</sup> Díaz, Elías. *Estado de derecho y sociedad democrática*. Cuadernos para el diálogo. Madrid, Taurus. 1981, p. 32.

<sup>54</sup> Trueba, Urbina, Alberto. *Tratado teórico práctico de derecho procesal del trabajo*. Edit. Porrúa, México. 1970. p. 143.

## 16. Competencia.

Encuentra su raíz etimológica en las voces latinas *competentia*, *competens*, *entis*, relación, proposición, aptitud, apto, competente, conveniencia. En castellano se usan como sinónimos los vocablos aptitud, habilidad, capacidad, suficiencia, disposición.

En un sentido jurídico general se alude a una idoneidad atribuida a un órgano de autoridad para conocer o llevar a cabo determinadas funciones o actos jurídicos.<sup>55</sup>

El maestro Cipriano Gómez Lara explica, que el tema de la competencia no es exclusivo del derecho procesal, sino que está referido a todo el derecho público. Por tanto, en un *sentido lato*, la competencia puede definirse como el ámbito, la esfera o el campo dentro del cual un órgano de autoridad puede desempeñar válidamente sus atribuciones y funciones.

En este sentido la *Constitución Mexicana*, artículo 16, establece que: "Nadie puede ser molestado en su persona, familia, domicilio, papeles o posesiones, sino en virtud de mandamiento escrito de la autoridad competente..." Dicha referencia a la autoridad competente engloba a cualquier tipo de ésta, ya sea legislativa, administrativa o judicial. El gobernado tiene con ello la garantía de que los actos de molestia para él, deben provenir siempre de una autoridad competente, es decir, de una autoridad que debe estar actuando en ese ámbito, esfera o campo dentro de los cuales puede válidamente desarrollar o desempeñar sus atribuciones y funciones. Es el texto legal el que determina, marca o limita el ámbito competencial de cada órgano.

En *sentido estricto* se entiende a la competencia referida al órgano jurisdiccional, o sea, la competencia jurisdiccional es la que primordialmente nos interesa desde el punto de vista procesal. En este sentido se puede afirmar que la competencia es, en realidad la medida del poder o facultad otorgado a un órgano jurisdiccional para entender de un determinado asunto, es decir, es el ámbito, esfera o campo dentro de los cuales un determinado órgano jurisdiccional puede ejercer sus funciones.

Jurisdicción y competencia no son conceptos sinónimos. No obstante, a veces son confundidos por la íntima relación que priva entre los conceptos. Sin embargo, la jurisdicción es una función del estado, mientras que la competencia es el límite.

Comúnmente, un determinado órgano jurisdiccional tiene jurisdicción y competencia, pero también puede darse el caso de la competencia sin jurisdicción, por ejemplo, cuando el juez es competente pero no ha conocido del caso, porque no ha habido todavía el ejercicio de la acción (juez competente). También puede ejercerse la jurisdicción sin competencia, en el supuesto del juez que actúa fuera de sus atribuciones (juez incompetente).

---

<sup>55</sup> Nuevo Diccionario Jurídico Mexicano, Op. Cit. T. I.

La competencia jurisdiccional puede tener dos dimensiones o manifestaciones:

*La competencia objetiva.* Se refiere al órgano jurisdiccional, con abstracción de quien sea su titular en un momento determinado.

*La competencia subjetiva.* No alude al órgano jurisdiccional sino a su titular, a la persona o personas físicas encargadas del desenvolvimiento, del desempeño de las funciones del órgano.

Los criterios de mayor uso en cualquier sistema judicial para determinar la competencia objetiva son:

- La materia,
- El grado,
- El territorio,
- La cuantía o importancia del asunto.

A estos criterios se suelen agregar dos: el *turno* y la *prevención*, conocidos también como criterios afinadores de la competencia.

*La materia.* Se determina a razón de la naturaleza a la que pertenece el asunto de la litis, encausada a una rama del derecho en específico: derecho civil, mercantil, fiscal, penal, agrario, laboral, etc. De nuestra disciplina podemos mencionar como ejemplo de órganos competentes por el criterio de materia, a la Juntas de Conciliación y Arbitraje, Local y Federal, el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, los cuales a su vez no son competentes para conocer de asuntos civiles, mercantiles, agrarios, penales, etc.

De este criterio, se puede entender una excepción. Cuando los lugares son pequeños, tranquilos, sin un desenvolvimiento social y económico considerable, entonces el órgano judicial puede ser *mixto*, y se entiende por él, aquel que conoce tanto de las cuestiones civiles, como de las cuestiones penales. Cuando el lugar crece, se desarrolla, la primera especialización que aparece es la de los jueces competentes en materia civil, por una parte, y la de los jueces competentes en materia penal, por la otra. De ahí en adelante, van a surgir una serie de especializaciones judiciales, que no son otra cosa que diversas esferas o ámbitos de competencia jurisdiccional que dependen del surgimiento de nuevas ramas jurídicas y, de la estructura del régimen político, en donde dicha función jurisdiccional se desenvuelva”.

*El grado.* Corresponde a la jerarquía del órgano jurisdiccional. Habitualmente los sistemas judiciales aceptan diversos grados: instancias, fundamentalmente para garantizar una solución imparcial. La idea que lo sustenta es que resulta difícil que se produzcan resoluciones injustas coincidentes en dos o más instancias. Sin embargo, el exceso de instancias puede producir uno de los más perniciosos defectos de la administración de justicia. Justicia que se retrasa, no es justicia.

*El territorio.* La competencia de los órganos judiciales en función de éste, implica una división geográfica del trabajo determinada por circunstancias y factores del mismo tipo geográfico, demográfico, económico y social.

Esta división que sustenta los sistemas Federales determina que se atribuya en exclusiva, a determinados órganos jurisdiccionales, la facultad de conocer de los conflictos que se producen en determinado territorio. Puede ocurrir también que para un determinado territorio varios tribunales sean competentes en función del número de los negocios que se presentan.

En este sentido habrá que tomarse en consideración, lo que Gómez Lara denomina “*el turno*” que es “un fenómeno de afinación de la competencia que se presenta cuando en el mismo lugar, en el mismo partido o distrito judicial, o en la misma población, existen dos o más jueces que tienen la misma competencia tanto por materia, como por territorio, grado y cuantía”.

El turno es un sistema de distribución de los asuntos nuevos entre diversos órganos jurisdiccionales, ya sea en razón del orden de presentación de dichos asuntos o en razón de la fecha en la cual éstos se inician.

En cuanto a esta competencia debe decirse que existen órganos, como la Suprema Corte de Justicia de la Nación, que tienen, en materia territorial, competencia sobre toda la República. Y en un orden jerárquico descendente, encontramos órganos judiciales que sólo tienen esa competencia territorial en un pequeño municipio o delegación de policía y, son los jueces de mínima cuantía o importancia, también denominados en nuestros sistemas, *jueces de paz*.

*Cuantía o importancia del asunto.* En todos los sistemas judiciales se han creado órganos para conocer de asuntos de poca monta, es decir, los pleitos entre vecinos, o los litigios de mercado, que plantean cuestiones de poca importancia económica o de otra índole.

También es característico de estos tribunales que sus procedimientos no se sometan a formalidades rígidas, ni a trámites dilatados y complicados. Se procura que el proceso sea rápido, barato y que, en muchos casos, el juez actúe como amigable componedor y se comporte más como un juez de equidad que como juez de derecho. A estos tribunales se les llama de diferente manera: juzgados municipales, juzgados de paz, juzgados menores, o juzgados de poca importancia.

*La prevención.* En el criterio competencia por territorio explicamos lo que es “el turno” como criterio afinador de la competencia. Ahora, la prevención, también como criterio afinador de la competencia; se presenta cuando existen dos o más tribunales que son igualmente competentes para el conocimiento de algún asunto. La prevención implica que el juez primero en conocer del asunto es el que determina a su favor la competencia, excluyendo a los restantes. Significa la aplicación, en materia judicial del principio de que “el que es primero en tiempo, es primero en derecho”.



*La competencia subjetiva.* Se refiere a la persona física titular del órgano jurisdiccional. El juez debe ser imparcial, para que pueda ser efectivo el principio procesal de igualdad de las partes ante el juzgador, éste no debe tener motivos de interés personal, familiar, de amistad, enemistad, o afectiva con alguna de las partes, porque de ser así, su sentencia, y el trato que diere a los litigantes, pueden inclinar la balanza de la decisión, a favor o en contra de alguna de ellas, obstruyendo la correcta impartición de justicia, por lo que el juez, sólo debe de tomar en cuenta los elementos, argumentos y pruebas que las partes aporten para resolver.

Relacionados con la problemática de la competencia subjetiva, tenemos los siguientes conceptos:

*Los impedimentos.* “Consisten en la descripción de situaciones o de razones que la Ley considera como circunstancias de hecho o de derecho que hacen presumir la parcialidad del titular de un órgano jurisdiccional. Esto se refiere a los vínculos que pueda tener el juez con las partes, ya por ser amigo, enemigo, familiar, etc.”<sup>56</sup>

*La excusa.* La cual consiste en que cuando el Juzgado se percató de que existe algún impedimento para que conozca del asunto, la Ley lo obliga a excusarse, o dejar de conocer del asunto.

*La recusación.* Suele suceder que el Juez no se percató de la existencia de un impedimento o percatándose no se excusa. Entonces cualquiera de las partes puede iniciar la recusación, la cual consiste en un expediente o trámite para que el Juez impedido, que no se ha excusado, sea separado del conocimiento de ese asunto. Conocen de dicho trámite los superiores del Juez impedido.

Respecto a nuestra disciplina, señalaremos que la competencia laboral tiene su fundamento en el artículo 123 Constitucional del cual se desprende lo siguiente:

Este artículo está dividido en dos apartados: el apartado “A” que se ocupa de las relaciones laborales de los trabajadores en general, es decir de conflictos entre trabajadores y patronos, entre sólo trabajadores o sólo patronos y el apartado “B” que regula las relaciones laborales de los burócratas al servicio de los Poderes de la Unión, y del gobierno del Distrito Federal con sus trabajadores.

Apartado “A”, fracción XX, “Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patronos, y uno del gobierno”.

Fracción XXXI, “La aplicación de las leyes del trabajo corresponde a las autoridades de los Estados, en sus respectivas jurisdicciones, pero es de la competencia exclusiva de las autoridades federales en los asuntos relativos a ramas industriales y servicios...” de los cuales se estableció una lista para precisarlos en dicha fracción y de la misma forma están reglamentados en el artículo 527 de la Ley Federal del Trabajo.

<sup>56</sup> Gómez, Lara, Cipriano. *Teoría General del Proceso*. Op. Cit. p. 182.

De esta fracción podemos destacar, respecto a la competencia conferida, que la aplicación de las leyes del trabajo corresponde a las autoridades locales y de manera exclusiva o excepcional a las autoridades federales conforme a lo precisado en la fracción antes mencionada.

Por otra parte, el apartado "B" designa en su fracción XII que "los conflictos individuales, colectivos o intersindicales serán sometidos a un Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje... Los conflictos entre el Poder Judicial de la Federación y sus servidores serán resueltos por el Consejo de la Judicatura Federal; los que se susciten entre la Suprema Corte de Justicia y sus empleados serán resueltos por esta última.

Fracción XIII. Los militares, marinos, personal del servicio exterior, agentes del Ministerio Público y los miembros de las instituciones policiales, se regirán por sus propias leyes.

Con este último párrafo concluimos el contenido del capítulo I de esta tesis, correspondiente a la obtención de las nociones de los conceptos que consideramos relevantes y acordes con el desarrollo de nuestro tema.

## CAPITULO II

### ANTECEDENTES

#### INTERNACIONALES

##### 1. Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano, 1789.

Los derechos humanos expresan un nivel superior de conciencia del hombre, en virtud de que condensan la búsqueda histórica de una buena parte de las sociedades por acceder a niveles y formas superiores de convivencia comunitaria. Si bien es cierto que actualmente los derechos humanos tienen un valor universal, es importante acotar que su conceptualización se ha generado y articulado durante un largo proceso histórico y, lamentablemente, aún hoy su cumplimiento no está universalizado.

Es propiamente en el pensamiento filosófico y político de los siglos XVI y XVII, que los derechos humanos se perfilan como una teoría cuyo propósito fundamental es la configuración de un espacio mínimo de facultades, posibilidades y oportunidades que propicien la dignidad y la vida social del ser humano.

El sustento filosófico con el que nacen los derechos humanos parte de la premisa de la existencia de una ley natural de la cual dimanar los derechos del hombre. John Locke (1632-1704) sentó las bases del *iusnaturalismo* moderno, al afirmar que el hombre tiene por naturaleza, por el solo hecho de estar vivo y de ser precisamente un ser humano, derechos fundamentales como los relativos a la vida, la libertad, la seguridad, entre otros, y que el Estado tiene primordialmente el deber de garantizar que no sean conculcados por sus actos ni por los de los otros individuos. Más aún, según este filósofo inglés, la reunión de los hombres en una sociedad política debe ser el medio para que esos derechos naturales sean salvaguardados en común<sup>57</sup>.

Los derechos humanos inicialmente se dan tan solo como una exigencia de los individuos en relación con el trato que quieren recibir frente a los excesos del poder público, especialmente en el ámbito de los procesos judiciales, en donde hombres y mujeres durante siglos no disfrutaron de ninguna garantía frente al poder arbitrario de los monarcas absolutos, cuya voluntad y criterio, y hasta su estado de ánimo, eran prácticamente la medida de la justicia.

---

<sup>57</sup> Válticos, Nicolás. *Derecho Internacional del Trabajo*. Editorial Tecnos, Madrid, 1977, p. 380



Universidad Nacional  
Autónoma de México



**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.

En este proceso histórico tienen una importancia fundamental la aparición de documentos en los que se van plasmando derechos que los gobernados van, arrancando a la arbitrariedad del poder absoluto. Por ejemplo, la Carta Magna de Inglaterra en 1215, que es el documento más importante en la evolución de los derechos humanos de esa época. Esta Carta protegió un inventario mínimo de libertades individuales frente al poder despótico, The Petition o Rights de 1628 en este mismo país agregando el derecho a la seguridad personal.

La aparición de la Ley de Habeas Corpus de 1679 y The Bill of Rights de 1689, confirman la preeminencia de Inglaterra como cuna de las primeras formulaciones de leyes y declaraciones que consagraron los derechos humanos en aquella época. El primer caso se refiere a una institución contra las aprehensiones arbitrarias. En relación con la trascendencia de esta figura jurídica, el jurista Héctor Fix-Zamudio ha señalado que el *Habeas corpus* es el germen fundamental de la protección procesal de los derechos fundamentales de la libertad humana.<sup>58</sup>

Sin embargo, es en Europa donde la evolución de los derechos humanos habría de tener su expresión más universal y más acabada con el devenir de la Revolución Francesa de 1789, a través de la Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano.

Como todos los movimientos sociales trascendentes, la revolución de Francia se inició por un hecho que aparentemente no tenía ninguna importancia: el escamoteo de la sal, que provino de la clase burguesa en perjuicio de la clase asalariada. Esta causa desencadenó la más cruenta de las revoluciones, tanto por las bajas materiales y morales que produjo como por la exaltación de las nobles ideas que propició.

Alrededor de 1789, en Francia, la sal era empleada como moneda de curso legal. Con ella los señores que vivían en las grandes ciudades como París o en las grandes villas como Lyon cubrían los pequeños compromisos que adquirían con los trabajadores considerados como manuales: artesanos y domésticos, principalmente.

Cuando la sal escaseó de manera muy particular, los señores burgueses comenzaron a escamoteársela a sus trabajadores, quienes no toleraron dicha situación, ya que con la sal, ellos realizaban permutas comerciales de toda índole y al verse reducidos en el pago de sus salarios, decidieron ir a la revolución, la más contradictoria que recuerde la especie humana, porque siendo un pleito por el correcto pago del salario, trascendió a todo el mundo únicamente con sus ideales de libertad, igualdad y fraternidad, los cuales a su vez sirvieron de fundamento a otras revoluciones. Sin embargo, no menos importante, trajo consigo un sinnúmero de elementos que hicieron posible el desenvolvimiento del derecho del trabajo: el contrato, por medio del cual comenzó a fijarse la jornada máxima de labores, la estipulación de salarios y el balbuciente derecho a la suspensión del trabajo. Con esta revolución se llegó al fin del antiguo régimen feudal y principió una nueva era.<sup>59</sup>

---

<sup>58</sup> *Ibidem*. P. 381-383.

<sup>59</sup> Delgado, Moya, Rubén. *El Derecho social del presente*. Editorial Porrúa, México, 1977. pp. 25, 26.

Esta Declaración, de excelsa categoría universal, estableció como sus principios rectores a la libertad, la igualdad, la seguridad, y la resistencia a la opresión, y fueron definidos como derechos naturales e imprescriptibles de todo ser humano. Asimismo, estableció y delineó tanto los derechos del hombre que se refieren al ámbito de la vida individual del sujeto frente al Estado, así como los del ciudadano, que implican prerrogativas del individuo como miembro de una sociedad política.

Adicionalmente, la Constitución francesa de 1793 estableció el concepto de garantía social como un mecanismo para asegurar la conservación de los derechos del individuo.

Es conveniente señalar que si bien los derechos fundamentales del hombre quedaron definidos con exactitud en la Declaración de 1789, ésta fue la base para posteriores declaraciones.

Es hasta después de la Segunda Guerra Mundial, especialmente como consecuencia lógica de las crueles y sistemáticas violaciones a los derechos humanos que se suscitaron, cuando el mundo toma conciencia definitiva de la urgencia con la que se deben establecer los medios, especialmente a través de los instrumentos jurídicos, para lograr la defensa y promoción de los derechos fundamentales en el mundo.

En este marco, un referente de especial importancia es la propia Declaración Universal de los Derechos Humanos expedida en la ciudad de París el 10 de diciembre de 1948, la cual describe en su preámbulo a los derechos humanos como “el ideal común por el que todos los pueblos y naciones deben esforzarse, a fin de que tanto individuos como instituciones, inspirándose constantemente en ella, promuevan, mediante la enseñanza y la educación, el respeto a estos derechos y libertades (...)”.<sup>60</sup>

En términos generales, en esta Declaración se recogen los principios de libertad, igualdad, dignidad y fraternidad inherentes a la persona humana y proclama la no discriminación; hace referencia a los derechos civiles y políticos fundamentales; proscribela tortura, penas y tratos crueles e inhumanos; declara el derecho de defenderse ante tribunales independientes e imparciales. Asimismo, consagra los derechos a la intimidad, a la propiedad, y al trabajo digno.

Respecto a este último, estableció la libertad del trabajo, igualdad de salarios por trabajos iguales, el derecho a la remuneración equitativa y satisfactoria que asegure al trabajador y a su familia una existencia conforme a la dignidad humana, la protección social, el derecho de formar sindicatos, al descanso y vacaciones periódicas pagadas.

Así, a partir de esta declaración se comienza a construir todo un sistema internacional de protección a los derechos humanos.

---

<sup>60</sup> Ibidem. p. 385

## 2. Declaración de Filadelfia de 1944.

El advenimiento de la Segunda Guerra Mundial<sup>61</sup> determinó una disminución radical en las actividades de la Organización Internacional del Trabajo. Al agravarse el conflicto, la sede de la OIT, para entonces reducida considerablemente en su personal, hubo de trasladarse de Ginebra a Montreal, Canadá. Es fundamental destacar que a pesar de las condiciones imperantes, que naturalmente quebrantaron la salud de la Organización, ésta no claudicó en sus propósitos y conforme avanzaba la contienda iba, en cierta forma, moldeando su actividad según las circunstancias. Así, cuando el fin de la guerra se anunciaba próximo, la OIT inició preparativos de las actividades que habría desarrollar en la posguerra.

La 26ª. Reunión de la Conferencia, en la que participaron 41 países, tuvo lugar entre los días 20 de abril y 12 de mayo de 1944, en la ciudad de Filadelfia, USA; en ella se produjo la trascendental Declaración que se alude con el nombre de esta ciudad.

La Declaración de Filadelfia fue adoptada el 10 de mayo de 1944, volvió a definir los fines y objetivos de la Organización Internacional del Trabajo, asimismo, los principios que inspirarían la política de sus miembros, considerando que la paz universal y permanente sólo puede basarse en la justicia social. Dos años más tarde fue incorporada formalmente a la Constitución de la OIT, para reemplazar el artículo 41 (que correspondía a su vez al 427 del Tratado de Versalles), relativo a los principios generales de la Organización. Sin embargo, lo relevante de esta Declaración no era solamente el planteamiento del programa de la Organización y sus actividades, sino que introdujo, aun a falta de otras obligaciones formales de los Estados miembros derivadas de la ratificación de los convenios, una acción especial en ciertos aspectos como el de la *libertad sindical y la acción contra la discriminación*, considerando que por el hecho de participar en la Organización y aceptar su Constitución, de la que formaba parte la Declaración, los Estados suscribían sus objetivos.<sup>62</sup>

La primera parte de la Declaración expone la “filosofía” general de la Organización. En ella se afirma que sus principios fundamentales son especialmente que:

- el trabajo no es una mercancía,
- la libertad de expresión y de asociación es esencial para el progreso constante,
- la pobreza, en cualquier lugar, constituye un peligro para la prosperidad de todos;
- la lucha contra la necesidad debe proseguirse con incesante energía dentro de cada nación y mediante un esfuerzo internacional, continuo y concertado, en el cual los representantes de los trabajadores y de los empleadores, colaborando en un pie de igualdad con los representantes de los gobiernos, participen en discusiones libres y en decisiones de carácter democrático, a fin de promover el bienestar común.

<sup>61</sup> Generalmente se reconoce al 1º. De septiembre de 1938 como la fecha en la cual se inició la Segunda Guerra Mundial: en ese día trágico, la Alemania de Hitler envía tropas a través de su frontera con Polonia, para invadir Silesia y el este de Prusia.

Gorlich, Ernest. J. *Historia del Mundo*. Ediciones Martínez Rocco. Barcelona, 1972, p. 562.

<sup>62</sup> <http://www.Fmmeduacion.com.ar/historia/documentoshist.htm>. *Declaración de Filadelfia 1944*.

En la parte siguiente, determina su postura contra la discriminación y convencida de que la experiencia ha demostrado plenamente cuán verídica es la declaración contenida en la Constitución de la O.I.T., según la cual la paz permanente sólo puede basarse en la justicia social afirma que:

- todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo, tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades;
- el logro de las condiciones que permitan llegar a este resultado debe constituir el propósito central de la política nacional e internacional;
- cualquier política y medida de índole nacional e internacional, particularmente de carácter económico y financiero, deben juzgarse desde este punto de vista y aceptarse solamente cuando favorezcan, y no entorpezcan, el cumplimiento de este objetivo fundamental;
- incumbe a la Organización Internacional del Trabajo examinar y considerar, teniendo en cuenta este objetivo fundamental, cualquier programa o medida internacional de carácter económico y financiero, y
- al cumplir las tareas que se le confíen, la Organización Internacional del Trabajo, después de tener en cuenta todos los factores económicos y financieros pertinentes, puede incluir, en sus decisiones y recomendaciones, cualquier disposición que considere apropiada.

La tercera parte de la Declaración trata más especialmente de los objetivos propios de la Organización.

La Declaración se refiere en particular, en primer lugar, al pleno empleo y a la elevación del nivel de vida. Sitúa a continuación la cuestión de los salarios y de las condiciones de trabajo en el marco de una justa participación en los frutos del progreso, y se refiere a la necesidad de un salario mínimo vital. Preconiza la negociación colectiva, la cooperación de empleadores y trabajadores en la mejora de la producción, así como su colaboración en la elaboración y aplicación de medidas sociales y económicas; plantea la extensión de la seguridad social para garantizar ingresos básicos a quienes los necesiten y prestar asistencia médica completa. Prevé una protección adecuada de la vida y la salud de los trabajadores en todas las ocupaciones, la protección de la infancia y de la maternidad, un nivel adecuado de alimentación, de alojamiento y de medios de recreo y cultura, y la garantía de oportunidades en el campo educativo y cultural.

La cuarta parte de la Declaración ofrece la colaboración de la Organización a todos los organismos internacionales a los que pueda confiarse parte de la responsabilidad en la tarea de utilizar de forma más completa y amplia los recursos productivos mundiales, mediante medidas para aumentar la producción y el consumo, evitar fluctuaciones económicas graves, realizar el progreso económico y social de las regiones menos desarrolladas, asegurar mayor estabilidad de los precios mundiales de materias primas y productos alimenticios básicos y fomentar un comercio internacional de volumen considerable y constante, así como la mejora de la salud, la educación y el bienestar de todos los pueblos.



Finalmente, una última disposición afirma que los principios enunciados en la Declaración son plenamente aplicables a todos los pueblos del mundo.

Podemos concluir que lo que ha caracterizado a esta Declaración ha sido la afirmación de los objetivos de la Organización en los términos más amplios. Así, ha propuesto como objetivo el pleno empleo, preconizado una muy amplia concepción de la seguridad social y subrayado la cooperación de empleadores y trabajadores en la producción, así como en la elaboración y aplicación de políticas económicas y sociales en los países. Por otra parte, sin limitarse a la lucha contra las necesidades, la discriminación, a la persecución del progreso material y la seguridad económica, la Declaración ha afirmado la importancia de valores referentes a la libertad, especialmente a libertad de expresión y asociación, a la dignidad e igualdad, en particular a la igualdad de oportunidades sin distinción de raza, religión o sexo.

La Declaración no limita la acción de la O.I.T. a la protección de los trabajadores propiamente dichos, sino que abarca a los seres humanos en su conjunto. Precisa los objetivos sociales y afirma la primacía de éstos en los programas nacionales e internacionales. Es así como encontramos a dicha Declaración como un antecedente relevante en nuestro trabajo.

### **3. Convenio número 111 sobre discriminación en materia de empleo y ocupación, 1958.**

La libertad del individuo de elegir un trabajo la cual se propone asegurar las normas contra el trabajo forzoso, sería con frecuencia ilusoria si el individuo hubiese de ser objeto de discriminaciones que limitasen sus oportunidades de encontrar un empleo o que le desfavoreciesen desde el punto de vista de las condiciones de trabajo. Toda discriminación tiene ya, en sí misma, un carácter humillante, incompatible con la dignidad humana.

En el plano internacional, el mal estado de las relaciones entre poblaciones de distinto origen étnico o racial o de diversas tradiciones culturales o lingüísticas, constituye una de las amenazas más graves. En el plano individual, la intolerancia y la discriminación pueden tener consecuencias materiales particularmente graves cuando se manifiestan en materia de empleo y de profesión. En este campo, las normas de la OIT se han inspirado en una doble preocupación: eliminar la desigualdad de trato y promover la igualdad de oportunidades.

La OIT consagró el principio de la no discriminación en la Declaración de Filadelfia, la cual afirma que "todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo, tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en iguales oportunidades".<sup>63</sup>

---

<sup>63</sup> Válticos, Nicolás. *Derecho Internacional del Trabajo*. Op. Cit. p. 270.

Los textos que se proponen proteger a grupos particulares de trabajadores contra diversas formas de discriminación se refieren, entre otras categorías, a las mujeres, los trabajadores migrantes, los trabajadores agrícolas, los trabajadores de los territorios no metropolitanos, las poblaciones aborígenes y tribales, los trabajadores de las plantaciones. Los campos en que las normas adoptadas prohíben discriminaciones comprenden especialmente el servicio de empleo, la libertad de trabajo, la formación profesional, la seguridad social, la remuneración y el despido.

Sin embargo, la discriminación en el empleo y la ocupación constituyen un aspecto importante del fenómeno más general de la discriminación. La OIT, adoptó en 1958, como resultado de una resolución del Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas, el convenio núm. 111 sobre discriminación en materia de empleo y ocupación, el cual ha sido ratificado por 90 Estados.<sup>64</sup>

El convenio define el término discriminación como “cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación”.<sup>65</sup> De éste, podemos darnos cuenta que la concepción no cambia en mucho a la de nuestros días, varios Estados han incluido a los motivos de discriminación la lengua, la edad, la invalidez, la afiliación o no afiliación a un sindicato, el estado civil, entre otros.

Las situaciones discriminatorias, no son sólo las que nacen en la ley, sino también – y son los casos más frecuentes – las que resultan de la práctica, por lo que el convenio no sólo abarca las disposiciones legales que establecen o mantienen discriminaciones con el objeto de anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato, sino también los casos en que existen objetivamente actos discriminatorios.

Existe un cierto número de distinciones, exclusiones o preferencias que no se consideran discriminaciones. El convenio cita, en particular, las basadas en las calificaciones requeridas para el empleo, las actividades perjudiciales para la seguridad del Estado y las medidas tomadas en países compuestos de poblaciones heterogéneas.

El convenio precisa, en primer lugar, que no hay que considerar como discriminaciones las distinciones, exclusiones o preferencias “basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado”<sup>66</sup>. A este respecto, se puede considerar, por ejemplo, que las distinciones basadas en el sexo para ciertos empleos que requieren un gran esfuerzo físico, pueden quedar cubiertas por esta disposición, pero la exclusión de las mujeres en ciertos puestos de autoridad (por ejemplo en las funciones públicas) o el tomar en consideración opiniones políticas en las nominaciones para funciones de la administración (por encima de ciertos puestos superiores que implican responsabilidades particulares en la puesta en práctica de la política gubernamental) serían incompatibles con el convenio.

<sup>64</sup> Idem.

<sup>65</sup> Válticos, Nicolás. *Derecho Internacional del Trabajo*. Op. Cit. p. 272.

<sup>66</sup> Art. 1º. del *Convenio número 111*. Idem. p.273

En cuanto al criterio de la ascendencia nacional, los países mantienen en sus legislaciones ciertas restricciones temporales respecto al acceso a empleos públicos de personas recientemente naturalizadas, ya que la certidumbre de un apego duradero y definitivo del titular a su nueva nacionalidad debe tomarse en consideración para prevenir la seguridad interna de cada país por lo que no se considera esta medida como acto de discriminación.

Una segunda categoría de medidas que el convenio no considera como discriminaciones comprende las que afectan "a una persona sobre la que recaiga sospecha legítima de que se dedica a una actividad perjudicial a la seguridad del Estado, o acerca de la cual se haya establecido que de hecho se dedica a esta actividad, siempre que dicha persona tenga el derecho a recurrir a un tribunal competente conforme la práctica nacional".<sup>67</sup>

Esta disposición se propone proteger la seguridad del Estado, aportando garantías a las personas afectadas. En primer lugar, es necesario que se ejerza (o que haya fuertes motivos para sospecharlo) una actividad individual perjudicial a la seguridad del Estado (las medidas tomadas en función de la simple pertenencia a un grupo o a una colectividad determinada tendrían, pues, un carácter discriminatorio. En segundo lugar, también es necesario que el interesado tenga derecho a recurrir, y ello supone que su recurso pueda ser presentado ante una verdadera instancia, distinta de la autoridad administrativa o gubernamental superior a la que ha tomado la medida, que ofrezca garantía de independencia, pueda conocer los motivos de la decisión y poner al querellante en medida de presentar plenamente su defensa.

Una tercera categoría de medidas no consideradas como discriminaciones son "las medidas especiales de protección o asistencia previstas en otros convenios o recomendaciones adoptados por la Conferencia Internacional del Trabajo".<sup>68</sup> Esta disposición se refiere, en particular, a las normas adoptadas en cuanto al trabajo de las mujeres o de las poblaciones aborígenes o tribales.

Se prevé, igualmente, que todo Estado puede, tras consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, definir como no discriminatorias cualesquiera otras medidas especiales destinadas a satisfacer las necesidades particulares de personas a las que por razones tales como el sexo, la edad, la invalidez, las cargas de familia o el nivel social o cultural, generalmente se les reconoce la necesidad de ser protegidos y de brindarles una asistencia especial.

En relación con esta categoría, se plantea la cuestión de saber hasta qué punto ciertas distinciones o preferencias establecidas en países compuestos por grupos heterogéneos de poblaciones entran en el marco de una política tendente a promover la igualdad de oportunidades y de trato. Se trata, por ejemplo, de la reserva de empleos a los miembros de ciertas categorías de la población, anteriormente en situación de inferioridad, en vista a desarrollar sus posibilidades de empleo y su progreso social.

<sup>67</sup> Art. 4º del Convenio número 111. Idem. P. 274.

<sup>68</sup> Art. 5º del Convenio número 111. Idem.

Se ha considerado que disposiciones de este tipo pueden no ser consideradas discriminatorias si su efecto consiste en conseguir un equilibrio entre diferentes comunidades o asegurar una protección de las minorías, o compensar discriminaciones de las que ciertas categorías habían sido víctimas.

La compatibilidad de tales medidas con el convenio depende, sin embargo, en gran parte de la situación de hecho que las justificaría y de su aplicación práctica (especialmente de la proporción de empleos reservados en relación con la importancia respectiva de los distintos grupos, de las condiciones y garantías que aseguren una aplicación objetiva de tales medidas).

Este Convenio cubre de manera general el empleo y la ocupación, y no implica limitación alguna, ya se trate de personas o de sectores de actividades. Se dirigen a todos los seres humanos y a todos los empleos públicos como privados.

Especialmente, el Convenio prevé que “el empleo y la ocupación” cubran el acceso a los medios de formación profesional y la admisión en el empleo y en las diversas ocupaciones, como también las condiciones de trabajo. Precisa que todo individuo debería gozar de igualdad de oportunidades y trato en los siguientes campos:<sup>69</sup>

- acceso a los servicios de orientación profesional y de colocación;
- acceso a los medios de formación profesional y admisión en un empleo de su propia elección, basándose en la aptitud individual para dicha formación o empleo;
- ascenso de acuerdo con la conducta, experiencia, capacidad y laboriosidad de cada persona;
- seguridad en el empleo;
- remuneración igual por un trabajo de igual valor;
- condiciones de trabajo, entre ellas horas de trabajo, períodos de descanso, vacaciones anuales pagadas, seguridad e higiene en el trabajo, seguridad social, servicios sociales y prestaciones sociales en relación con el empleo.

La acción prevista por el convenio y la recomendación queda en ellos descrita en términos generales y pone más el acento en los objetivos a alcanzar que en los medios para alcanzarlos.

Así, podemos concluir que lo que derivó de este Convenio fue la obligación de los Estados partes, consistente en primer lugar, en formular una política nacional que promueva la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y de ocupación, en vista a eliminar toda discriminación en esta materia. En segundo lugar, la obligación de los Estados en aplicar esa política por métodos adecuados a las condiciones y a las prácticas nacionales.

---

<sup>69</sup> Válicos, Nicolás. *Derecho Internacional del Trabajo*. Op. Cit. p.278.

Hasta aquí hemos revisado los documentos internacionales que para el estudio del tema que nos ocupa, resultan relevantes por los logros obtenidos en materia de derecho laboral y el reconocimiento de los derechos humanos en las personas, los cuales han constreñido a los Estados de la comunidad internacional a un mínimo fundamental del cual pueden derivarse más derechos según las necesidades de sus naciones.

Estos documentos no son los únicos que se han creado, ya que existen numerosos convenios en los que se han establecido derechos de gran importancia, sin embargo, por el objetivo de nuestro trabajo hemos seleccionado los que han marcado la pauta en la eliminación de discriminación laboral a nivel internacional y desde luego, en México.

## ANTECEDENTES NACIONALES

### 1. El Constituyente de Querétaro, 1917.

Para hacer un enfoque específico en el progreso del derecho laboral en busca de la eliminación de la discriminación en el trabajo nos remontaremos a su estudio desde el Constituyente de 1917.

Nuestra Constitución actual entronca directamente con la Revolución mexicana, con un grito de rebeldía del hombre que sufría injusticia en el campo, en las minas, en las fábricas y en el taller.

La batalla de la Guerra de Reforma, brotó de la tragedia y del dolor de un pueblo, del hombre que venía de ofrendar su vida en el combate de la revolución.

Antes de esos años solamente existía el derecho civil: para que el derecho del trabajo pudiera nacer fue preciso que la *Revolución Constitucionalista* rompiera con el pasado, destruyera el mito del mundo económico del liberalismo y derrumbara el imperio absolutista de la empresa. Nuestro derecho del trabajo nunca ha sido una parte o un capítulo del derecho civil, ni nació como el derecho mercantil, lentamente desprendido del civil. Nació como un derecho nuevo, creador de nuevos ideales y de nuevos valores; fue expresión de una nueva idea de la justicia, distinta y frecuentemente opuesta a la que está en la base del derecho civil.<sup>70</sup>

---

<sup>70</sup> Trueba, Urbina, Alberto. *Nuevo Derecho del Trabajo*. 6ª. Edición. Edit. Porrúa, México, 1981, p. 146.

En el derecho del trabajo, la justicia dejó de ser una fórmula fría, aplicada a las relaciones externas entre los hombres, y se convirtió en la manifestación de las necesidades y de los anhelos del hombre que entrega su energía de trabajo al reino de la economía. El derecho del trabajo de la Revolución social mexicana sería entonces, una fuerza activa al servicio de la vida, un instrumento de la comunidad para garantizar a los hombres la satisfacción de las necesidades de orden material y espiritual que impone la dignidad de la persona humana.

El 15 de julio de 1914, el general Huerta abandonó el poder, cediendo el triunfo a la Revolución. Casi inmediatamente después, los jefes de las tropas constitucionalistas iniciaron la creación del derecho del trabajo: el 8 de agosto se decretó en Aguascalientes la reducción de la jornada de trabajo a nueve horas, se impuso el descanso semanal y se prohibió cualquier reducción en los salarios.<sup>71</sup>

El 15 de septiembre se dictó en San Luis Potosí un decreto fijando los salarios mínimos, se redujo a ocho horas la jornada de trabajo y se cancelaron las deudas de los campesinos.

En Jalisco, el 7 de octubre, Aguirre Berlanga publicó un decreto que mereció el título de *primera ley del trabajo de la Revolución constitucionalista*.

En Veracruz, el 19 del mismo mes, Cándido Aguilar expidió la Ley del trabajo del Estado, cuya resonancia fue muy grande en toda la República: jornada máxima de nueve horas, descanso semanal, salario mínimo, escuelas primarias sostenidas por los empresarios, inspección del trabajo, reorganización de la justicia obrera.

En 1915, el general Salvador Alvarado se propuso reformar el orden social y económico del Estado de Yucatán, a cuyo efecto expidió las leyes que se conocen con el nombre de *Las cinco hermanas*: agraria, de hacienda, del catastro, del municipio libre y del trabajo, en un intento de socialización de la vida.

En busca de reformar la Constitución de 1857, Carranza promulgó el día 14 de septiembre de 1916, un decreto de reformas al plan de Guadalupe, que le autorizaba para convocar a elecciones para un Congreso Constituyente, conformado por diputados del Distrito Federal y los Estados.<sup>72</sup>

Las sesiones del Constituyente de Querétaro fueron tan polémicas que provocaron que los legisladores se dividieran en dos corrientes: la progresista o avanzada, algunas veces denominada jacobina, que era sensiblemente apoyada por el Secretario de Guerra, general Álvaro Obregón. La Conservadora representaba al grupo adicto al Primer Jefe y de ella formaban parte, entre otros, los autores del Proyecto de reformas, Luis M. Rojas, Félix Palavicini, José Natividad Macías y Alfonso Cravioto.<sup>73</sup>

---

<sup>71</sup> Ibidem. p. 148.

<sup>72</sup> De la Cueva, Mario. *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*. 16ª. Edición. Editorial Porrúa, México. 1999. p. 108.

<sup>73</sup> Idem.

Así, el 5 de Febrero de 1917, se promulgó nuestra Constitución, la cual resultó ser una nueva ley fundamental. En ésta, se entregaba a los mexicanos la primera carta social cuyo contenido revolucionó también al derecho constitucional de la época, en cuanto dejó de ser un documento meramente político, para transformarse también en uno de carácter eminentemente social.

Las principales decisiones que se adoptaron por el Constituyente de Querétaro, fueron las siguientes: a) *soberanía popular*, en el artículo 49 que determina que el pueblo es titular de esta potestad; b) *la forma de gobierno republicano, democrático y representativo*, artículo 40; c) *derechos humanos*, a los cuales denominó garantías individuales y les dedicó el primer capítulo de la Constitución; d) *derechos sociales*, para proteger el interés colectivo o el de ciertos grupos importantes para la sociedad, en los artículos 3º., 27 y 123; e) *separación del Estado y la Iglesia*, artículo 130; f) control constitucional, que encarna la incorporación del amparo, artículos 103 y 105 constitucionales.

Respecto a nuestra materia, el Proyecto de Reformas no aportaba casi nada a favor de los trabajadores, salvo una adición al artículo 5º, que limitaba a un año la obligatoriedad del contrato de trabajo.

Posteriormente el Congreso Constituyente realizó varias sesiones para discutir el artículo 5º e incluir algunas propuestas relativas al principio de la igualdad de salario en igualdad de trabajo, a la jornada máxima de trabajo de ocho horas, aunque éste hubiera sido impuesto por sentencia judicial; la prohibición del trabajo nocturno en las industrias para niños y mujeres, descanso hebdomadario obligatorio, al derecho a recibir indemnizaciones por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y al establecimiento de comités de conciliación y arbitraje para la resolución de los conflictos entre el capital y el trabajo, las cuales eran consideradas ajenas al capítulo de las garantías individuales.

La ideología social de nuestra Revolución se basó en la lucha por la norma que favoreciera a los débiles, que levantara el nivel de vida económica del obrero y del campesino, que les dignificará como personas y reivindicara en sus legítimos derechos al producto íntegro de su trabajo.

Con este ideario se crearon los artículos 27 y 123 de la Constitución de 1917 en preceptos que integran el derecho agrario y el derecho del trabajo y sus disciplinas procesales, en los que se resumen los fines de estas ramas nuevas del derecho social y en la Intervención del Estado moderno en lo político y social, a favor de los débiles.

Cierto es que en la Revolución Mexicana, la lucha comenzó por un cambio de gobierno, pero que al incorporarse a las fuerzas revolucionarias los obreros, los humildes, la raza, los indígenas, la lucha se convirtió en una revolución social, por lo que era primordial legislar respecto a las propuestas mencionadas.

El 23 de Enero de 1917 se concibió el artículo 123, aprobado por el Constituyente de Querétaro, y se modificó sustancialmente la tendencia del proyecto de limitar la protección sólo al trabajo económico, extendiendo sus beneficios a todas las actividades de trabajo, sin modificar las finalidades de la propia legislación laboral.<sup>74</sup>

Nació así el primer precepto que a nivel constitucional otorgó derechos a los trabajadores México pasó a la historia indiscutiblemente como el primer país que incorporaba las garantías sociales a una Constitución. Así, se reconocieron a los trabajadores como seres humanos, que primeramente tienen derechos inherentes a su persona e inalienables, que deben ser respetados para lograr la paz social, y quienes también tienen derechos laborales fundados en los primeros para lograr el equilibrio en el desarrollo de las relaciones obrero- patronales, y por supuesto, de la mano va la igualdad y la no discriminación.

## **2. Ley Federal del Trabajo del 18 de agosto de 1931.**

A partir de la Declaración de los derechos sociales de 1917 se observó en todo el país el despertar obrero traducido en una gran cantidad de leyes del trabajo expedidas por los Estados; el nacimiento de federaciones y confederaciones de trabajadores; la realización de huelgas; y la celebración de contratos colectivos.

Aunado a esto, el artículo 27 constitucional concedía a la Nación el dominio sobre el subsuelo y sus productos, por lo que todos los problemas originados en esta materia debían ser solucionados por las autoridades federales. Las leyes estatales daban tratamiento diferente a los trabajadores, y los conflictos colectivos y las huelgas muchas veces comprendían a dos o más Estados y ninguno de ellos intervenía para solucionarlas, por carecer de eficacia sus decisiones fuera de su jurisdicción.<sup>75</sup>

Ante esta situación, el 6 de septiembre de 1929 se modificaron el artículo 123, en su párrafo introductorio y la fracción X del artículo 73 de la Constitución, y se adoptó la solución de una sola ley del trabajo, que sería expedida por el Congreso de la Unión, pero su aplicación correspondería a las autoridades federales y a las locales conforme a una distribución de competencia, que formó parte de la misma reforma. De este modo, se dio la posibilidad de expedir la Ley Federal del Trabajo, que puso fin a las irregularidades expuestas.<sup>76</sup>

El 15 de noviembre de 1928, antes de la reforma constitucional al artículo 73, fracción X y párrafo introductorio del 123, se reunió en la Ciudad de México, una asamblea obrero- patronal a la que fue presentada para su estudio, por la Secretaría de Gobernación, un proyecto de Código Federal del Trabajo, que es el primer antecedente de la Ley laboral.<sup>77</sup>

<sup>74</sup> Dávalos, Morales, José. *Derecho del Trabajo*. T.I. 2ª. Edición. Edit. Porrúa. México, 1988. p. 65.

<sup>75</sup> De la Cueva, Mario. *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*. Op. Cit. p. 424.

<sup>76</sup> Idem.

<sup>77</sup> Dávalos, Morales, José. *Derecho del Trabajo*. Op. Cit. p. 72.



Tres años más tarde, la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, redactó un nuevo proyecto al que se le dio el nombre de Ley Federal del Trabajo, el que después de un número importante de modificaciones, fue aprobado y promulgado el 18 de agosto de 1931.<sup>78</sup>

Independientemente de los valores reales de esta ley, en relación a las condiciones mínimas que concedió a los trabajadores, se encuentra su verdadera trascendencia en tres instituciones: el sindicato, la contratación colectiva y el derecho de huelga que, de la manera como fueron reglamentadas y no obstante los vicios derivados de su aplicación práctica, han constituido el instrumento adecuado para una mejoría constante de una parte de la clase obrera. En vez de ser un freno a la industrialización y, en general para el desarrollo económico, la ley, gracias a esos tres instrumentos, hizo factible la posibilidad de proteger los derechos de los grupos trabajadores, defenderse de manera colectiva y de exigir el cumplimiento de éstos, evitando así el ser mermados en sus derechos, o excluidos como grupo. Esto, claro está fue una herramienta novedosa, sin embargo no quiere decir que fuera la solución a todos los problemas y deficiencias legales y materiales de los trabajadores.

De esta manera, podemos concluir que la Primera Ley Federal del Trabajo nació después de numerosas legislaciones locales donde la ineficacia y la desigualdad en el trato y la aplicación de las leyes en la mayoría de los casos, reflejó la necesidad de la legislación federal laboral, ya que era indispensable que, tanto trabajadores como empresarios, conocieran de manera inequívoca las normas que habrían de regir sus relaciones de trabajo.

El carácter de esta Ley fue marcadamente proteccionista de los trabajadores, y garantizó las condiciones mínimas de trabajo en beneficio de éstos en un plano de igualdad, concediendo todo su valor a los derechos humanos del trabajador, los cuales habían impregnado el espíritu de ese tiempo a raíz de su declaración en 1917.

### **3. Reforma Constitucional de 1962.**

La justicia social obrera descansa en el artículo 123 constitucional, el cual tuvo importantes modificaciones en las fracciones II, III, VI, IX, XXI, XXII y XXXI del inciso "A".

La reforma publicada el 21 de noviembre de 1962, comprendió una importante miscelánea que fue desde una mayor protección a los menores de edad y a las mujeres hasta el tratamiento, en fracciones distintas, del reparto de utilidades y los salarios mínimos – incluidos los mínimos profesionales-, la creación de las comisiones para fijar ambos, la delimitación de zonas económicas, la estabilidad en el empleo, el sometimiento patronal al arbitraje y la incorporación de nuevas materias a la jurisdicción federal.

---

<sup>78</sup> Idem.

Así, el sentimiento de la clase obrera fue de satisfacción y gratitud por los avances extraordinarios de justicia social que la Reforma trajo consigo, ya que el Derecho Obrero no solamente debe concretarse a hacer una entrega objetiva, el Derecho Obrero tiene una función más humana, una función de contenido extraordinario dentro del desarrollo social de México; tiene la función de darle dignidad a la clase trabajadora; tiene la función de darle igualdad de oportunidades en el trabajo, las mejores condiciones de vida y crear en el sector obrero una relación más favorable de trabajo, un afán de producción y un criterio de justicia.<sup>79</sup>

No se trató de reformas superficiales, se trató de reformas esenciales, mediante las cuales la mujer y el niño obtienen una protección mayor. Se fijó la jornada máxima de trabajo nocturno de siete horas y se prohibió las labores insalubres o peligrosas para las mujeres y los menores de dieciséis años. Asimismo, se prohibió el trabajo para los menores de 14 años<sup>80</sup>.

Este precepto refleja la inclusión de la mujer y los niños en el plano laboral pero ya con reconocimientos legales, ya que desde varios años atrás, por la creciente industrialización, la creación de las fábricas y sobre todo por la necesidad económica de tener que solventar los mínimos para lograr la existencia, las mujeres y los niños ya habían incursionado al mundo del trabajo, pero con exclusiones legales y discriminación en el trabajo.

Por otro lado, el salario mínimo, que fue objeto de reformas en este caso, es una de las instituciones de mayor contenido humano, dentro de nuestra legislación. Este precepto considera que el hombre que aporta su esfuerzo a los fines de la producción, aun cuando sea el de salario mínimo, debe asimismo, de disfrutar del mínimo de dignidad y de decoro, satisfaciendo debidamente sus necesidades, considerado como padre de familia.

Sin embargo, aunque dicho precepto ha nacido de la Constitución, ha sido inoperante en su función social pues la realidad es que los salarios mínimos que se aplican a lo largo y ancho del país de ningún modo satisfacen tan grandes necesidades.

Finalmente, entre otras aportaciones de la reforma que buscan dar protección al trabajador ante la injusticia de los que detentan el capital y a quienes se sirve con su fuerza de trabajo, las fracciones XXI y XXII vienen a garantizar al trabajador la estabilidad en el empleo, de tal manera que no puede ser despedido injustificadamente al acudir al procedimiento acostumbrado de entregarle "X" indemnización que nunca es suficiente para darle estabilidad económica, y lo condena a la miseria y al desempleo. Este derecho de estabilidad de ninguna manera impide el que se despida a alguien; pero reclama que este despido sea justificado en todos los campos del Derecho.

En conclusión, esta reforma no hizo más que aplicar los principios esenciales de justicia y de razón y un criterio extraordinario, "humano", gracias a un régimen humano para bien del proletariado.

<sup>79</sup> Exposición de Motivos de la reforma al artículo 123 constitucional de 1962.

<sup>80</sup> Idem.

#### 4. Ley Federal del Trabajo del 1º de mayo de 1970.

La nueva legislación laboral superó a la ley de 1931, que estuvo vigente hasta el 30 de abril de 1970, pues estableció prestaciones mejores que ésta, perfeccionando la técnica legislativa de la misma, pero sin apartarse del ideario de la ley anterior en cuanto a que los derechos sociales que reglamenta son exclusivamente aquellos que tienen por objeto proteger la prestación de servicios en beneficio de los trabajadores.

La Ley Federal del Trabajo de 1970 es la expresión de una idea nueva del derecho del trabajo, compuesta de dos concepciones básicas: primeramente, la ley descansa en la tesis de que los artículos 27 y 123 de la Carta Magna, que contienen la Declaración de los derechos sociales de los campesinos y de los trabajadores, constituyen la decisión o principio jurídico fundamental nuevo, adoptado por la asamblea constituyente de Querétaro; en segundo lugar y como una consecuencia directa de la declaración, la autonomía plena del derecho del trabajo, lo que implica que sus raíces y su finalidad se hallan en el artículo 123 Constitucional.<sup>81</sup>

Ante la difícil condición por la que atravesaban las clases campesina y trabajadora, la nueva Ley del Trabajo, tuvo como propósito, y así estaba consignado en los mencionados artículos 27 y 123, asegurar a los integrantes de estas dos clases, un nivel de vida compatible con las necesidades y las exigencias de la persona humana, claro ésta que han pasado 34 años después de este precepto y las condiciones de vida para los trabajadores, y especialmente para los campesinos aún resultan deplorables, aún sufren discriminaciones en sus propias tierras, son grupos que el gobierno ha olvidado tanto económica, social y culturalmente, su trabajo es menospreciado y devaluado.

En materia de educación, sucede prácticamente lo mismo, cuentan con muy pocas herramientas básicas para aspirar al progreso y a la competitividad y de allí, todos conocemos la historia. Nacionales que emigran en busca de oportunidades que les brinden mejores condiciones de vida para éstos y sus familias, y como consecuencia de esto, mujeres que se quedan a cargo del sustento de sus hogares, quienes, gracias a la creciente influencia de la mujer en la vida del trabajo, en la vida nacional y universal obtuvieron desde 1953 en la reforma del artículo 34 Constitucional, la categoría de ciudadano y el ejercicio de los derechos políticos.

A partir de esta etapa, las mujeres, siendo mujeres trabajadoras que cooperan en la producción y progreso económico de nuestro país, alcanzan los beneficios otorgados por esta nueva Ley.

Es menester señalar que la nueva Ley trató de contemplar todos los problemas laborales que se enfrentaban en esa época y conjuntamente proteger a todo sujeto trabajador en busca del equilibrio y la eliminación de los abusos y excesos de que fueron víctimas clases específicas de ese sector.

<sup>81</sup> Delgado, Moya, Rubén. *El Derecho Social del Presente*. Op. Cit. p. 12.

Así, mencionaremos, que la nueva Ley se propuso proteger, con la precisión de los preceptos constitucionales, la salud y la vida del trabajador, a cuyo efecto, además de definir lo que se entiende por jornada de trabajo, asegura el descanso semanal y el disfrute del período de vacaciones, también en su artículo 2, establece como tendencia de las normas de trabajo conseguir el equilibrio y la justicia social, en las relaciones entre trabajadores y patrones, no obstante la desigualdad notoria que existe entre el obrero y el patrón, hizo que esta Ley, proteccionista de los trabajadores, lo fuera también del derecho procesal adoptando el principio de igualdad de las partes en el proceso, es decir, de *paridad procesal*,<sup>82</sup> para que los trabajadores no se vean discriminados, menoscabados o usurpados en sus derechos.

Entre los temas que se tomaron en cuenta para modificaciones dada la vaguedad de la ley de 1931 se pueden mencionar los siguientes: trabajo extraordinario; prima por trabajo en domingo; pago doble por trabajos en días de descanso; el aumento del período de vacaciones; prima de vacaciones; el aguinaldo; la indemnización en los casos de reajuste de trabajadores; trabajadores de confianza; trabajo a domicilio; procedimiento de huelgas y definición de salario, intentando dar realidad a los ideales de la justicia social, sin encontrar, en esas modificaciones ninguna que signifique un derecho nuevo para el trabajo<sup>83</sup>.

La Ley de 1970, no fue, ni puede ser, por supuesto, todo el derecho del trabajo; es solamente una fuerza viva y actuante, que debe guiar a los trabajadores en su lucha por mejorar las condiciones de prestación de los servicios, y a los patronos para atemperar la injusticia que existe en sus empresas. Tampoco es una obra final, por lo que deberá modificarse en la medida en que lo exija el proceso creciente del progreso nacional, para acoger los grupos de trabajadores aún marginados y para superar constantemente, hasta la meta final, las condiciones de vida de los hombres sobre cuyos cuerpos está construida la civilización<sup>84</sup>.

## 5. Reforma Constitucional de 1974.

Tres de las principales reformas que se dieron a nivel constitucional el 31 de diciembre de 1974 fueron en relación a "*la igualdad jurídica de la mujer*", las cuales repercutieron de manera importante en nuestro derecho del trabajo, y como referencia al tema que ahora tratamos, fueron sin duda las del artículo 4º, 5º, y el 123.

En la exposición de motivos para la reforma a dichos artículos, se entiende que la igualdad jurídica de la mujer se torna necesaria, primeramente en la concepción de la vida democrática en nuestro país. En ésta se señala que: "El pueblo mexicano consignó en la Constitución de 1917 su vocación democrática y el artículo 3º. De la Ley Fundamental define globalmente la democracia, al considerarla estructura jurídica, régimen político y sistema de vida fundado en el constante mejoramiento económico, social y cultural del pueblo.

<sup>82</sup> Trueba, Urbina, Alberto. *Nuevo Derecho del Trabajo*. Editorial Porrúa. México, 1981. pp.193, 194.

<sup>83</sup> De la Cueva, Mario. *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*. Op. Cit. pp.59, 60.

<sup>84</sup> *Ibidem*. p. 60.

Esta forma de vida procura la participación plural en las decisiones básicas de la comunidad, en las oportunidades económicas y el disfrute de la riqueza colectiva, en el trabajo solidario, el bienestar social y el proceso cultural.

Nuestra democracia se perfecciona en la medida en que se incrementa el grado de participación de los componentes del cuerpo social en las actividades productivas, en este sentido, millones de hombres y mujeres del campo, la fábrica, el sindicato, la oficina, el comercio, los servicios y todas las bordes del quehacer humano construyen cotidianamente la plenitud de México.

Tanto el hombre como la mujer mexicana deben aportar su talento y energía productiva en este proceso de avance democrático. Fomentar la total incorporación de la mujer en el desarrollo de la comunidad es el propósito esencial de las reformas constitucionales de este año, las cuales son corolario de anteriores conquistas; en 1946, se reconoce el derecho de la mujer a votar y ser votada en las elecciones municipales; en 1953, se establece finalmente, la igualdad absoluta de derechos políticos para las mujeres mexicanas, reconociéndose como ciudadanas”.<sup>85</sup>

Así, se ha considerado que las reformas del 74’, marcaron un trascendente avance legislativo registrado en este sentido, para romper las barreras que impiden a la mujer su pleno desenvolvimiento en la vida política, económica y social, y eliminar cualquier vestigio de discriminación femenina.

El artículo 4º en su texto original tenía dos párrafos relativos a la libertad de profesión, industria y comercio, que hoy inician el artículo 5º., en su lugar se introdujo lo que actualmente es el contenido de los párrafos primero y segundo, consignando la igualdad plena del hombre y la mujer ante la Ley, la protección de la organización y el desarrollo de la familia, y aunado a ello, la libertad de la persona de decidir sobre el número y espaciamiento de sus hijos<sup>86</sup>.

De este modo, podemos encontrar que el legislador da suma importancia a la familia, como principio para lograr la igualdad jurídica de la mujer, ya que se considera a la familia como el núcleo de la sociedad, y la libertad que se otorga a toda persona para decidir sobre el número de hijos de manera informada y razonada, permite planear un futuro más próspero para los hijos, brindar mayor cuidado y atenciones, en la mayoría de los casos, y al mismo tiempo permite la incorporación de la mujer al mundo laboral, con derechos tutelados por la Ley.

Realmente esta reforma, no era jurídicamente necesaria, pues la igualdad, no sólo entre hombres y mujeres sino entre todos los mexicanos y los seres humanos en general, ha estado desde siempre implícita en el contenido del artículo 1º, que establece que: “En los Estados Unidos Mexicanos todo individuo gozará de las garantías que otorga esta Constitución...”, donde al hablar de todo individuo evidentemente no se permite ninguna diferencia en la ley entre hombres y mujeres.

<sup>85</sup> Exposición de motivos de la iniciativa para reformar los artículos 4º, 5º., y 123 Constitucional. Noviembre 14, 1974.

<sup>86</sup> *Reformas a la Constitución 1917-2000*. Sistema Integral de Información y Documentación. Poder Legislativo. P. 32.

Sin embargo, debemos reconocer que en ese entonces resultaba útil, y también ahora, establecer explícitamente esa condición de igualdad entre hombres y mujeres, desde la misma Constitución, ya que, sea por nuestras condiciones de desarrollo económico, de expansión de la educación, por nuestra composición pluriétnica, por nuestra peculiar idiosincrasia, o por cualquier causa a la que se le quiera atribuir, es una realidad, que hasta hoy, no obstante que mucho se ha avanzado desde 1974, son muchas las mujeres en nuestro país que cotidianamente padecen condiciones de desigualdad e incluso acciones claramente discriminatorias en relación con el hombre, que se convierten en atentados a la condición de seres humanos y a la dignidad, y esto en todos los campos de la vida social, en el seno familiar, en la educación, en la atención de la salud, y muy especialmente en materia laboral, donde con absoluta frecuencia se sigue prefiriendo a los hombres sobre las mujeres para el desempeño en un número importante de actividades, sufriendo además, constantes agresiones únicamente por la condición de ser mujeres.

Otro artículo que sufrió modificaciones en las reformas de este año fue el 5º, al que podemos considerar como el origen de nuestro artículo 123, ya que precisamente los debates en el Constituyente de 1916-1917 en materia laboral, comenzaron centrándose en la conveniencia de incluir en este artículo las normas reguladoras del trabajo, que como sabemos, después de los apasionados e interesantes debates terminaron dando origen al título especialmente dedicado a éste.

La reforma consistió en trasladar el contenido original del artículo 4º de los dos párrafos relativos a las libertades de profesión, industria y comercio al artículo 5º, donde quedaron como párrafos primero y segundo, sin ningún cambio en el texto.

El contenido de esta modificación asienta que: “nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento salvo el trabajo impuesto como pena por la autoridad judicial. El Estado no puede permitir que se celebre ningún contrato o convenio que tenga por objeto el menoscabo o la pérdida de la libertad de la persona, ya sea por causa de trabajo, de educación o voto religioso, tampoco puede admitirse convenio en el que la persona pacte su proscripción o destierro, o en la que renuncie temporal o permanentemente a ejercer determinada profesión, industria o comercio”.<sup>87</sup>

Así que, haciendo referencia a la restricción en materia de contratación laboral instituida en este precepto, los objetivos constitucionales se encuentran destinados, por un lado, a impedir que el trabajador, en ejercicio de su libertad, se obligue a la realización permanente de un trabajo o a aceptar una determinada conducta social, sea por motivos religiosos o educativos, porque de ocurrir esto lo que en realidad representaría el uso de tal libertad, implica una renuncia de derechos que por su naturaleza se han estimado irrenunciables, precisamente en beneficio de la persona al impedirle aceptar situaciones negativas de su individualidad y el menoscabo de sus derechos.

---

<sup>87</sup> *Ibidem*, p. 36

Relacionada con lo anterior se encuentra la disposición concerniente a la duración de cualquier contrato de trabajo, que independientemente de lo que dispongan las leyes aplicables, no podrá exceder del término de un año, sea cual fuere la obligación contraída por el trabajador.

Esto no significa, por una parte, que la duración del contrato de trabajo pueda ser variable, esto es, por tiempo indefinido en lo que corresponda al patrono, por tiempo fijo o para obra determinada, como lo señala la Ley Federal del Trabajo. Por la otra, que el trabajador esté impedido de rescindir su relación laboral en cualquier tiempo; sino que al ser consignada en la Constitución tal situación, la garantía que se desprende de la misma, es evitar la imposición de condiciones de trabajo lesivas para el trabajador, que aun aceptadas por él por motivos familiares o sociales, pueda liberarse de ellas cuando a su libertad o intereses no convenga su cumplimiento en los términos de la obligación contraída, ya sea por necesidad o por desconocimiento de sus derechos.

Este precepto, también designa algunas limitaciones a esta garantía constitucional, por ejemplo; cuando se atacan los derechos de terceras personas; esto es, cuando se afecta el interés o la libertad de quienes conviven con nosotros y se les ocasionan perjuicios con el desempeño de una actividad que puede resultar ilícita; cuando exista resolución judicial derivada de una disposición legal, como puede ser el caso de la prisión preventiva o la pérdida de la libertad por haber incurrido en delito o falta grave; cuando se exige título para la práctica de una profesión; cuando se pretenda obligar a una persona a realizar servicios sin el pago de una remuneración adecuada y proporcional al servicio prestado, y cuando las leyes exigen el desempeño de un cargo (de las armas, de carácter censal o electoral, etcétera).

En todas estas últimas situaciones la libertad de trabajo se encuentra reglamentada o restringida, siempre en aras de un deber del Estado o en beneficio de la comunidad.

Resulta importante anotar que los estados de la República conservaron el derecho de expedir leyes propias respecto de las profesiones que necesitan título para su ejercicio en el territorio de cada entidad, así como el de fijar las autorizaciones respectivas y designar las autoridades competentes para expedirlas. Algunos gobiernos locales han preferido establecer convenios con el Registro Federal de Profesiones, para evitar cualquier conflicto legal que pudiera presentarse respecto del ejercicio profesional que requiera de título legalmente expedido, ajustando de este modo sus determinaciones a los requisitos impuestos en lo federal. De esta manera queda justificado que la exigencia de un título para el ejercicio de las profesiones de acuerdo a la legislación local que corresponda o el Registro Federal de Profesiones no constituye un acto discriminatorio.

Otra modificación que caracteriza al nuevo artículo 5° fue hecha con el propósito de igualar la terminología empleada en el artículo 4°, la cual consistió en el cambio del uso del vocablo "hombre" por "persona", que por simple que parezca resultó de gran importancia por el nuevo principio adoptado de igualdad jurídica de la mujer, refiriéndose así, tanto a los hombres como a las mujeres.

Respecto al artículo 123, se reformó el apartado A, fracciones II, V, XI, XXV y XXIX, en los que se reconoce la participación femenina para, dar a los hombres y a las mujeres de México la igualdad cabal de derecho, deberes y oportunidades en los múltiples aspectos de la vida nacional<sup>88</sup>, derribando conceptos que resultaban discriminatorios para la mujer y les abre las puertas al mundo laboral en igualdad con los hombres, con la salvedad de los derechos relativos a los ciclos de gestación y lactancia.

Entre los derechos a que se refieren las fracciones reformadas se encuentran: el establecimiento de la jornada máxima de 7 horas para el trabajo nocturno, prohibiendo las labores insalubres y peligrosas, el trabajo de los menores de dieciséis años, mujeres embarazadas, el trabajo extraordinario y el pago del mismo, correspondiente al 100% más del pago fijado para las horas normales, el límite de 3 horas de trabajo extraordinario por día, no más de tres veces consecutivas y con un máximo de 9 horas a la semana, medidas de higiene, seguridad y accidentes de trabajo, derechos de escalafón en función de los conocimientos aptitudes y antigüedad, en igualdad de condiciones pero con prioridad de quien represente la única fuente de ingreso en su familia.

También en esta reforma, se consideró oportuno agregar a la fracción XXIX del artículo 123, del apartado A, como protegidos por el Seguro Social, a los campesinos.

Como podemos observar, las reformas constitucionales de este año 1974 fueron totalmente encausadas a la igualdad jurídica de la mujer con el hombre, en busca del reconocimiento de derechos de quienes se encontraban excluidos y representaban un grupo débil y discriminado, impulsando así, el trato humano y digno de las personas en todos los ámbitos de la vida, y en este caso en especial, en el ámbito laboral.

## **6. Reforma constitucional del 14 de agosto del 2001.**

La reforma constitucional publicada en el Diario Oficial de la Federación de 14 de agosto de 2001, denominada ya reforma indígena<sup>89</sup> en el que se adiciona un segundo y tercer párrafos al artículo 1º, se reforma el artículo 2º, se deroga el párrafo primero del artículo 4º, y se adiciona un último párrafo a la fracción tercera del artículo 115, pretende superar exclusiones legales y buscar la igualdad entre los seres que componen el pueblo de México, muy a pesar de las diferencias geográficas, de las lenguas y costumbres, entre otras muchas diferencias.

El artículo 1º, párrafo tercero, constitucional expresa lo siguiente: “Queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las capacidades diferentes, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas”.

<sup>88</sup> Ibidem, p.227.

<sup>89</sup> González, Martín, Nuria. *La reforma Constitucional en materia indígena*. Instituto de Investigaciones Jurídicas. UNAM. México, 2001. p. 26



Asimismo, la derogación del párrafo primero del artículo 4º constitucional implica que éste comience diciendo: “El varón y la mujer son iguales ante la ley”. Se instaure como un nuevo concepto para nuestra Carta Magna, por un lado, un principio de prohibición de discriminación y por otro lado, conservamos un principio de igualdad.

Los dos artículos reformados en comento (artículo 1º, párrafo tercero y artículo 4º, párrafo primero), en un caso una adición y en el otro una derogación, pretenden, sin lugar a dudas, actualizar, acomodar y sobre todo prevenir y eliminar cualquier forma de discriminación que se ejerza contra cualquier persona; el cual constituye, definitivamente, un avance, sin embargo, poco vivido en la sociedad.

La prohibición de discriminación del artículo 1º, párrafo tercero, se expresa para un número elevado de causas discriminatorias por antonomasia, comenzando por las ya tradicionales como el origen étnico o nacional, el género, la edad, la discapacidad (capacidades diferentes), religión, opiniones, la condición social o económica, las condiciones de salud, las preferencias (sexuales) el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos fundamentales y la igualdad de las personas, tanto de hecho como de derecho.

En el último inciso, el legislador deja abierta la relación y así bien se podría incluir, en su momento, cualquier otro tipo de discriminación que se genere “repentinamente”.

El artículo 2º, una vez vacío de su contenido original, fue destinado a consagrar los derechos de los pueblos indígenas, a los que define como “aquellos que descienden de poblaciones que habitaban en el territorio actual del país al iniciarse la colonización y que conservan sus propias instituciones sociales, económicas, culturales y políticas, o parte de ellas”. Igualmente define a las comunidades indígenas como integrantes de los pueblos, y establece el criterio e la conciencia de identidad indígena para la determinación de quienes son los titulares de los derechos que reconoce.<sup>90</sup>

El artículo dejó a que sean las constituciones y leyes locales las que hagan el reconocimiento de los pueblos y comunidades asentados en cada uno de ellos; estableciendo el marco del ejercicio de su autonomía y libre determinación, sin embargo, esta remisión al orden jurídico local ha sido criticada, por las situaciones de desigualdad que pueden generar 31 legislaciones sobre la materia.<sup>91</sup>

El artículo contiene un apartado A en el que se establecen en ocho fracciones los siguientes derechos: a decidir sus formas internas de organización; aplicar sus sistemas normativos en la solución de sus conflictos internos, así como a la validación de las resoluciones de sus autoridades tradicionales por los jueces y tribunales, en los casos que la ley lo permita. Asimismo se consagran el derecho a conservar y enriquecer los elementos de su identidad cultural, como sus lenguas; el derecho a acceder al uso y disfrute de los recursos naturales de su entorno; el derecho a nombrar representantes ante los ayuntamientos.

<sup>90</sup> CNDH. *Los Derechos Humanos en México*. Edit. Porrúa. México. 2002. p 88.

<sup>91</sup> *Ibidem*. p. 89.

Con relación al acceso a la justicia, a fin de garantizar ésta para los indígenas, se establece que en los juicios en que ellos sean parte se deberán tomar en cuenta sus costumbres y cultura, además de que deberán estar asistidos por intérpretes y defensores con conocimientos de su lengua y cultura.

En el apartado B se establecen, en nueve fracciones, las acciones que en los distintos niveles de gobierno habrán de realizar las autoridades, a fin de los rezagos, desigualdades y discriminaciones que padece la población indígena. Encontramos así el impulso al desarrollo en las zonas indígenas, para incrementar el acceso a la educación y los niveles de escolaridad, con programas que reconozcan y respeten sus culturas, para garantizar su acceso a servicios de salud y apoyo a la nutrición infantil; y la incorporación de la mujer indígena al desarrollo.

En resumen, la reforma constitucional de este año, trata de la igualdad formal o jurídica según la cual, las diferencias deben ser reconocidas, para ser respetadas y garantizadas, es decir, son derechos a la diferencia, a ser uno mismo y a seguir siendo personas diferentes a las demás, sin representar una lista para estigmatizar.

Por lo tanto, podemos señalar que de manera relevante, esta reforma pretende realizar un recorrido que transita de la igualdad de trato a la prohibición de discriminación, de ahí a la igualdad de oportunidades y de ésta, a políticas de actuación en las que se igualen las condiciones de las personas, y en este caso muy especial a los indígenas, como medida de justicia social y en los que los resultados sean de hecho y no meramente formales.

## **7. Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, 11 de junio del 2003.**

La Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, publicada el 11 de junio del 2003 en el Diario Oficial de la Federación, cuenta con seis capítulos, los cuales tienen por objeto prevenir y eliminar todas las formas de discriminación que se ejerzan contra cualquier persona en los términos del artículo 1º, párrafo tercero, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como promover la igualdad real de oportunidades y de trato

El contenido normativo de esta Ley puede resumirse de la siguiente manera:

Un primer capítulo referente a las “Disposiciones generales”<sup>92</sup>, las cuales son de orden público y de interés social. En éste, se establece la obligación de las autoridades y de los órganos públicos de adoptar todas las medidas que estén a su alcance, y hasta el máximo de recursos de que dispongan, para evitar cualquier tipo de discriminación.

Se reafirma la actuación de las autoridades, en el sentido de que además de tener que adecuarse a lo establecido en la Constitución, deberán apegarse a lo señalado en los tratados y las convenciones internacionales que México ha firmado contra la discriminación.

<sup>92</sup> Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación. Arts. 1-8.

Para el caso de interpretación del contenido de la ley, se señala expresamente que cuando hubiera varias interpretaciones del texto, deberá preferirse la que proteja con mayor eficacia a las personas o grupos en situación de vulnerabilidad.

Finalmente, prevé que en el Presupuesto de Egresos de la Federación para cada ejercicio fiscal, se incluirán en un apartado especial, las asignaciones correspondientes para promover las medidas positivas y compensatorias a favor de la igualdad de oportunidades a que se refiere el Capítulo III de la ley.

El segundo capítulo corresponde a las “Medidas para Prevenir la Discriminación”<sup>93</sup>. Prohíbe toda práctica discriminatoria que tenga por objeto impedir o anular el reconocimiento o ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades.

En este sentido se hace un catálogo de las conductas discriminatorias más lesivas y comunes, únicamente como referencia enunciativa.

En relación con nuestra materia laboral se señalan como conductas discriminatorias: establecer diferencias en la remuneración, las prestaciones y las condiciones laborales para trabajos iguales; prohibir la libre elección de empleo, o restringir las oportunidades de acceso, permanencia y ascenso en el mismo; y de manera general, para todas las personas: aplicar cualquier tipo de uso o costumbre que atente contra la dignidad e integridad humana; impedir el acceso a la educación, a la capacitación y formación profesional; negar o condicionar los servicios de atención médica; impedir el acceso a la procuración e impartición de justicia; obstaculizar las condiciones mínimas necesarias para el crecimiento y desarrollo saludable, especialmente de las niñas y los niños; impedir el acceso a la seguridad social; limitar el derecho a la alimentación, la vivienda, y el recreo; restringir o limitar el uso de su lengua, costumbres, y cultura; explotar o dar un trato abusivo o degradante; entre otras conductas.

El tercer capítulo, referente a las “Medidas Positivas y Compensatorias a Favor de la Igualdad de Oportunidades”,<sup>94</sup> establece que los órganos públicos y las autoridades federales, en el ámbito de su competencia, llevarán a cabo determinadas medidas positivas y compensatorias a favor de la igualdad de oportunidades para grupos que son de gran vulnerabilidad y que hoy en día se sitúan en condiciones de desigualdad, tales como: las mujeres, las niñas y los niños, los adultos mayores de 60 años, los discapacitados y los indígenas.

El objeto de estas acciones es establecer obligaciones para el Estado, de forma que se compense la situación de los grupos más vulnerables y se establezca un punto de arranque, relativamente homogéneo, igual para todas las personas.

---

<sup>93</sup> Ibidem. Art. 9

<sup>94</sup> Ibidem. Arts. 10-15

El capítulo cuarto, “Del Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación”,<sup>95</sup> prevé una de las disposiciones más relevantes de esta ley, que es la creación de un órgano encargado de vigilar la aplicación de la misma, así como el rector de las políticas públicas en materia de combate a la discriminación, el cual puede realizar tareas de coordinación que permitan emprender acciones informativas, educativas, de difusión, y otras más contra actos discriminatorios, a favor de una cultura de trato recíproco e igualitario entre las personas.

Este capítulo se divide en siete secciones, a fin de armonizar y dejar claro cual es la estructura, funcionamiento, operación, desarrollo, funciones y control del Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación.

Respecto a la naturaleza del Consejo, se establece que es un organismo descentralizado sectorizado en la Secretaría de Gobernación, con personalidad jurídica y patrimonio propios. Que para el desarrollo de sus atribuciones, gozará de autonomía para dictar las resoluciones que en términos de la presente ley se formulen en los procedimientos de reclamación o queja. El Consejo no estará subordinado a autoridad alguna y adoptará sus decisiones con plena independencia.

Por otra parte se plantea que el Consejo tendrá como objeto el de contribuir al desarrollo cultural y social del país; llevar a cabo, en los términos previstos en esta ley, las acciones conducentes para prevenir y eliminar la discriminación; formular y promover políticas públicas para la igualdad de oportunidades y de trato a favor de las personas que se encuentren en territorio nacional; y el de coordinar las acciones de las dependencias y organismos del Poder Ejecutivo Federal, en materia de prevención y eliminación de la discriminación.

Para una mejor coordinación de las políticas públicas contra la discriminación, se plantea en la ley que serán invitados permanentes a la Junta de Gobierno con derecho a voz, pero no a voto, un representante de cada uno de los siguientes órganos públicos: Instituto Nacional de las Mujeres, Instituto Mexicano de la Juventud, Instituto Nacional Indigenista, Instituto Nacional de las Personas Adultas Mayores, CONASIDA y DIF Nacional.

Finalmente se establece que las relaciones de trabajo del organismo y su personal se regirán por la Ley Federal del Trabajo, reglamentaria del apartado "A" del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

El Capítulo V, llamado “De los Procedimientos”,<sup>96</sup> regula un medio procedimental que va a desarrollar el Consejo: la conciliación, considerando que se trata de un mecanismo ágil y sencillo, ajeno a cualquier tipo de formalidad. Como ocurre en todo procedimiento conciliatorio, las partes deben manifestar con claridad su voluntad de arreglar por esa vía, sus diferencias, siempre que sea jurídicamente posible.

---

<sup>95</sup> Ibidem Arts. 16-42.

<sup>96</sup> Ibidem. Arts. 43-82.

En este sentido, el presente Capítulo se divide en seis secciones, que regularan los procedimientos para quedar de la siguiente manera: Disposiciones generales; de la Reclamación; de la Conciliación; de la Investigación; de la Resolución, y del Procedimiento Conciliatorio entre particulares.

Cabe destacar respecto a la conciliación que el convenio suscrito por las partes y aprobados por el Consejo tienen fuerza de cosa juzgada y traen aparejada ejecución, lo que podrá promoverse ante los tribunales competentes en la vía de apremio o en juicio ejecutivo, a elección del interesado o por la persona que designe el Consejo, a petición de aquél.

El último capítulo, correspondiente a las “Medidas Administrativas para Prevenir y Eliminar la Discriminación”<sup>97</sup>, propone dotar al Consejo con los medios informativos necesarios para tomar alguna o algunas de las medidas administrativas previstas en este Capítulo, entre las que destacan la impartición de cursos o seminarios para promover la igualdad de oportunidades, la publicación de las resoluciones del consejo, así como su difusión en los medios impresos o electrónicos de comunicación.

Esta ley, podría considerarse como un gran paso para México en el reconocimiento de los derechos de las personas, sí con sus diferencias, pero iguales en nuestra naturaleza humana, sin embargo, tendremos que dar paso al tiempo y a las experiencias que surjan de su aplicación para conocer su verdadera eficacia, ya que, como vimos en el desarrollo de este capítulo, a través de la historia han surgido muchas leyes con el mismo objeto, de eliminar la discriminación, lograr la igualdad de trato y de oportunidades y consecuentemente la paz social, pero no obstante los logros obtenidos, hasta el día de hoy no han sido suficientes para erradicarla ya que siguen existiendo las conductas discriminatorias de siempre: a razón del color, del sexo, del status social, de las capacidades diferentes, del estado civil, de las creencias religiosas, entre muchas más de las que se viven en todos los ámbitos de nuestra vida cotidiana, desde el seno de una familia, como madre, como niños, ancianos, enfermos, en la escuela, en lugares recreativos, públicos y por supuesto, no podía ser la excepción, en el trabajo.

Con lo anterior, agotamos el segundo capítulo relativo a los antecedentes de la “Discriminación laboral” y consideramos tener un panorama más amplio de la evolución de nuestro derecho del trabajo en busca de la eliminación de esos actos discriminatorios que menoscaban los derechos de los trabajadores y subestiman la dignidad humana. Asimismo hemos revisado los avances en la construcción de mejores condiciones de trabajo que permitan satisfacer a los trabajadores, los menesteres de una vida digna en un marco jurídico que los proteja.

---

<sup>97</sup> Ibidem. Arts. 83-85.

## CAPÍTULO III

### HIPÓTESIS DE DISCRIMINACION LABORAL

#### A) En trabajos iguales.

En trabajos iguales: salario, condiciones de trabajo y tratos desiguales. La antítesis al principio de igualdad consagrado en nuestra Constitución y Ley Federal del Trabajo. Realidad que viven muchos de los trabajadores.

El artículo 3º, párrafo segundo de la Ley Federal del Trabajo, en virtud de éste principio, señala que: “No podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social.”

Este precepto constituye una garantía de igualdad para los trabajadores, y promueve la no discriminación al prohibir las distinciones que puedan surgir por las características propias de la persona humana y su vida en general, es decir que al trabajador se le reconoce primero como persona y aunado a éste por la actividad que ejecuta: el trabajo, en el cual también permanece una regla de igualdad; a trabajos iguales, salario y condiciones de trabajo iguales, sin menoscabar este derecho por actos constitutivos de discriminación.

Sin embargo, existe discriminación por parte de las empresas e instituciones que han echado al olvido esta garantía y en sus políticas de selección de personal exigen determinadas características físicas, establecen un límite para las edades y cierta personalidad antes que los conocimientos y capacidades que puedan tener para desempeñar un puesto. Es decir, que esto constituye el primer obstáculo al que se enfrentan muchas personas que pretenden, simplemente, obtener un trabajo, que les dote de los provechos indispensables para satisfacer las necesidades de la vida.

Refiriéndonos ya a la igualdad en el trabajo, respecto a la actividad que se ejecuta, el artículo 56 de la LFT establece que: “Las condiciones de trabajo en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en esta Ley y deberán ser proporcionadas a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales, sin que puedan establecerse diferencias por motivo de raza, nacionalidad, sexo, edad, credo religioso o doctrina política, salvo las modalidades expresamente consignadas en esta Ley”.

En relación con este artículo y de manera más específica, el 86, dispone que: “A trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual.” (El art. 5º, f. XI, esta escrito en el mismo sentido).



Universidad Nacional  
Autónoma de México



**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.

De lo anterior, se entiende que siendo el salario una condición de trabajo, todos los beneficios que obtiene un trabajador en su salario, deben igualmente extenderse a todos aquellos trabajadores de la misma empresa, que desarrollen un trabajo similar.<sup>98</sup>

De la misma manera, los beneficios de igualdad en las condiciones de trabajo pueden trascender fuera de una sola empresa y favorecer también a trabajadores de otra. Esto cada vez se hace más patente en los contratos colectivos de trabajo; los trabajadores de una empresa exigen condiciones iguales a las de los trabajadores de otra empresa localizada en la misma área geográfica.<sup>99</sup>

El principio de igualdad tiene sus excepciones, las cuales revisten gran importancia por los aspectos que las caracterizan; esas excepciones se localizan en los trabajos especiales, por ejemplo: trabajadores de los buques (art. 200); tripulaciones aeronáuticas (art. 234); servicio de autotransportes (artículo 257); deportistas profesionales (art. 297), actores y músicos (art. 307), estos y otros preceptos autorizan a pagar salarios distintos para trabajos iguales, en función de factores ajenos al trabajo en sí mismo considerado o, inclusive, de la categoría de los propios trabajadores y no violan el principio de igualdad en atención a que el servicio se presta, por ejemplo, en aeronaves de diversa categoría o por diferentes rutas; en razón de la categoría de los eventos o funciones, de los equipos o de los jugadores; por razón de la categoría de las funciones, representaciones o actuaciones de los trabajadores actores o músicos.

Pero, ¿qué pasa cuando este principio de igualdad no se cumple y se esta fuera de los casos de excepción que marca la Ley?, ¿Por qué los trabajadores toleran la desigualdad de condiciones de trabajo y de salario, cuando realizan trabajos iguales a los que efectúan otros que obtienen mayores beneficios?.

Este principio de la igualdad en trabajos iguales, muchas veces en la práctica resulta irreal, ya que los trabajadores se comprometen con un trabajo sean las condiciones que sean, por las necesidades económicas que a diario se tienen que cumplir y que en medio de la crisis y el desempleo que vivimos en nuestro país, tener un empleo ante miles que no lo tienen, no importa que ofrezca menos de lo que debe ser, pero que se tenga, ya ante esa circunstancia, "el privilegio" de tener el empleo, así que, pelear por la igualdad de las condiciones de trabajo, específicamente en trabajos iguales, quizá constituye el segundo plano.

Empero, la realidad a la que se enfrenta el trabajador cuando quiere hacer valer su derecho y nivelar su salario y condiciones de trabajo al igual que aquellos que se encuentran en un puesto igual y realizan actividades iguales, es decepcionante, ya que es muy difícil cumplir con las exigencias que establece la ley respecto a la comprobación de la "igualdad idéntica" de la que se trata. Procesalmente se le han puesto obstáculos para su aplicación; primero, la Suprema Corte de Justicia sostuvo un criterio en el sentido de que corresponde al patrón probar la ausencia de idénticos trabajos en calidad y cantidad para sostener la diferencia en los salarios.

<sup>98</sup> Dávalos, Morales, José. *Derecho del Trabajo I*. Op. Cit. p. 180.

<sup>99</sup> Idem.



Posteriormente se modificó el criterio anterior, estableciendo ahora, que corresponde al trabajador la prueba de que realiza las mismas labores en igualdad de condiciones, de calidad, cantidad, eficiencia y jornada, que aquel con el que pretende la nivelación.<sup>100</sup>

Ésta, resulta una carga bastante grave para el trabajador por la dificultad que tiene para probar su acción, prácticamente imposible porque se basa en percepciones subjetivas, sin embargo, en vista del mandato del artículo 784, fracción VII de la Ley, corresponde al patrón probar la inexistencia de idénticas condiciones de trabajo por lo que hace a la cantidad y calidad, aspectos que deben aparecer en el contrato de trabajo.

Por lo que, a pesar de existir los preceptos legales que plasman claramente el principio de igualdad en los trabajos iguales, no existe la garantía para que en la realidad se cumplan.

La igualdad de trabajo no debería ser entendida como una igualdad "idéntica" que no puede darse en la vida, sino como un mismo esfuerzo ejecutado, encaminado a un mismo objetivo y con un mismo resultado.

## **B) Mujeres en estado de embarazo, enfermos permanentemente y discapacitados.**

La riqueza inagotable de los pueblos es el trabajo de sus hombres y de sus mujeres. El país que aspira a alcanzar verdaderos niveles de dignidad, resueltamente debe echar mano de todos sus recursos humanos.<sup>101</sup>

Es inconcebible que en los umbrales del nuevo siglo se desprezice aún el trabajo de sectores de la población, valiosos y deseosos de contribuir al engrandecimiento de las naciones. Entre los casos más graves está el del trabajo de las mujeres, los enfermos de manera permanente, minusválidos y los ancianos. Los tres primeros son objeto de esta hipótesis, y el último se tratará en un punto por separado más adelante.

Al referirnos al trabajo de las mujeres y en especial en estado de embarazo, nos damos cuenta que a pesar de la igualdad formal del varón y de la mujer ante la ley, la participación femenina en el ámbito laboral es todavía muy limitada.

<sup>100</sup> *Ibidem.* p. 210. SALARIOS, NIVELACIÓN DE LOS. CARGA DE LA PRUEBA. Cuando se ejercita la acción de nivelación de salario, y en consecuencia, el pago de la diferencia de esos, el que ejercita la acción debe probar los extremos del artículo 86 de la Ley Federal del Trabajo, o sea, que desempeña un trabajo idéntico al que desempeña otro u otros trabajadores conforme a una jornada igual y en condiciones de eficiencia también iguales, tanto en cantidad como en calidad, ya que la ecuación de a trabajo igual debe corresponder salario igual, exige que la igualdad de trabajo entre el que desempeña y el que demanda la nivelación con el trabajador comparado, sea completa o idéntica en todos sus aspectos, para que no se rompa el equilibrio de la ecuación y el salario resulte realmente nivelado. Amparo directo 7070/78. Instituto Mexicano del Seguro Social. 26 de marzo de 1980. 5 votos. Ponente. María Cristina Salmorán de Tamayo. Secretario: F. Javier Mijangos Navarro. Amparo directo 3933/69. José Luis Zúñiga Arenas y otros. 14 de enero de 1970. 5 votos. Ponente Ramón Canedo Aldrete. Secretario: Antonio Marmolejo López. Amparo directo 5020/68. Petróleos Mexicanos, 12 de marzo de 1969. 5 votos. Ponente: Ramón Canedo Aldrete. Secretario: Antonio Marmolejo López.

<sup>101</sup> Dávalos, Morales, José. *Tópicos Laborales*. 2ª. Edición. Editorial Porrúa, México, 2000. p.196

Muy frecuentemente las mujeres padecen grave discriminación en el trabajo; se les paga menos que a los hombres en actividades semejantes; son seleccionadas por sus atractivos físicos más que por su capacidad y experiencia en el trabajo; se les desplaza a lugares difíciles; se les asignan horarios incómodos; se les hace trabajar los domingos y otros días en que no aceptan los demás trabajadores. No se les ocupa si están casadas o en estado de gravidez; se les despiden si se embarazan; sufren acoso sexual por parte de los patrones o de sus representantes en los centros de trabajo, y enfrentan algunas otras cosas que atentan contra la dignidad humana.

Una verdad que no tiene discusión es que los puestos de alta responsabilidad continúan estando en manos de los varones; las mujeres que llegan a estas posiciones son la excepción a la regla.

El catálogo de posibilidades de empleo es mucho menor que el de los hombres; de 100 personas que trabajan, apenas 35 son del sexo femenino.<sup>102</sup>

No se trata de que la participación productiva de las mujeres sea igual a la proporción que representan en relación con la población total; lo que se busca es que a ninguna mujer se le niegue el empleo por razones de su sexo. Jamás debe perderse de vista que las mujeres tienen la trascendental misión de transmitir la vida. Por desgracia, la maternidad se ha convertido en un obstáculo para su desarrollo en el trabajo, pasando por alto que en el seno de cada familia, la mujer tiene a su cargo, moldear el alma de cada niño, de cada joven, de cada nuevo ciudadano, que el día de mañana también aportarán sus fuerzas al trabajo, para el sustento y desarrollo de nuestro país.

Es práctica común que al momento de hacer los trámites para ingresar a un trabajo, se pida a las mujeres certificado médico de no gravidez; en caso de que el resultado del examen sea que hay embarazo, se le niega el empleo a la solicitante. Lo que es más, algunas entrevistas que se les practican a las mujeres que buscan empleo, van dolosamente orientadas a comprobar la preñez, o bien a encontrar que la mujer tiene, en corto plazo, planes matrimoniales o de procreación.

Más grave y preocupante que lo anterior es el hecho de que en algunos centros de trabajo, al momento de que el patrón tiene conocimiento del embarazo de una de sus empleadas con cualquier pretexto la despiden inmediatamente.

Abundan los empresarios que no cumplen con la obligación de inscribir a los trabajadores en el Seguro Social, para ahorrarse el pago de las cuotas respectivas. Con esto se les niegan a las madres trabajadoras los beneficios de la seguridad social que les otorga la Constitución y la Ley del Seguro Social. Se les deja en completo abandono con motivo del embarazo, del parto y del posparto.<sup>103</sup>

<sup>102</sup> INEGI. Del censo de población económicamente activa, 2000.

<sup>103</sup> Dávalos Morales José. *Tópicos Laborales*. Op. Cit. p. 614.

Los patrones que despiden a las trabajadoras en vísperas de ser madres y que no cumplen con su deber de incorporarlas a la protección de la seguridad social, violan abiertamente las disposiciones de la Constitución, y hacen de la maternidad, un obstáculo para el goce del derecho al trabajo e impiden el desarrollo integral de la mujer, atentando contra la dignidad humana.

Según datos oficiales de la Procuraduría de la defensa del Trabajo, una de cada 10 quejas presentadas en el 2002 fueron por despidos durante la gestación. Tan sólo en la ciudad de México, 268 mujeres se quedaron sin plazas de trabajo por esta razón.

Según informes del Centro de Derechos Humanos, la mitad de los despidos laborales registrados corresponden a las mujeres, en particular por su función reproductiva ya que en cinco de seis casos en los que salen afectadas, el despido por embarazo es la causa más frecuente, sin que las autoridades tomen cartas en el asunto.<sup>104</sup>

Por eso, ante esta situación que discrimina y excluye a la mujer en sus derechos laborales, debemos de tratar de recobrar un sentido más humano y valorar la doble tarea de la mujer, de trabajadora y madre; respetar y hacer valer los beneficios que la Ley otorga; no coartar el legítimo derecho a un trabajo digno, ni a la noble función de darle vida a un nuevo ser.

En esta misma hipótesis de discriminación, encontramos a las personas que padecen enfermedades permanentes, que por desgracia no tienen cura o requieren de tratamientos y medicamentos muy costosos, razón por la que para el mercado laboral, están prácticamente fuera de la competitividad.

Así, las personas, por ignorancia o por temor, suelen discriminar a quienes son diferentes, sea por el color de la piel, por sus ideas políticas, por su credo religioso, por tener alguna deformación física o por ser víctimas de una enfermedad incurable como es el caso del VIH/SIDA. Tema que trataremos en este punto para precisar una hipótesis, dada la extensión de la lista que conforman dichas enfermedades y que por razones de límites no serán abordadas.

La marginación que se hace padecer al ser humano enfermo de SIDA, mata más rápido que el propio virus. La forma de actuar ante este mal, a mediano y largo plazos, es la educación de todos los integrantes del medio del trabajo.

Esta enfermedad alcanza cifras elevadas en el tercer mundo, en el que está incluido México. En su mayor parte, las personas contagiadas pertenecen a edades económicamente activas, con repercusiones inmediatas en la mano de obra.<sup>105</sup>

---

<sup>104</sup> <http://www.cimacnoticias.com/noticias/03ene/03011407.html>

<sup>105</sup> Añon, María José, *Igualdad, diferencias y desigualdades*. Fontamara, México. 2001. p.44.

De acuerdo con la tipología propuesta por ONUSIDA, México puede clasificarse como un país con una epidemia de SIDA concentrada, la cual se caracteriza por una prevalencia de infección por VIH que se ha difundido rápidamente en un subgrupo de la población, pero que aún no se establece en la población en general.

En este tipo de epidemias, la prevalencia de infección por VIH se ha mantenido constante por encima del 5% en por lo menos un subgrupo de la población, y entre las mujeres embarazadas de zonas urbanas es menor al 1%. Desde el inicio de la epidemia hasta el 1 de noviembre del año 2003, en México se han registrado de manera acumulada 71,526 casos de SIDA.

Se calcula que existen entre 116 y 117 mil personas infectadas por el VIH en el grupo de 15-49 años, con una estimación media de 150 mil, de las cuales el 60% ya fallecieron, asimismo se obtiene un estimador de la prevalencia de personas viviendo con VIH/SIDA en este grupo poblacional, la cual asciende a 0.3% y se calcula que unos 250 000 individuos son portadores del virus sin saberlo<sup>106</sup>.

Concretamente en México, en el ámbito del trabajo, entre las múltiples trabas que encuentran quienes padecen dicha enfermedad, están: la consigna de los patrones de no contratarlos, someterlos a exámenes de detección sin su consentimiento, despedirlos contra toda norma legal, negativa a otorgarles atención médica y, en muchos casos, aun los beneficios de la seguridad social.

El derecho del trabajo es un derecho social de naturaleza protectora, que no hace distinciones entre los seres humanos. Sin embargo dentro de la tabla de enfermedades de trabajo, contenida en el artículo 513 de la LFT, no se encuentra contemplado el VIH/SIDA, por tratarse de un padecimiento de aparición "reciente", entre comillas, más no es relevante esta falta de mención para garantizar el derecho, ya que el precepto hace una enumeración enunciativa y no limitativa de enfermedades profesionales.

Si el trabajador es atacado por el SIDA, a consecuencia de la prestación del servicio, estamos ante un riesgo de trabajo; pero también puede ser afectado por una causa ajena al empleo. Para el primer caso, interesa demostrar que el riesgo de trabajo (enfermedad o accidente) se produjo en la prestación del servicio o con motivo de él<sup>107</sup>.

Cuando se comprueba que el SIDA se adquirió por un riesgo de trabajo, procede el pago de un conjunto de prestaciones que otorgan las leyes de seguridad social: en especie (asistencia médica, quirúrgica y farmacéutica, servicios de hospitalización, aparatos de prótesis y ortopedia, y rehabilitación), y en dinero (subsidios, pensiones). Las prestaciones son las mismas que las que se otorgan al trabajador por cualquier otra enfermedad o accidente de trabajo.<sup>108</sup>

<sup>106</sup> Secretaría de Salud y Centro Nacional para la Prevención y Control del VIH/SIDA. *Epidemiología del VIH/SIDA en México*, en el año 2003. CENSIDA. P. 1.

<sup>107</sup> Dávalos Morales, José. *Tópicos Laborales*. Op. Cit. p. 602

<sup>108</sup> Idem.

Pero aún, cuando el SIDA no es adquirido como consecuencia del trabajo, el trabajador tiene derecho a recibir ciertos beneficios de la seguridad social, en el área de enfermedad general.

En estos casos, el patrón está impedido para despedir a un trabajador por el hecho de que contraiga el virus del VIH, sea o no como consecuencia de un riesgo de trabajo. El patrón sólo puede cesar al trabajador, sin incurrir en responsabilidad, cuando se presente alguna de las causales prevista en el artículo 47 de la Ley, y tener SIDA, no es una de las hipótesis de despido previstas en ese artículo.

Sabemos que es obligación de los trabajadores someterse a los reconocimientos médicos que señale el reglamento interior de trabajo y demás normas vigentes en la empresa, para comprobar que no padecen alguna enfermedad de trabajo, contagiosa o incurable; además de que deben avisar al patrón de las enfermedades contagiosas que padezcan, en cuanto tengan conocimiento de esos males (art. 134, f. X, XI). (Cabe advertir que el SIDA es una enfermedad transmisible, no contagiosa). Pero se supone que la intención de estas disposiciones no es buscar pretextos para despedir al trabajador; sino para tomar las medidas necesarias y evitar que se propague una enfermedad a los demás trabajadores, aunque en la práctica ocurre lo contrario.

Muchos trabajadores son despedidos por detectárseles una enfermedad incurable, a pesar de no ser contagiosa, por supuesto la causal de despido en estos casos, siempre va disfrazada, ya que el patrón nunca reconoce su acto de discriminación. Por otro lado, los que ya padecen de la enfermedad y buscan acceso a un empleo, las posibilidades de tenerlo son muy bajas, y la mayoría se enfrenta a la discriminación, muchas veces con su propia familia, en la sociedad y en el trabajo. Siendo despreciados y orillados a vivir la sombra de su enfermedad.<sup>109</sup>

Los síntomas degenerativos en los enfermos de VIH pueden tardar mucho tiempo en presentarse. Hay pacientes que portan el virus en forma pasiva; y nunca se externalizan los síntomas, por lo que no disminuyen su rendimiento laboral. De este modo, se está ante una persona con posibilidades de ejecutar su trabajo como cualquier otro trabajador.

La familia, la sociedad y de manera particular respecto al tema laboral, los patrones deberían de asumir una actitud solidaria con los trabajadores que padecen esta enfermedad, ya que, al igual que los demás son seres humanos que luchan por obtener una vida digna y decorosa, y que sólo tuvieron el infortunio de contraer una enfermedad que les acompañará hasta el resto de su vida, riesgo que corre cada ser en la tierra.

Como último punto de esta hipótesis, incluimos la discriminación a discapacitados o minusválidos, ya que en México conforman un grupo de la población, que no obstante su empeño, esfuerzo, disposición y generosidad, se encuentran marginados en el ámbito laboral.

Es urgente que en este renglón se produzca un cambio de mentalidad. Es necesario desterrar la idea de que el minusválido es una persona de menor valor o un ser falto de capacidad.

<sup>109</sup> Añon, María, José. *Igualdad, diferencias y desigualdades*. Op. Cit. p. 46.

El discapacitado es una persona como cualquier otra, que padece en forma temporal o permanente, disminución en sus facultades físicas o mentales; afección que le impide llevar una vida individual y social en pleno desarrollo. El minusválido no tiene por qué renunciar a su realización como ser humano ni a la búsqueda de su felicidad.<sup>110</sup>

En el campo del derecho se han dado propuestas normativas en beneficio de los discapacitados. En 1975, en la ONU, se hizo el pronunciamiento de la Declaración de los Derechos de los Minusválidos. En 1995, en México, se expidió la Ley para Personas con Discapacidad del Distrito Federal (Diario Oficial de la Federación del 19 de Diciembre). Estos instrumentos jurídicos abarcan múltiples aspectos, buscan el desarrollo, en todos los sentidos, de las personas que padecen algún tipo de incapacidad. Estos esfuerzos son de carácter médico, psicológico, educativo, laboral, de vialidad, deportivo, recreativo<sup>111</sup>.

Las medidas normativas tienden sobre todo a garantizar a los minusválidos trabajo digno y por tanto un ingreso económico decoroso.

La ley trata de que las personas discapacitadas encuentren en su quehacer laboral su autonomía y su autosuficiencia. El trabajo es factor de realización del ser humano, y la remuneración correspondiente le permite obtener satisfactores esenciales para alcanzar una vida digna.

Como consecuencia de lo dispuesto por la Ley para Discapacitados del Distrito Federal, se dictaron dos acuerdos: uno que crea el Consejo Promotor para la Integración al Desarrollo de las Personas con Discapacidad (Diario Oficial de la Federación de 15 de agosto de 1996), y otro por el que se otorgan beneficios fiscales a las empresas que ocupen los servicios de personas con discapacidad (DOF 12 de febrero de 1997). El beneficio consiste en la reducción del 75 % del impuesto sobre nóminas, que se tenga que pagar por concepto de remuneraciones a discapacitados.<sup>112</sup>

Los alcances de la Ley para Discapacitados son limitados, porque sólo se aplican a los minusválidos en la capital de la República. Solamente en las grandes ciudades se registran algunos incipientes beneficios a favor de los discapacitados. En las ciudades medias y pequeñas, que son la mayoría, no se pone atención a este renglón de necesidades.

Es indispensable que el Estado mexicano apoye decididamente a los discapacitados, en los niveles federal, estatal y municipal con la mira de crear las oportunidades de trabajo para este sector de la población.

En este orden de ideas, la Ley Federal del Trabajo dispone que el patrón le proporcione al trabajador otro empleo compatible con sus aptitudes, si la incapacidad física o mental o la inhabilidad manifiesta, hace imposible desempeñar el servicio que prestaba. Esto, si es incapacidad es ajena a un accidente o a una enfermedad ocasionados por el trabajo (art. 54).

---

<sup>110</sup> *Ibidem*. p 79.

<sup>111</sup> *Idem*.

<sup>112</sup> Añon, María, José. *Igualdad, diferencias y desigualdades*. Op. Cit. p.80.

Lo que sucede con esta disposición de justicia, de amplio sentido humano, es que casi nunca se aplica, como ocurre con buena parte de los beneficios laborales ordenados por la norma.

Los discapacitados son parte de México, No existe un México de hombres y mujeres en plenitud de facultades, y otro México el de los seres de capacidades diferentes. Nuestro país debe facilitarles participar en la vida de la comunidad en todos los medios y en todos los grados accesibles a sus aptitudes, y debe también, comprometerse a brindar la igualdad de oportunidades, ya que el trabajo de los discapacitados debe estar subordinado al sujeto del trabajo, a su dignidad; y no únicamente el rendimiento económico.

### **C) Exclusión del derecho de servicio de guarderías, a los padres.**

Uno de los grandes fenómenos socio-económicos de este siglo es la incorporación de la mujer a los centros de trabajo. Los moldes tradicionales que ubicaban al hombre en el trabajo subordinado y a la mujer en el hogar, se han ido cambiando en una sociedad con menos prejuicios y obligada a modificar sus esquemas para enfrentar la crisis económica.

Ante esta realidad contundente, en 1975, en el marco del Año internacional de la Mujer, se incorporó al artículo 123, fracción XXIX del apartado A, de la Constitución, el seguro de guardería, que complementa las prestaciones derivadas del seguro de maternidad.<sup>113</sup>

La ley del Seguro Social regula el servicio de guardería del artículo 201 al 207.

El seguro de guardería protege a todas las madres trabajadoras y se incluye en el precepto legal al varón trabajador cuando es viudo o divorciado, y conserve la custodia de sus hijos. Este seguro les protege ante el riesgo de no poder proporcionarles cuidados a los menores que se encuentran en la primera infancia. El servicio de guardería conforme a su naturaleza, opera únicamente durante las horas de la jornada de trabajo.

Cuando la actual Ley del Seguro Social extendió este beneficio a los trabajadores viudos o divorciados en el artículo 201, vino a cubrir una antigua laguna legal. Sin embargo, a pesar de esta disposición, en la práctica los trabajadores que son padres y se encuentran en las circunstancias señaladas por el precepto, están muy lejos de poder recibir el beneficio de este derecho y como consecuencia tienen que recurrir a guarderías particulares, que regularmente son de alto costo, sufriendo así un decremento en su salario, que lógicamente repercute en la posibilidad de cubrir todas sus necesidades.

---

<sup>113</sup> Dávalos, Morales, José. Op. Cit. p. 615.

La alta demanda de este servicio provoca que las guarderías se saturen; y los usuarios tienen que buscar espacio en otras guarderías más alejadas o esperar largos periodos para obtener una vacante, de ahí que en primer plano se encuentren las mujeres para recibir el servicio y el hombre queda excluido de la aplicación de este derecho y muchas veces en la encrucijada de quien cuidara a sus hijos. Aunque, cabe mencionar que las mujeres que necesitan de este servicio, también tienen que correr el riesgo de la oferta y la demanda, que es totalmente desproporcionada y por lo que el servicio resulta insuficiente para satisfacer a todos los que lo requieren.

De manera general, la imposibilidad de la madre, o en su caso del padre, de cuidar al hijo, va en detrimento de la sana integración familiar. Por eso, recibir este servicio resulta de gran importancia para el trabajador y su familia. Las guarderías representan la casa del niño mientras sus padres trabajan, por ello el servicio debe estar orientado a cuidar y fortalecer la salud del niño y su buen desarrollo, a inculcarle sentimientos de adhesión familiar y social, y a fomentar hábitos higiénicos, de sana convivencia y de cooperación, en relación a los aspectos formativos de estricta incumbencia familiar.

Como hemos mencionado, la ley del IMSS tomó en consideración a los padres viudos o divorciados que tengan a los hijos bajo su custodia para tener derecho al servicio de guarderías, aunque en la realidad no se lleve a cabo. La ley del ISSSTE no regula esta posibilidad respecto a los padres, sin embargo el servicio de guardería para las madres está garantizado desde el apartado B del artículo 123 en el inciso c) de la fracción XI. La ley de Seguridad de las Fuerzas Armadas en su artículo 145 dispone que establecerá Centros de Bienestar Infantil para atender a los niños mayores de 45 días y menores de 7 años, hijos de militares, cuando se acredite la necesidad de esa ayuda.

Podemos concluir que se han ido llenando esos vacíos legales y constituido preceptos importantes que brindan mejores beneficios sociales para los trabajadores con el objeto de cooperar al sano desarrollo de su familia, pero lamentablemente en este caso, falta considerar en la realidad, en la práctica, a los hombres que como las mujeres, tienen que trabajar y estar a cargo de sus hijos. Desproteger a estos pequeños, negando el servicio de guarderías a sus padres por considerarlo un derecho exclusivo de las mujeres, resulta un acto de discriminación que recae en el padre pero también en el derecho que tiene el niño a que se le proporcionen los cuidados y cariño necesario mientras suplen el tiempo que inevitablemente sus padres no pueden estar junto a ellos por cumplir con las exigencias de una vida digna.

#### **D) Personas en edad avanzada.**

Las personas en edad avanzada conforman un grupo vulnerable de la sociedad, sufren discriminación por su edad, por sus capacidades, por su apariencia, por su sensible salud, por su situación económica, en fin por muchas razones que hacen de sus años, una carga pesada de llevar. Respecto al ámbito laboral, no podía ser la excepción, ya que las posibilidades de



tener un empleo en esa etapa de la vida, son mínimas, pues ya nadie quiere contratar a una persona adulta, porque su rendimiento, por razones evidentemente naturales, ha decrecido y por lo que resultan incompetentes ante un mundo basado en el rendimiento, la competitividad y la producción. Por lo que, claro está, la preferencia en el empleo la tienen los jóvenes, y unos cuantos ancianos que por gozar de mejores condiciones sociales y económicas, pueden aún, formar parte de los económicamente activos.

El problema de discriminación que sufre este grupo de la sociedad respecto a la obtención de un trabajo digno, es de tal magnitud como lo es el acelerado proceso de envejecimiento de la población que conforma nuestro país.

Los países en desarrollo no siempre planifican sus políticas de crecimiento y en especial las demográficas; problemas como la explosión de natalidad y el envejecimiento se ubican casi siempre al final de las prioridades, por lo que a estos países, les resulta difícil reconocer y ajustarse a las nuevas condiciones impuestas por una población en rápido proceso de envejecimiento, por lo que, el problema se refiere a que necesitan atención, cuidados y servicios a los cuales tienen derecho y que, sin embargo, no siempre reciben. Para lograr su adecuada atención, se requiere que los gobiernos desarrollen una serie de acciones que satisfagan las demandas y requerimientos cada vez más urgentes de este sector de la población, de tal suerte que el vivir más, también vaya acompañado de una mejor calidad de vida.<sup>114</sup>

Nuestro México enfrenta un grave problema: en algunas décadas la mayoría de la población será de edad avanzada. Desde los años treinta se han registrado cambios sustanciales, tanto en la estructura, como en la dinámica de la población; estos cambios se caracterizan por una disminución gradual y sostenida de la tasa de mortalidad.

De acuerdo con la información publicada por el Consejo Nacional de Población, durante el periodo comprendido entre 1930 y 1995, en nuestro país la tasa de mortalidad se redujo de 26 a 4 defunciones por cada 1000 habitantes. En correspondencia con este cambio, se ha dado un incremento en la esperanza de vida, mientras que en 1930, no rebasaba los 36 años, en 1995 la expectativa de vida alcanzó los 72 años<sup>115</sup>.

La disminución de la tasa de mortalidad sin el descenso correspondiente en la tasa de fecundidad provocó entre 1930 y 1970, un aumento absoluto de la población menor de cinco años. A partir de entonces, gracias a una reducción importante y sostenida en la tasa de fecundidad, que pasó del 3.4% anual en 1965 al 2.05% en 1995,<sup>116</sup> en nuestro país aparece el fenómeno del envejecimiento de la población.

Desde 1990, el índice de crecimiento del grupo de población de 60 años en adelante es uno de los más marcados, con una tasa del 4.0%, inédita en la historia demográfica del país, ya que en 1960 dicha tasa era del 1.0%.

<sup>114</sup> San Miguel Aguirre, Eduardo. *Los Derechos Humanos en la 3ª edad*. CNDH, México, 1999, p.12.

<sup>115</sup> Poder Ejecutivo Federal, "Programa Nacional de Población 1995-2000", Poder Ejecutivo Federal, México, 1995. p. 5.

<sup>116</sup> *Ibidem*, p. 1.

Una verdad que no podemos perder de vista es que si hoy somos un país de niños y de jóvenes, en las próximas décadas seremos un país de adultos, y luego un país de viejos.

Por eso, el rápido crecimiento de la población de 60 años y más, nos obliga a hacer frente a toda una serie de demandas derivadas del proceso de envejecimiento de la población, y a cuestionarnos respecto de quién es responsable de financiarlas: el gobierno, la familia o el propio anciano.

No realizar a tiempo los ajustes necesarios para la atención de este amplio problema, ocasiona conforme transcurre el tiempo, acompañado del aumento de este sector de la población, el incremento de violaciones a los derechos fundamentales de las personas en la tercera edad.

Enfrentar este problema y encausarlo al progreso del país, a una mejor economía, a una sociedad solidaria, a una cultura basada en el respeto de los derechos de los demás, a la igualdad, a la no discriminación, a mejores condiciones de vida, al desempeño de un trabajo digno, a la igualdad de oportunidades, a la conciencia de nuestra propia naturaleza humana, depende de todos, de las políticas de gobierno, de nuestras leyes, de un sistema jurídico certero, de la economía, pero principalmente de la gran heterogeneidad en el acceso al empleo y de la distribución del ingreso.

Los problemas de quienes sufren discriminación, en cualquiera de sus formas, siempre van de la mano con la pobreza, y los que las ejecutan con el poder económico. De allí la gran necesidad de considerar en el empleo a quienes representan un grupo tan grande e importante de la sociedad.

Tratar de entender el concepto de vejez, responde más a un juicio social que a uno biológico, visualizado a través de un criterio superficial.<sup>117</sup>

En sociedades como la nuestra, en algunos sectores existe la idea de que la vejez es una etapa caracterizada por la decadencia física y mental, la cual proyecta sobre los viejos una imagen de discapacidad, de estorbo, de inutilidad social, de personas con un conocimiento obsoleto, rebasadas por la modernidad. No obstante que estas ideas son falsas, han propiciado que los ancianos las adopten también y acaben por percibirse a sí mismo en esos términos.

Por el contrario, investigaciones recientes indican que, en ciertos trabajos, las personas de más de 60 años pueden igualar y aun superar a los jóvenes porque son más responsables y logran optimizar con mayor eficacia los recursos a su disposición. De igual forma, diversos estudios demuestran que “los ancianos suelen conservar en forma notable su inteligencia, enriquecida por su experiencia, y esto les permite compensar defectos cognitivos, como es la disminución de la capacidad para el pensamiento inductivo. Por otra parte, el anciano maneja bien las estructuras lógicas y su razonamiento deductivo puede ser excelente.”<sup>118</sup>

<sup>117</sup> Consejo Nacional de Población y Sistema Nacional de Desarrollo Integral de la Familia, Op. Cit. p. 8

<sup>118</sup> Ramón de la Fuente, María Elena Medina Mora, Jorge Caraveo. *Salud Mental en México*. Instituto Mexicano de Psiquiatría, Fondo de Cultura Económica, México. 1997. p. 202.

Hoy en día, desde una perspectiva aún más limitada, el ámbito laboral concibe a la vejez de manera prematura, ya que las personas de los 30, 35 ó 40 años de edad, son considerados “viejos”, mermando la igualdad de oportunidades y de acceso al trabajo.

Quienes se encuentran en este rango y tienen empleo, tienen un gran privilegio, pero quienes no gozan de la misma fortuna, se enfrentan a la realidad que se vive en nuestro país, que en la mayoría de estos supuestos ya no es tan fácil conseguir empleo. Una revisión, así sea superficial, de las bolsas de trabajo y de los avisos oportunos de los periódicos, da buena cuenta de esta dolencia social.

Hay empresarios que se niegan a ocupar a personas adultas porque su rendimiento ha descendido. Sin embargo, el Estado y los patrones tienen una responsabilidad social; crear oportunidades de empleo y ofrecer a los trabajadores cuyas facultades han disminuido por la edad, un empleo compatible con sus aptitudes. Ejemplo: la experiencia de un piloto aviador retirado sería de enorme utilidad en el área de capacitación. Nunca es suficiente el conocimiento de las fórmulas técnicas; es indispensable la ilustración de quien ha tenido la oportunidad de aplicarlas.<sup>119</sup>

Los efectos de ser excluidos del campo laboral, son tanto de carácter económico como moral. En toda sociedad donde predomina como meta fundamental la producción y consumo de bienes y servicios, el trabajo aparece como el medio para ganar reconocimiento y el respeto de los demás, lamentablemente, vivimos conforme a un patrón cultural que valora al hombre por sus logros y el éxito económico.

Paradójicamente, en las actuales sociedades industrializadas, un hecho decisivo que marca la diferencia entre la edad adulta y la vejez es la salida del mundo laboral que plantea cambios importantes en el ciclo de vida. Así, no tener un trabajo productivo fuera de la unidad doméstica, (en la concepción de una sociedad de producción) es sinónimo de no hacer nada, y esto significa no ser nadie socialmente, por lo que se tiende a percibir a los ancianos como seres inútiles.

Una de las situaciones que tarde o temprano enfrentan las personas de la tercera edad, ya sea por voluntad propia o por necesidad, es el retiro de la actividad económica.

Debe señalarse el hecho de que en México, sólo un reducido número de personas de la tercera edad se encuentran en posibilidad de retirarse de la actividad económica; ya porque posean buen status social y económico y/o porque por sus años de trabajo pueden jubilarse y contar con las pensiones que ofrece la seguridad social, aunque mínimas e insuficientes respecto de la inflación, pero al fin de cuentas, un ingreso que les ayude a satisfacer sus primeras necesidades. Aunque llama la atención el hecho de que sólo el 9.7 % de los ancianos, en este supuesto haya dejado de trabajar por jubilación y reciba su pensión, lo cual nos indica la problemática que enfrenta este grupo.<sup>120</sup>

<sup>119</sup> Dávalos Morales, José. Op cit. p. 529.

<sup>120</sup> San Miguel Aguirre, Eduardo. *Los Derechos Humanos en la 3ª edad*. Op. Cit. p. 31.

Otro gran número, necesitan seguir trabajando para recibir un ingreso que les permita atender sus necesidades y las de su familia, algunos, en el mejor de los casos recurren al autoempleo, generalmente en actividades de comercio, lo que hoy llamaría Fox, a los “changanros”, pero otros, con menores posibilidades de autoemplearse quedan a la deriva, de la ayuda que puedan recibir del gobierno, de instituciones, de la sociedad misma, o simplemente a vivir su miseria y la difícil carga de haber llegado a la “vejez”.

La discriminación va en contra de la justicia social que comprende: la satisfacción de las necesidades básicas, la distribución equitativa de los recursos, el acceso universal a los servicios de salud y de educación, la igualdad de oportunidades, así como la protección de los grupos desfavorecidos; la presencia de estas conductas origina una serie de consecuencias que afectan tanto a las personas discriminadas en lo individual, como a la sociedad en su conjunto.

Dentro de las principales consecuencias que ocasiona la discriminación en este grupo, es posible mencionar que:

Suspende o restringe el ejercicio de los derechos fundamentales de las personas de la tercera edad.

Fomenta la intolerancia y la aceptación de las prácticas discriminatorias en contra de esta población.

Excluye a las personas de edad avanzada de los beneficios del desarrollo e incrementa los índices de pobreza en que viven algunos de ellos.

Aumenta el aislamiento, la marginación, el abandono y el sufrimiento de los ancianos.

Difunde y fortalece los prejuicios en contra de este grupo vulnerable. Uno de ellos es el concepto de vejez, el cual en nuestra cultura frecuentemente es sinónimo de inutilidad; o bien, la idea respecto a la improductividad laboral de las personas de la tercera edad y, por tanto, la carga social que representa este sector de la población.

Contribuye a la ausencia de un sentimiento de solidaridad que implica la falta de comprensión del sufrimiento humano, es decir la carencia de una identificación con el que sufre y la defensa de su causa, razón por la cual frecuentemente las personas de edad avanzada se ven en la necesidad de enfrentar su problemas en forma individual, sin la ayuda de los demás integrantes de la sociedad.

Lo cierto es que en mediano plazo serán más las generaciones de personas que se incorporen a la llamada tercera edad.

Por eso, en esta materia no puede haber dilación. Hoy es el momento de tomar medidas para proteger el trabajo de los ancianos y no el día de mañana, cuando sean millones demandando empleo y un retiro decoroso para una vida digna.

## **E) Derechos de Preferencia.**

Los derechos de preferencia, regulados en el artículo 154 al 158 de la Ley Federal del Trabajo, establecen la obligación que tienen los patrones para “preferir en igualdad de circunstancias a los trabajadores mexicanos respecto de quienes no lo sean, a quienes les hayan servido satisfactoriamente por mayor tiempo, a quienes no teniendo ninguna otra fuente de ingreso económico tengan a su cargo una familia y a los sindicalizados respecto de quienes no lo estén.

Si existe contrato colectivo y éste contiene cláusula de admisión, la preferencia para ocupar las vacantes o puestos de nueva creación se regirá por lo que disponga el contrato colectivo y el estatuto sindical.

Se entiende por sindicalizado a todo trabajador que se encuentre agremiado a cualquier organización sindical legalmente constituida.” (artículo 154, LFT) .

Del precepto señalado podemos destacar que los derechos de preferencia comprenden varios puntos a considerar como la nacionalidad, la antigüedad del trabajador en la empresa, que el trabajador no tenga ninguna otra fuente de ingresos y que tenga a su cargo una familia y la afiliación a un sindicato.

Cuando a través de disposiciones estatutarias se establece algún otro criterio distinto de los considerados en la Ley, para el efecto de ocupar las vacantes y puestos de nueva creación, no prevalecen sobre lo que establece el texto legal.

Nuestra hipótesis de discriminación laboral se sustenta a partir de la exclusión que se señala para poder tener acceso a un puesto o vacante de nueva creación en el trabajo, respecto de quienes son sindicalizados y de quienes no lo son, siendo ésto, un limitante al derecho de igualdad de oportunidades, ya que, la exigencia de tener que pertenecer a un sindicato para poder estar en el supuesto señalado de los derechos de preferencia y obtener tal vacante, constituye un acto discriminatorio en la medida que se impone al trabajador esa condición que coarta la libertad de la persona de decidir si quiere pertenecer o no, a cierto grupo, lo mismo sería obligarle a profesar tal religión, a pertenecer a cierto grupo político, o cualquier otra condición para que se gane el derecho de ser tomado en cuenta para el puesto. De tal modo que, un grupo de trabajadores, los no sindicalizados, frente a los sindicalizados, quedan descartados por tal distinción, para acceder a una oportunidad de trabajo.

Asimismo, el ilustre maestro Mario de la Cueva opina que los derechos de preferencia constituyen “limitaciones a la libre selección del personal por el empresario, pues le obligan a utilizar a los trabajadores que disfrutaban de esos derechos, con exclusión de quienes no son titulares de ellos.”<sup>121</sup>

---

<sup>121</sup> De la Cueva, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. T I. 15. Edición. Editorial Porrúa., México. 1999. p.423.

El principio de igualdad se define en el segundo párrafo del artículo 3° de la Ley laboral y señala que “no podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivos de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social”, aunque éste principio resulta relativo, ya que fácilmente se rompe en función de diversos factores, frente a la posibilidad de dar nacimiento a la relación laboral como en el reconocimiento de los derechos de preferencia.

Según el orden de las condiciones que la ley señala para otorgar la preferencia para una nueva plaza es:

Primero, la *nacionalidad mexicana*. Por regla general la nacionalidad es fuente de desigualdad, aunque el artículo 1° de nuestra Constitución concede a todo individuo, nacionales o extranjeros, por el simple hecho de estar en México el derecho de gozar de todas las garantías individuales que en ésta se consagran y prohíbe en el mismo artículo toda discriminación motivada por el origen étnico o nacional, el género, la edad, las capacidades diferentes, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas, en materia del trabajo encontramos la exigencia de preferir a los mexicanos respecto de los extranjeros en igualdad de circunstancias, para toda clase de concesiones y para todos los empleos, cargos o comisiones de gobierno en que no sea indispensable la calidad del ciudadano, según el artículo 32, también de nuestra carta magna.

Así, en este sentido se ha expresado claramente en el artículo 7 de la Ley Federal del Trabajo que “en toda empresa o establecimiento, el patrón deberá emplear un noventa por ciento de trabajadores mexicanos por lo menos. En las categorías de técnicos y profesionales, los trabajadores deberán ser mexicanos, salvo que no los haya en una especialidad determinada, en cuyo caso el patrón podrá emplear temporalmente a trabajadores extranjeros, en una proporción que no exceda del diez por ciento de los de la especialidad. El patrón y esos trabajadores extranjeros tendrán la obligación solidaria de capacitar a los trabajadores mexicanos en la especialidad de que se trate.” Tal disposición no opera en el caso de directores, administradores y gerentes generales.

De aquí que en los derechos de preferencia, el legislador atiende a esta causa en virtud de que debe preferirse, en caso de existir un nuevo puesto, a un trabajador mexicano sobre un extranjero, por las razones totalmente obvias y justificables, principalmente de crisis y desempleo.

Segundo, *los servicios prestados satisfactoriamente por mayor tiempo*. En esta causa de preferencia se contempla a aquellos trabajadores, aún los que tienen la calidad de eventuales dentro de la empresa, para ser preferidos a ocupar un nuevo puesto o vacante respecto de aquellos que nunca han laborado en la empresa. (artículo 156. LFT.) Aquí la ley deja una ranura, salida para los patrones que no quieran cumplir con el derecho de preferencia: el que los servicios hayan sido satisfactorios.

En nuestro concepto faltó a la disposición del artículo 156 una nota complementaria que estableciera una presunción de buenos servicios, quedando a cargo de las empresas acreditar lo contrario<sup>122</sup>.

La antigüedad es razón que no discutimos en el sentido de que un trabajador que se compromete lealmente con su trabajo, día con día, año con año y hasta por mucho tiempo, es menester que tenga un respaldo jurídico que le de certeza y estabilidad en su empleo, pero en este punto no descartamos la existencia de una barrera que cierra las puertas de la igualdad de oportunidades respecto de quienes no han tenido la fortuna de crear derechos de antigüedad en alguna institución, o simplemente no han tenido la fortuna de ser contratados, pero que pueden encontrarse con el mismo grado de capacidad para ejecutar el trabajo de dicho puesto o vacante.

Tercero, *tener a su cargo una familia y no tener otra fuente de ingresos económicos*. Esta causa de preferencia es sumamente justificable, ya que pretende proteger a la familia, cuyo único sostén es el propio trabajador por ser el jefe de ésta y de quien depende la satisfacción de todas las necesidades, como el alimento, el vestido, el techo, cuando menos por su calidad de indispensable, la educación, la cultura, el recreo, y las demás que otorguen una vida digna.

El establecimiento de esta preferencia frena en cierta medida esa costumbre contra ley y por lo mismo ilícita, pero eficaz, que desplaza a los trabajadores de más edad no obstante su mayor experiencia, a favor de los más jóvenes. Posición que en la práctica a veces pasa por alto ya que en muchos de los casos se margina a estos trabajadores, y se prefiere a los que no tienen ningún compromiso familiar para involucrarse de lleno con la empresa.

Por último, *pertenecer a un sindicato*. Condición que nosotros consideramos que es constitutiva de un acto discriminatorio al excluir de los derechos de preferencia a quienes no sean sindicalizados, sin importar ya las condiciones anteriores, es decir; sin importar que sea mexicano, que haya prestado satisfactoriamente sus servicios por más tiempo que otros, y aunque tenga a su cargo una familia, siendo éste la única fuente de ingresos.<sup>123</sup>

El derecho mexicano, reconoce la legitimidad de la cláusula de admisión, en virtud de la cual se obliga al patrono a no aceptar sino a trabajadores miembros del sindicato titular o administrador del contrato colectivo o del contrato ley. Por consiguiente, si en el contrato colectivo existe la cláusula de admisión, todas las vacantes que ocurran o puestos de nueva creación, deben cubrirse con las personas que proponga el sindicato, porque ese es el efecto de la cláusula; de ahí que la pretensión de un solicitante para que se le otorgue el trabajo por ser mexicano o porque prestó su trabajo a la empresa con anterioridad o porque tiene a su cargo una familia, no pueda prosperar.

Desde este punto de vista, el artículo 154 no dice nada nuevo, pues se limita a concordar con el 395 que declara la legitimidad de la cláusula.<sup>124</sup>

<sup>122</sup> De Buen, Néstor. *Derecho del Trabajo*. T. II. Edit. Porrúa. México. 1996. p.350.

<sup>123</sup> De la Cueva, Mario. *El Nuevo Derecho Mexicano del trabajo*. Op. Cit. p. 426.

<sup>124</sup> Idem.

Pero si no existe contrato colectivo, o el celebrado no contiene la cláusula de admisión, “no obstante que en principio se reconoce la facultad del empresario de seleccionar su personal”, se le impone la obligación de preferir, en igualdad de circunstancias, a los trabajadores mexicanos, a quienes le hayan servido satisfactoriamente por mayor tiempo, a los que tengan a su cargo una familia y, nuevamente, a los sindicalizados respecto de quienes no lo estén<sup>125</sup>, este supuesto alcanza a los trabajadores eventuales, transitorios o para obra determinada, según el artículo 156 de la Ley.

De lo anteriormente expuesto, podemos decir que los llamados derechos de preferencia y de antigüedad son, entonces, los instrumentos jurídicos de la desigualdad. No creemos que pueda hacerse de ellos una calificación en el sentido de considerarlos buenos o malos, justos o injustos, razonables o contrarios a la razón. Pero sí es preciso subrayar, como intentamos hacerlo en este apartado, los resultados que producen, esto es, que rompen con el principio de igualdad que aun incierto, sustenta nuestro derecho del trabajo.<sup>126</sup>

Lo que resulta sorprendente es que con el pretexto de la preferencia a que aluden los artículos 154 y siguientes, se maneje una especie de derecho al trabajo de gente ajena a la empresa, si ésta no desea integrar la vacante que se presentó, lo que en etapas de crisis es más que frecuente<sup>127</sup>. La cuestión es que no parece adecuado manejar temas de preferencia cuando se trata, simple y sencillamente, de una aspiración a obtener empleo que la ley no reconoce.

#### **F) Egresados de universidades públicas.**

La discriminación laboral a egresados de universidades públicas es un problema al que se tienen que enfrentar la mayoría de los profesionistas que terminaron una carrera en alguna de estas instituciones y que pretenden colocarse en el mercado laboral.

Las oportunidades de empleo se ven reducidas ante la preferencia que tienen las empresas para contratar a egresados de universidades particulares ya por el prestigio de la institución, o por considerar que sus egresados están mejor preparados, lo cierto es que con esta conducta, violan el principio de no discriminación que se establece en el artículo 1º constitucional, el derecho al trabajo del artículo 5º., así como el principio de igualdad contenido en el 3º de la Ley Federal del Trabajo, el derecho al trabajo del artículo 4º, párrafo primero de esta Ley, comprendido en el mismo sentido de los párrafos primeros de los artículos 5º y 123 de nuestra Constitución.

Estas conductas discriminatorias atienden a un conglomerado de problemas que existen en nuestro país, como la educación, la sociedad dividida en estratos sociales, las deficientes políticas económicas, de ahí, un mercado laboral en crisis, por mencionar algunos.

<sup>125</sup> Idem.

<sup>126</sup> De Buen, Néstor. *Derecho del Trabajo*. Op. Cit. p. 348.

<sup>127</sup> Ibidem. p. 354.



Para llegar a la afirmación de nuestra hipótesis, es necesario comenzar por el análisis del sistema educativo a nivel superior en México. Este sistema está conformado por más de 1500 instituciones públicas y particulares, que tiene distintos perfiles tipológicos y misiones institucionales: universidades, universidades públicas autónomas, universidades tecnológicas, instituciones de investigación y posgrado, escuelas normales y otras instituciones.<sup>128</sup>

Es importante señalar que una parte significativa del crecimiento de los egresados se explica por la dinámica registrada en las Instituciones de Educación Superior (IES) privadas, que en la mayoría de los casos crecieron a un ritmo mayor al de las IES públicas, dando como resultado una mayor participación en la oferta de egresados de esas instituciones en la última década, 1990-2000.<sup>129</sup>

Este sistema, tal como existe actualmente, se construyó a partir de 1970, cuando inicia el periodo de la masificación. No sólo se incorporan plenamente los sectores que tradicionalmente asistían a la universidad, sino que acuden clases sociales usualmente excluidas de la educación superior como los obreros, los campesinos y se observa una creciente participación de la mujer.<sup>130</sup>

La ampliación de la oferta educativa descansa en su mayor parte en el crecimiento de las IES privadas en las diferentes entidades de la federación. Entre 1970 y el 2000, el total de las instituciones de educación superior registradas en la base de datos de la SEP pasó de 109 a 997. El crecimiento fue mayor en el caso de las IES privadas que pasó de 41 a 737 mientras que las públicas pasaron de 68 a 260.<sup>131</sup>

Una parte significativa de las instituciones privadas surgieron como una alternativa política a las IES públicas, en el interés de algunos grupos empresariales por fundar y apoyar instituciones educativas de “más alto nivel” que atiendan a una población pequeña y selecta, que puedan ser más eficaces que las universidades de gran tamaño, en la formación de jóvenes que puedan rápidamente insertarse en el mercado de trabajo. En esta concepción, las familias pudientes, económicamente hablando, consideran a las IES privadas como la mejor opción para sus hijos. Aunque las IES públicas constituyen a nivel nacional un número más pequeño de instituciones, concentran el 70% de los egresados a nivel superior lo que significa que son las principales responsables del objetivo de cobertura y de formación de cuadros en todos los campos del conocimiento.<sup>132</sup> No obstante, los egresados de las IES privadas y su importante creciente, presumiblemente son más aceptados en el mercado laboral que los de IES públicas.<sup>133</sup>

La desigualdad de la formación profesional ofrecida, con el tiempo, ha consolidado correspondencias entre el tipo de institución, profesión y las características básicas de la población que típicamente puede acceder a ellas.

<sup>128</sup> ANUIES. *Mercado laboral de profesionistas en México. Diagnóstico 1990-2000. 1ª parte.* México. p. 29.

<sup>129</sup> *Ibidem* p. 92.

<sup>130</sup> *Ibidem* p. 28.

<sup>131</sup> *Ibidem* p. 92.

<sup>132</sup> *Ibidem* p. 96.

<sup>133</sup> *Ibidem* p. 102.

Se ha dado así un fenómeno en el que se produce una interacción entre el origen social de los estudiantes, la calidad académica de la institución de educación superior y la orientación de la formación que reciben, de tal modo que ciertos segmentos de egresados pasan a tomar posiciones específicas de la estructura ocupacional, con mejores pagos. Así los jóvenes tienden a acceder a diversos tipos de instituciones de educación superior según los niveles previos de capital escolar adquiridos, lo cual a su vez está condicionado por el origen social de los estudiantes y, por ende, por la dotación cultural que ellos reciben por herencia y socialización primaria dentro del hogar.<sup>134</sup>

Esa expansión promovida por la iniciativa privada fue la otra gran fuente del crecimiento del sistema aunque se hizo de manera heterogénea y segmentada.

Por un lado se desarrollaron grandes instituciones de élite y de elevada calidad y reconocimiento social; y en el otro extremo, surgieron numerosas instituciones que contribuyeron a la devaluación de los certificados educacionales ofreciendo una baja calidad profesional, en la medida en que el interés de ganancia predominó sobre el académico.<sup>135</sup>

De lo cual, podemos decir que no todas las instituciones privadas garantizan la calidad en la educación, ya que algunas tienen como prioridad en sus objetivos, una ganancia económica, quedando la facilidad y oportunidad para muchos de los jóvenes provenientes de una clase social pudiente, obtener un título profesional, sin más mérito y empeño que el de ir pagando colegiaturas elevadas por el tiempo que cubre una carrera, existiendo así, una cierta relación de dependencia financiera de la institución con estos “clientes”.

Por supuesto, con esto, tampoco queremos decir, que así operen todas las instituciones de educación superior particulares, pero sí destruir el concepto general que se tiene de que los egresados de esas universidades están mejor preparados.

Por esta razón, consideramos conveniente que no deberían de clasificarse a los egresados como los mejores o los peores, dependiendo de la institución en la que estudiaron, sino que deberían de considerarse a los egresados de manera general en un plano de igualdad de oportunidades y de derecho al trabajo, donde cada quien pueda hacerlo valer según sus capacidades y sus conocimientos.

En México, la situación económica ha dificultado la generación de empleos.

Hacia finales de los años ochenta, empieza a afectar la relación entre la educación superior y el mercado laboral, y aparecen fenómenos como el desplazamiento hacia abajo de la escala ocupacional, empleos que no corresponden a la formación adquirida, y prolongación de los periodos de espera para incorporarse a una ocupación.<sup>136</sup>

<sup>134</sup> Muñoz Izquierdo, Carlos. *La educación superior y su relación con el sector productivo*. SECOFI- ANUIES. México. 1992. p. 18.

<sup>135</sup> *Idem*.

<sup>136</sup> ANUIES. *Mercado laboral de profesionistas en México*. Op. Cit. p. 29.

Sin embargo, este fenómeno tiene un efecto muy singular, casualmente también recae en los egresados de universidades públicas, ya que es más común ver a un licenciado, contador u otro (de este tipo de universidades) de taxista, por mencionar un ejemplo, que a un egresado de una institución privada de alto reconocimiento y prestigio social, que cuenta con un título profesional que es ya una carta de presentación, por lo que, probablemente tenga la oportunidad de administrar o dirigir una empresa, en la cual, respecto a este fenómeno de desplazamiento hacia abajo en la escala ocupacional, también se encuentren trabajadores ejerciendo actividades que no son acordes a la formación de su carrera, por ende con salarios más bajos, y así en la misma secuencia de una cadena alimenticia.

Durante mucho tiempo los economistas y otros científicos sociales han considerado a la educación como la solución a muchos de los problemas sociales como la productividad, la desigualdad, el crecimiento económico, la salud, la sobrepoblación, la participación política, la reducción de la criminalidad, entre otros más.

Sin embargo, la realidad nos muestra que la economía ha sido responsable de todos esos fenómenos de desigualdad, de marginación, de la devaluación de las capacidades y del trabajo del hombre, y ante el desempleo, la criminalidad.

Ya que no ha sido la educación sino la economía la que ha determinado si crecen o disminuyen los puestos de trabajo y los salarios. La educación puede contribuir a una mayor productividad, sólo si existen las oportunidades laborales para trabajadores más productivos.<sup>137</sup>

Un dato importante que da fundamento a la gravedad del problema es que la oferta de egresados creció a lo largo de 1990-2000, al 6.7% en promedio anual, mientras que la economía sólo lo hizo a razón del 3.5%, sin mencionar el porcentaje de la inflación.

Lo anterior sugiere que el número de egresados aumentó a un ritmo dos veces superior al del producto interno bruto, de modo que la oferta de egresados se enfrenta a un mercado laboral incapaz de ofrecer las oportunidades que se necesitan para que la gran mayoría de quienes salen de las universidades encuentren empleo en correspondencia con su formación,<sup>138</sup> pero no siendo suficiente este problema contra el cual se tiene que luchar, también se suma la desventaja de tener que ser seleccionado como merecedor al derecho del trabajo, dependiendo la institución superior de la cual se egresa.

Aunque las limitaciones económicas de nuestro país no justifican la realización de estos actos discriminatorios, evidentemente sí han sido causa que los han propiciado y la historia no cambia, las oportunidades surgen para los que económicamente pueden.

---

<sup>137</sup> *Ibidem.* p. 36.

<sup>138</sup> *Ibidem.* p. 115.

## G) Trabajadores del campo.

El grito *tierra y libertad* resonó estruendoso en todos los campos de batalla, fue el alma y el motor de la Revolución. Los campesinos, la clase revolucionaria de 1910 a 1917, son los únicos que no han obtenido ningún beneficio de la sangre que derramaron abundantemente sus antepasados.

Es verdad que en la Asamblea Constituyente se analizó primero el problema del derecho del trabajo y que fue en ocasión de ese debate que nació *la idea de los nuevos derechos de la persona humana*, pero también lo es, que la cuestión de la tierra representaba todo nuestro pasado, era nuestro presente inmediato, y es todo nuestro futuro inaplazable, porque ningún pueblo puede hablar de dignidad humana si su población campesina vive en condiciones inferiores a las de los animales que mira engordar en los pastizales cuya propiedad es de otro<sup>139</sup>.

Para la Ley Federal del Trabajo (art.279) son “Trabajadores del campo los que ejecutan los trabajos propios y habituales de la agricultura, de la ganadería y forestales, al servicio de un patrón.

Para nosotros, hablar de trabajadores del campo, es hablar de un grupo de personas de nuestra población que viven alejados de un verdadero sistema jurídico, ya que parece que a nadie le preocupa la existencia de sus derechos, viven en condiciones de miseria, totalmente deplorables que confrontarían la función social del derecho del trabajo, porque también son personas que ejecutan un trabajo que se supone debería de ser remunerado de forma tal que les permitiera tener una vida digna, pero al parecer estos magníficos preceptos no cuadran con la realidad del campo, lo que los excluye de un verdadero derecho del trabajo que les dignifique como personas humanas.

Hablar de sus carencias, sería hablar de una lista interminable que pocas veces se ha tenido la intención de tomarla en cuenta, como el rezago en la educación, la decadencia de sus culturas, el poco presupuesto económico destinado a sus tierras, una seguridad social tan pobre como ellos mismos, deficiencia de servicios públicos, etc, etc, y deficiencia de derechos laborales, todo esto conforma los efectos de la discriminación que se ejerce hacia este grupo de la población.

Indudablemente, el trabajo del campo es un problema que la sociedad mexicana tiene olvidado. Los campesinos han sido agregados al convoy de la globalización económica tal como se encuentran. Se debaten en la ignorancia, en el hambre, en la desorganización. A los trabajadores del campo se les tiene como un recurso explotable, mano de obra barata, como un factor nada o muy poco efectivo en la producción. Sólo interesan a los demás a la hora de recoger votos en las urnas electorales. Tal como ayer, los campesinos siguen en el olvido.<sup>140</sup>

<sup>139</sup> De la Cueva, Mario. *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*. Op. Cit. p. 520.

<sup>140</sup> Dávalos Morales José. *Tópicos Laborales*. Op. Cit. p. 240.

Esa es la situación de tres millones de jornaleros o peones. O de seis millones de trabajadores del campo, si sumamos a quienes se dedican a la ganadería, a la silvicultura o a la pesca.

Según el Banco Mundial, cuarenta de cada cien habitantes de México viven con ingresos menores a dos dólares. De esa población 14 millones sobreviven con un ingreso diario menor a 1 dólar por persona. Este ingreso ha sido considerado por los funcionarios del Banco Mundial y de Naciones Unidas como el “nivel de pobreza”. El 30 % de esos mexicanos son campesinos y viven por debajo de ese nivel oficial, más que el doble de la cifra nacional de 13.5 por ciento.<sup>141</sup>

El gobierno mexicano calculó que en la última década (1990-2000) se perdieron 1.2 millones de empleos en la agricultura mexicana<sup>142</sup>. Razón por la cual los campesinos han tenido que emigrar, algunos a zonas urbanas en otros estados de la República, dejando muchas veces a sus familias o llevándolas consigo pero sufriendo el mismo desamparo, la misma miseria, mendigando por las calles el pan de cada día. Muchos otros, prefieren cruzar las fronteras de su país para buscar una oportunidad de trabajo que les permita ganar lo necesario para subsistir, decisión que les lleva a vivir otro mundo de discriminación, de injusticia, de explotación, maltrato y persecución. Los que corren con mejor suerte se quedan para trabajar y vivir en ese país, los que no, tal vez sean deportados o mueran en el intento. Lo cierto es que esos campesinos no volverán a sus tierras pues no hay dinero con que trabajarlas, son una clase muy vulnerable, desprotegida en muchos derechos, son los pobres que siempre son más pobres.

Según el artículo 27 Constitucional fracción XX, El Estado promoverá las condiciones para el desarrollo rural integral, con el propósito de generar *empleo* y garantizar a la población campesina el bienestar y su participación e incorporación en el desarrollo nacional, y fomentará la actividad agropecuaria y forestal para el óptimo uso de la tierra, con obras de infraestructura, insumos, créditos, servicios de capacitación y asistencia técnica. Asimismo expedirá la legislación reglamentaria para planear y organizar la producción agropecuaria, su industrialización y comercialización, considerándolas de interés público.

La realidad del campo encara al Estado ante la obligación claramente establecida en este artículo, primero, no se ha visto un desarrollo rural, por el contrario, el campo sufre una grave crisis, no se han generado los suficientes empleos que proporcionen al campesino un trabajo que garantice su bienestar, y ante la supuesta participación e incorporación en el desarrollo nacional, lo que podemos recalcar son las múltiples protestas en las que han marchado juntos los campesinos para exigir el respeto de sus derechos constitucionales, agrarios, laborales y a exigir también una mirada al campo con un trato preferencial en apoyos económicos, ya que de no dar solución a todos estos problemas se condena a los hijos de estas generaciones a vivir permanentemente en la miseria.

En nuestro país hay aproximadamente 35 millones de mexicanos que viven en extrema pobreza; y la mayor parte de ellos son los trabajadores del campo.<sup>143</sup>

<sup>141</sup> <http://www.perspectivamundial.com/2003/2704/270414.html>

<sup>142</sup> *Idem.*

<sup>143</sup> *Idem.*

Es difícil que los derechos consagrados en la Ley laboral se apliquen a estos trabajadores del campo; ya que la estructura de sus normas está muy ajena a las circunstancias de su vida cotidiana, los principios de igualdad y de derecho al trabajo parece que tampoco fueron hechos para ellos, la no distinción empieza por distinguirlos.

La Ley Federal del Trabajo en su Título sexto, correspondiente a los trabajos especiales, dedica el capítulo VIII a los Trabajadores del campo en tan sólo 6 artículos que van del 279 al 284, con normas que en la vida diaria de los trabajadores del campo no se aplican. Por ejemplo: cuando se señala que "Los trabajadores que tengan una permanencia continua de tres meses o más al servicio de un patrón, tiene a su favor la presunción de ser trabajador de planta" (artículo 280). Los trabajadores que pasan por ese supuesto, encuentran que de nada les sirve tener tal categoría cuando el patrón los despide sin justificación. Tienen el derecho a la estabilidad en el empleo, pero no pueden gozarla ni defenderla. Tienen derecho de acudir ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, tienen derecho a solicitar el asesoramiento de un abogado en sus juicios, ¿Pero con qué dinero van a pagar todos esos gastos?<sup>144</sup>

En cuanto a la seguridad social (artículo 234- 239 de la Ley del IMSS) los trabajadores del campo que tengan carácter de trabajadores independientes, ejidatarios, comuneros, colonos y pequeños propietarios, así como los ejidos y otras formas superiores de organización, pueden acceder a la seguridad social a través de convenio de incorporación voluntaria al régimen obligatorio, o bien mediante el seguro de salud para la familia establecido en la misma Ley, que aunque las cuotas anuales sean muy bajas, estamos hablando que el principal problema de los trabajadores del campo es económico. La aplicación del nuevo régimen es tan complicado, tan rebuscado, que a fin de cuentas ese derecho de los trabajadores del campo queda desmoronado.

La nueva Ley del Seguro Social trata de parecer tan generosa que tiene prestaciones de solidaridad social para campesinos que se encuentran en pobreza extrema, consistentes en acciones de salud comunitaria, asistencia médica, farmacéutica e incluso hospitalaria, pero también como si esas normas no existieran ya que tales prestaciones casi nunca llegan.

Realmente a los trabajadores del campo no les interesa saber si el gobierno hizo más puentes y más carreteras federales, si gozamos de máxima tecnología, si creció 3.5% la economía, si en ningún momento se refleja un beneficio para ellos y sus tierras. Absurdo es que se destine un presupuesto para computadoras en las escuelas rurales, cuando muchas comunidades carecen de energía eléctrica.

Los campesinos exigen inversión en sus tierras y verdaderos derechos laborales que dignifiquen su trabajo. ¿Quién ha prohibido para este sector una jornada inhumana, quién ha exigido para ellos una cantidad a cuenta de las utilidades que les corresponda de las producciones nacionales?, los campesinos entregan su fuerza de trabajo de sol a sol, apenas comen, y de las producciones no obtienen más utilidad que su pago, el cual no llega al salario mínimo.

---

<sup>144</sup> Dávalos Morales, José. *Tópicos Laborales*. Op. Cit. p. 241.

Miles de preguntas podríamos hacernos respecto a las carencias de derechos laborales que dejan a los trabajadores del campo desprotegidos de la suma explotación, ¿qué pasó con el salario mínimo, dónde queda el derecho al descanso, quién les computa una antigüedad, quién asegura su vejez, dónde están los aguinaldos, cuando tendrán vacaciones, quien respetará la maternidad de las mujeres que trabajan en el campo, cuándo se construirán las guarderías para el cuidado de sus hijos, quién vigilará la edad mínima para trabajar en el campo protegiendo a la niñez. Cuándo podrá el trabajador del campo pedir la reinstalación en su trabajo o la correspondiente indemnización?

Ratificamos nuestra convicción de que las leyes del trabajo no han sido hechas a la medida de la vida laboral del campo por lo que consideramos urgente regular el trabajo de los campesinos con realismo, con la mejor intención de que las normas se apliquen y con todo el interés de que los trabajadores del campo encuentren en esas normas, solución a sus problemas y estímulo para su quehacer cotidiano,<sup>145</sup> pero sobre todo que les otorgue la oportunidad de lograr una vida digna como todo ser humano.

## **H) Trabajadores migrantes.**

El problema de los trabajadores migrantes no es exclusivo de ciertos países ni de una región determinada, es un fenómeno de carácter mundial. En México este tema adquiere especial relevancia, por ser nuestro país al mismo tiempo, origen y destino de corrientes migratorias.

Reflexionar sobre el trabajo migratorio implica correr el velo de una gama de injusticias, que se cometen en la persona de quienes se ven obligados a abandonar a su país y a sus familias, en busca de medios para satisfacer sus necesidades.

Es preciso distinguir entre la situación de aquéllos que ingresan legalmente a otro país para prestar sus servicios, quienes gozan de la protección de las leyes, y la de aquellos otros que se internan de manera clandestina, y que por estar desamparados jurídicamente son objeto de explotación.

La legislación nacional protege adecuadamente a los trabajadores que prestan servicios fuera de la República, estableciendo formalidades que constituyen una garantía de respeto a sus derechos laborales (artículos 123, fracción XXVI, de la Constitución, y 28 de la Ley Federal del Trabajo, LFT). Esta Protección está dirigida solamente a los trabajadores mexicanos que parten a otro país cubriendo los requisitos migratorios.

¿Pero cual es la situación de los trabajadores conocidos como mojados, ilegales o indocumentados?.

---

<sup>145</sup> Idem.

Estos trabajadores que abandonan a sus familias, a su país en busca de mejores oportunidades y con un sueño de lograr una vida digna, tienen que enfrentarse a situaciones muy crueles, sufren hambre, arriesgan la vida para cruzar las fronteras, algunos lo logran, otros son atrapados y expulsados de vuelta a su país, pero muchos tienen la desgracia de perder junto con sus anhelos, la vida. Los que logran cruzar, tampoco llegan a un paraíso. El migrante indocumentado es contratado como mano de obra barata, es explotado en las empresas, y principalmente en las tierras de cultivo, trabajando de sol a sol, ya que la mayoría de los que emigran son los campesinos, que por la grave situación económica a la que se enfrentan en nuestro país, salen a buscar el sueño americano. Los “ilegales”, “los espaldas mojadas” como se les llama con desprecio, son perseguidos, maltratados y despojados de todo derecho humano.

El cuadro no puede ser más desalentador: viven en condiciones sumamente denigrantes y aunado a ello, sin derecho a “los derechos laborales”, reciben los salarios más bajos, son expuestos a trabajar en lugares insalubres y peligrosos, carecen de servicios de seguridad social y de defensa jurídica, ya que por ser indocumentados no se atreven a exigir sus derechos por temor a ser juzgados o deportados, así que, de querer permanecer en el país y tener el trabajo que sea, toleran y sufren todas esas injusticias.

En el intento por regularizar la emigración masiva de México a Estados Unidos de Norteamérica, se cristalizó el Programa de Braceros,<sup>146</sup> que se desarrolló de agosto de 1942 a diciembre de 1947, y de febrero de 1948 a diciembre de 1964. Este programa permitió reivindicar al trabajador migrante, ofreciéndole un mínimo de garantías, como un contrato por escrito, estabilidad, salario igual a trabajo igual, habitaciones higiénicas cercanas al lugar de prestación del servicio, jornada máxima de trabajo, garantía de traslado de ida y vuelta, trámites de la documentación, etc.

No obstante la entrada en vigor del mencionado Programa, durante su vigencia continuó ingresando de manera ilegal un elevado número de trabajadores. Cabe mencionar que algunos estados del vecino país no aceptaban lo establecido en el Programa, por considerarlo gravoso e incosteable; por ello propiciaban el ingreso de esta mano de obra más barata y fácil de explotar, burlando así convenios y disposiciones de ambos gobiernos.

La terminación del Programa de Braceros en 1964, no puso fin al ingreso legal de obreros mexicanos a Estados Unidos. Este proceso continuó sobre una base de convenios entre particulares, en los que generalmente el empleador aceptaba realizar los arreglos administrativos necesarios para la legal estancia del trabajador.

México ha seguido trabajando en la creación de instrumentos que protejan a los migrantes, tanto aquéllos que se van de nuestro país hacia el norte principalmente, como aquéllos que ingresan por las mismas razones al nuestro por el sur, ya sea para quedarse en él o para cruzar y llegar al norte. (EUA).

---

<sup>146</sup> Dávalos Morales, José. *Tópicos Laborales*. Op.cit. p. 533.



Con el objetivo de garantizar el pleno goce y respeto de sus derechos humanos la Comisión de Población y Desarrollo en trabajo conjunto con el Instituto Nacional de Migración han difundido programas como “Paisano” y tiene en la mesa de trabajo la realización del Foro hacia una Ley de Protección al Migrante, a partir del 27 de Febrero del 2004, con las propuestas de crear Centros de Orientación y Apoyo a los Migrantes Rurales (CORAM) para establecerse en zonas de mayor expulsión de migrantes y brindarles asesoría jurídica y a poyo legal, pero además de dotarles de capacitación en cursos de 4 a 6 semanas para que al término de éstos, reciban una cartilla de capacitación, agropecuaria o técnica, según en lo que se preparen, que los respalde como personas capacitadas y con el propósito de ayudarles a colocarlos con los que soliciten sus trabajos a demás de estar en la posibilidad de recibir pagos remunerativos del trabajo realizado que les permita obtener condiciones dignas para una vida digna, así como de contar con programas de repatriación para grupos vulnerables que así mismo puedan ser apoyados por otras redes sociales.<sup>147</sup>

Este es el esfuerzo de México, pero la realidad es que lucha contra corriente. Hoy en día los derechos de los trabajadores migrantes “no han sido debidamente reconocidos en todas partes” Los trabajadores indocumentados “son empleados frecuentemente en condiciones de trabajo menos favorables que las de otros trabajadores y para determinadas empresas, constituye un aliciente para buscar ese tipo de mano de obra con el objeto de obtener los beneficios de una competencia desleal”.<sup>148</sup>

Los derechos laborales surgen necesariamente de la condición de trabajador, entendida ésta en su sentido más amplio. Toda persona que vaya a realizar, realice o haya realizado una actividad remunerada, adquiere inmediatamente la condición de trabajador y, consecuentemente, los derechos inherentes a dicha condición.

El derecho del trabajo, sea regulado a nivel nacional o internacional, es un ordenamiento tutelar de los trabajadores, es decir, regula los derechos y obligaciones del empleado y del empleador, independientemente de cualquier otra consideración de carácter económico o social.

Una persona que ingresa a un Estado y entabla relaciones laborales, adquiere sus derechos humanos laborales en ese Estado de empleo, independientemente de su situación migratoria, puesto que el respeto y garantía del goce y ejercicio de esos derechos deben realizarse sin discriminación alguna.<sup>149</sup>

De este modo, la calidad migratoria de una persona no puede constituir, de manera alguna, una justificación para privarla del goce y ejercicio de sus derechos humanos, entre ellos los de carácter laboral.

<sup>147</sup> Foro hacia la Ley de Protección al Migrante. 1ª parte. Comisión de Población y Desarrollo del Senado de la República. 27 de Febrero del 2004. Canal del Congreso.

<sup>148</sup> O.N.U., *Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares* de 18 de diciembre de 1990, Preambulo

<sup>149</sup> *Opinión consultiva de la Corte Interamericana de Derechos Humanos*, solicitada por México. Del 17 de Septiembre del 2003. En el capítulo VIII. Derechos de los Trabajadores Migrantes Indocumentados, número 133. p. 163 del Documento original.

El migrante, al asumir una relación de trabajo, adquiere derechos por ser trabajador, que deben ser reconocidos y garantizados, independientemente de su situación regular o irregular en el Estado de empleo. Estos derechos son consecuencia de la relación laboral.<sup>150</sup>

Aunque los derechos laborales han sido enmarcados dentro de los derechos económicos, sociales y culturales, en realidad forman parte de un todo indisoluble de los derechos humanos, no jerarquizados, ya que son inherentes a la dignidad humana.

El problema de la discriminación laboral a migrantes indocumentados, principalmente, les tiene en diversas desventajas, tales como: pago de salarios bajos, pocas o nulas prestaciones sociales, imposibilidad de organización sindical, y constante amenaza de despido o denuncia ante las autoridades migratorias y la imposibilidad de acudir ante el sistema jurídico para pedir el respeto a sus derechos laborales por el miedo de ser deportados.<sup>151</sup>

Algunas leyes y resoluciones emitidas en los Estados Unidos de América establecen una distinción entre migrantes indocumentados, nacionales y residentes “que no es objetiva ni razonable, por lo que consecuentemente deviene en una clara discriminación”.

El principio de no discriminación se aplica a todos los derechos y libertades, al amparo del derecho interno y del derecho internacional, conforme a lo estipulado en el artículo II de la Declaración Americana y en los artículos 1.1 y 24 de la Convención Americana.

Es indiscutible que los Estados tienen la facultad soberana de promulgar leyes y reglamentos en materia laboral, y establecer los requisitos que consideren convenientes para que los extranjeros se integren a su mercado laboral. Sin embargo, esta facultad no puede ejercerse al margen del corpus iuris internacional de los derechos humanos.<sup>152</sup>

“Los Derechos Humanos no dependen de la nacionalidad de la persona, del territorio donde se encuentre o de su estatus jurídico porque los porta en sí misma. Sostener lo contrario sería tanto como negar la dignidad humana. Si los Derechos Humanos limitan el ejercicio del poder, no puede invocarse la actuación soberana del Estado para violarlos o impedir su protección internacional”.<sup>153</sup>

En el caso de los trabajadores migrantes, hay ciertos derechos que asumen una importancia fundamental y sin embargo son frecuentemente violados, a saber: la prohibición del trabajo forzoso u obligatorio, la prohibición y abolición del trabajo infantil, las atenciones especiales para la mujer trabajadora, y los derechos correspondientes a: asociación y libertad sindical, negociación colectiva, salario justo por trabajo realizado, seguridad social, garantías judiciales y administrativas, duración de jornada razonable y en condiciones laborales adecuadas (seguridad e higiene), descanso e indemnización.

---

<sup>150</sup> *Ibidem*, número 134.

<sup>151</sup> Opinión emitida por Estudiantes de la Facultad de Derecho de la UNAM en calidad de amici curiae, en sus intervenciones orales y escritas. En, *Opinión Consultiva de la Corte Interamericana de Derechos Humanos*, p. 86.

<sup>152</sup> *Idem*.

<sup>153</sup> *Ibidem*, p. 87.

Reviste gran relevancia la salvaguarda de estos derechos de los trabajadores migrantes, teniendo presentes el principio de la inalienabilidad de tales derechos, de los cuales son titulares todos los trabajadores, independientemente de su estatus migratorio, así como el principio fundamental de la dignidad humana consagrado en el artículo 1º de la Declaración Universal, según el cual “todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros”.<sup>154</sup>

La protección de los derechos humanos de los trabajadores migrantes es también un tema de especial interés para México en razón de que existen, aproximadamente, 5.998.500 (cinco millones novecientos noventa y ocho mil quinientos) trabajadores mexicanos fuera del territorio nacional. De ellos, se calcula que 2.490.000 (dos millones cuatrocientos noventa mil) son trabajadores migrantes indocumentados que, al carecer de una situación migratoria regular, “se convierten en un blanco natural para la explotación humana y laboral, debido a su condición especialmente vulnerable”.<sup>155</sup>

Tan sólo en un período de cinco meses (del 1º de enero de 2002 al 7 de mayo del mismo año), México ha tenido que intervenir, a través de las representaciones consulares, en alrededor de 383 casos en defensa de los derechos humanos de trabajadores migrantes mexicanos en los Estados Unidos, por discriminación laboral, salarios no pagados, indemnización por enfermedades adquiridas en centros de trabajo y accidentes de trabajo, entre otros motivos.<sup>156</sup>

Los esfuerzos que México y otros Estados de la región han venido realizando en defensa de los derechos humanos de los trabajadores migrantes, no han podido evitar el recrudecimiento de legislaciones y prácticas discriminatorias contra el extranjero que busca trabajo en un país distinto al suyo, ni la regulación del mercado de trabajo con base en criterios discriminatorios, acompañados de xenofobia, la cual se ampara en la seguridad nacional, el nacionalismo o la preferencia nacional.

El 10 de mayo del 2002, nuestro país solicitó la opinión consultiva de la Corte Interamericana de Derechos Humanos sobre “la privación del goce y ejercicio de ciertos derechos laborales que sufren los trabajadores migrantes (refiriéndose en este caso como Estado infractor a Estados Unidos de América) y su compatibilidad con la obligación de los Estados americanos de garantizar los principios de igualdad jurídica, no discriminación y protección igualitaria y efectiva de la ley consagrados en instrumentos internacionales de protección a los derechos humanos; así como con la subordinación o condicionamiento de la observancia de las obligaciones impuestas por el derecho internacional de los derechos humanos, frente a la consecución de ciertos objetivos de política interna de un Estado americano”.

<sup>154</sup> Opinión consultiva de la Corte Interamericana de Derechos Humanos, solicitada por México. Del 17 de Septiembre del 2003. En el capítulo VIII. Derechos de los Trabajadores Migrantes Indocumentados, número 157. p. 168 del Documento original

<sup>155</sup> Opinión Consultiva de la Corte Interamericana. P. 59

<sup>156</sup> Idem. La muerte de cerca de dos mil migrantes mexicanos y de algunos centroamericanos es la evidencia más contundente de que los Estados Unidos de América ha violado y sigue violando los derechos humanos con el mantenimiento de su llamada “operación guardián”.

Esta consulta trata sobre “el carácter que los principios de igualdad jurídica, no discriminación y protección igualitaria y efectiva de la ley han alcanzado en el contexto del desarrollo progresivo del derecho internacional de los derechos humanos y su codificación”.

En ese contexto, preocupa profundamente al Gobierno de México la incompatibilidad de interpretaciones, prácticas y expedición de leyes por parte de algunos Estados de la región, con el sistema de derechos humanos de la OEA. México estima que tales interpretaciones, prácticas o leyes implican negar, entre otros, derechos laborales sobre la base de criterios discriminatorios fundados en la condición migratoria de los trabajadores indocumentados.

Lo anterior podría alentar a los empleadores a utilizar esas leyes o interpretaciones para justificar la pérdida progresiva de otros derechos laborales. Por ejemplo: pago de horas extras, antigüedad en el empleo, salarios devengados, licencias de maternidad, abusando así de la condición de vulnerabilidad en que se encuentran los trabajadores migratorios indocumentados. En ese contexto, las violaciones a los instrumentos internacionales que tutelan los derechos humanos de los trabajadores migratorios en la región constituyen una amenaza real para la vigencia de los derechos protegidos por tales instrumentos.<sup>157</sup>

Los trabajadores migrantes, al igual que el resto de las personas, deben tener garantizado el goce y ejercicio de los derechos humanos en los Estados donde residen. Sin embargo, su vulnerabilidad los hace blanco fácil de violaciones a sus derechos humanos, basadas especialmente en criterios de discriminación y, en consecuencia, los coloca en una situación de desigualdad ante la ley en cuanto al goce y ejercicio efectivos de estos derechos.

México fundamentó las consideraciones de su consulta de conformidad con el principio de igualdad jurídica consagrado en el artículo II de la Declaración Americana, en el artículo 24 de la Convención Americana, en el artículo 7 de la Declaración Universal y en el artículo 26 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, que establecen que toda medida que propicie un trato perjudicialmente distinto a personas o grupos de personas que se encuentren en el territorio de un Estado americano y sujetas a su jurisdicción, es contraria al reconocimiento de igualdad ante la ley, que prohíbe todo tratamiento discriminatorio.

En este caso, la Corte señaló que la obligación de los Estados americanos de cumplir con sus compromisos internacionales en materia de derechos humanos va más allá del simple hecho de contar con un orden jurídico que garantice el cumplimiento de tales derechos. Los actos de todos los órganos de un Estado parte deben respetar estrictamente tales derechos, de forma que la actuación de sus órganos estatales desemboque en el real cumplimiento y ejercicio de los derechos humanos garantizados en los instrumentos internacionales.

Se puede concluir que el problema de la discriminación laboral y de derechos humanos que sufren los trabajadores migrantes de nuestro país, lleva la exigencia a nuestro gobierno como co-responsable de la necesidad que los llevó a convertirse en migrantes, de hacer valer por todos los medios legales los derechos que les restituyan en su integridad humana y les dote de los beneficios alcanzables por la entrega que hacen de su trabajo a otro país.

<sup>157</sup> *Ibidem*. En la presentación de la consulta. p. 51.

## I) Clasificación del apartado A y B del artículo 123 Constitucional.

La división del artículo 123 Constitucional en dos apartados A y B, es el comienzo de un marco jurídico que discrimina y segrega a los trabajadores en grupos que corresponden a diferentes categorías en un submundo laboral.

El derecho mexicano del trabajo nació en Querétaro en 1917, es parte de la obra normativa en que se plasmaron los ideales de la Revolución Mexicana. El Congreso Constituyente reguló el fenómeno del trabajo con una visión universal, lo consideró una unidad. No estableció injustas distinciones con el pretexto de la naturaleza del servicio o de las características del patrón o del trabajador; no pasó por su mente excluir de los beneficios laborales a tales o cuales grupos de trabajadores.<sup>158</sup>

La idea original fue distorsionada. Cuando los constituyentes incorporaron a la Constitución los derechos sociales de los trabajadores, lo hicieron pensando en el trabajo como una unidad indisoluble; no establecieron distinciones de ninguna especie en razón de las diversas formas de prestación de los servicios.

Hoy el artículo 123 de la Constitución de la Constitución está dividido en dos apartados. El apartado A se ocupa de las relaciones laborales de los trabajadores en general, y corresponde al texto original del artículo. El apartado B se adicionó en el año de 1960, para regular las relaciones laborales de los trabajadores al servicio de la Federación, estableciéndose entonces, dos marcos jurídicos laborales. Sin embargo, el régimen para los burócratas federales, aunque constitucionalmente establecido, es un marco jurídico que tiende a segregar.

Para agregar el apartado B, se consideró que el trabajo en general y el servicio que se presta al Estado respondían a una filosofía distinta, de conformidad con la naturaleza de la actividad, el servicio en general y la función pública del Estado, y con el fin mediato que se persigue. En el apartado A, la persona que establece una empresa persigue la finalidad, al menos en la mayoría de los casos, de obtener, luego del proceso de producción o distribución del bien o servicio de que se trate, el mayor beneficio económico posible.<sup>159</sup>

La polémica consistente en determinar si el artículo 123 constitucional era aplicable a los burócratas, la resolvió la Suprema Corte en el sentido de que "los trabajadores al servicio del Estado no gozan de las prerrogativas que para los trabajadores consigné el artículo 123 de la Constitución ya que éste tendió a buscar un equilibrio entre el capital y el trabajo como factores de la producción, circunstancias que no concurren en las relaciones que median entre el poder público y los empleadores que de él dependen".<sup>160</sup>

Los trabajadores del servicio público desarrollaban sus labores en una completa inseguridad jurídica, sujetos siempre a los cambios de la vida política, puesto que a cada cambio de

<sup>158</sup> Dávalos Morales, José. *Tópicos Laborales*. Op. Cit. p. 662.

<sup>159</sup> Dávalos Morales, José. *Constitución y nuevo Derecho del Trabajo*. Editorial Porrúa, México, 1992. p. 65

<sup>160</sup> Citado por Serra Rojas, Andrés: *Derecho Administrativo*. TI. Editorial Porrúa, 11ª. Edición. México, 1982, p. 380.

Los trabajadores del servicio público desarrollaban sus labores en una completa inseguridad jurídica, sujetos siempre a los cambios de la vida política, puesto que a cada cambio de funcionarios, aun de los de modesta categoría, eran cesados decenas, cientos o miles de empleados, a efecto de que fueran nombrados en aquellos puestos los amigos del nuevo titular.

Ante esto, resultaba obvio comprender que los derechos de los trabajadores al servicio del Estado e incluso su permanencia en el empleo, estaban condicionados a criterios subjetivos de los funcionarios.

No obstante estas circunstancias, la reforma constitucional de 1960 al artículo 123, es criticable en cuanto a que, contra la idea del Constituyente de 1917, regula de manera distinta al trabajo humano.

Los dos grandes ámbitos jurídicos contenidos en el artículo 123 constitucional regulan la mayoría de las relaciones laborales que se dan en nuestro país.

A nivel federal, dichas relaciones se reglamentan en la Ley Federal del Trabajo, para los sujetos del apartado A, y en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, para los servidores públicos federales del apartado B.

No es necesario someter a un examen exhaustivo, artículo por artículo, los derechos contenidos en las Leyes reglamentarias citadas, para darse cuenta de que, e manera global, son superiores, en cantidad y calidad, los derechos de gozan los trabajadores en general. En otras palabras, la desigualdad de trato aparece desde el más alto nivel normativo: la Constitución.

La superioridad de los derechos de los trabajadores en general, no impide que los servidores públicos federales gocen, en algunos aspectos muy concretos, de derechos que no se han podido extender al trabajo en general, o bien, que estando dispuestos para ambos tipos de trabajos, son superiores, en cuanto a su monto, a los derechos otorgados a los sujetos del apartado A. Sin embargo, la suma de los beneficios de que gozan los servidores públicos, está muy lejos de equilibrar su condición vista en todo el contexto.

En el campo de los derechos individuales es en donde los sujetos regulados por la Ley burocrática encuentran algunas ventajas, entre las que destacan: dos días de descanso por cada cinco de trabajo; mayor número de días de descanso obligatorio; periodos vacacionales más amplios; prima vacacional mayor; otorgamiento de primas quinquenales como complemento del salario; aguinaldo equivalente a 40 días de salario; cese sólo mediante juicio previo, aunque este último representa sólo una figura de ornato ya que carece de sanción para los titulares de las dependencias que incumplan con esta formalidad.

En lo que respecta a los derechos colectivos, es notable la desventaja en que se encuentran los trabajadores al servicio de los Poderes de la Unión y del Gobierno del Distrito Federal. El derecho colectivo del trabajo constituye un triángulo de lados iguales: la sindicalización, la negociación colectiva y la huelga; cuando falta alguno de los lados o se merma su dimensión, desaparece esta figura geométrica.

En el caso de los burócratas federales, si bien no están desprovistos de ninguna de las tres instituciones citadas, lo cierto es que los textos legales que las contienen las vuelven inoperantes.<sup>161</sup>

Las restricciones a la libertad de sindicalización, como la de establecer la salida de los sindicatos sólo mediante la expulsión del trabajador, la posibilidad de constituir tan sólo un sindicato por cada dependencia; la limitante capacidad de afiliarse los sindicatos a la única federación reconocida por el Estado (Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado); la imposición de las condiciones de trabajo por los titulares de las dependencias, sólo tomando “en cuenta la opinión del sindicato”, y no negociando las condiciones de trabajo como en el apartado A; y el establecimiento de un derecho de huelga condicionado a la autorización del Tribunal, cuando se violen “de manera general y sistemática” las condiciones de trabajo establecidas en el apartado B, situaciones que no son dables en el mundo de los humanos; son las mejores pruebas de que los trabajadores al servicio del Estado carecen de derechos colectivos eficaces.<sup>162</sup>

Al entrar a lo que se puede denominar el “submundo laboral” se encuentran diversos grupos de trabajadores que sufren graves restricciones en sus derechos o que carecen de un marco jurídico laboral que los regule.

Hay otros empleados que sí cuentan con la protección de la Ley pero la norma no se les aplica. Como en el caso de los trabajadores de confianza que son excluidos de la Ley burocrática.

Hay otros trabajadores que se regulan por ordenamientos propios, como los miembros de las fuerzas armadas y los empleados del Servicio Exterior Mexicano, entre otros grupos.

Todas estas relaciones de trabajo en la actualidad han removido el status jurídico y reclaman un replanteamiento de las cosas de tal manera que el trabajador vuelva a ser el sujeto primero del trabajo, ya que lo variado de la normatividad laboral, origina el rompimiento del principio de igualdad de trato al trabajo de los hombres.

De lo anterior, podemos concluir que la división del artículo 123 en apartados es el origen de la exclusión y segregación que sufren los trabajadores los cuales reciben derechos jurídicos según la medida y características de sus empleos por lo que eliminar tal discriminación sugiere el replanteamiento del artículo 123 constitucional sin apartados reuniendo las disposiciones laborales que se hallan esparcidas en los diferentes ordenamientos jurídicos, con el fin de que todos los trabajadores que presten un servicio personal subordinado, sin importar el tipo de trabajo ni a quien lo presten, estén protegidos con un mínimo homogéneo de derechos laborales, en un principio de igualdad de trato, ya que la máxima Ley del país no puede ser el origen de tan grave desigualdad entre quienes ejecutan y viven de su trabajo.

---

<sup>161</sup> Dávalos Morales, José. *Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo*. Op. Cit. p. 244.

<sup>162</sup> *Ibidem*. p. 245.

## J) Trabajadores de base y de confianza.

Una clasificación más generada en la ley, divide a los trabajadores y determina quienes tienen derechos y quines tienen menos de esos derechos, haciendo una notoria discriminación entre las personas que, se supone, pertenecen a una misma clase: “la clase trabajadora”. De este modo, los trabajadores de confianza conforman esa parte de la clase trabajadora que se encuentra excluida de la mayoría de los derechos laborales.

El trabajo, en razón de la naturaleza de las funciones que se desempeñan, se divide en trabajo de base y de confianza.

Trabajo de confianza es el que se relaciona en forma directa e inmediata con la vida de la empresa, con la realización de sus fines, a través del desempeño de funciones de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización de carácter general, o de aquellas tareas relacionadas con actividades personales del patrón, referidas al quehacer de la empresa o establecimiento. Trabajo de base, es todo aquél que no es de confianza. El trabajo de base es la regla general, en tanto que el de confianza es la excepción.

Como se comentó en la hipótesis del inciso anterior, a nivel federal, las relaciones laborales se encuadran en dos ordenamientos: la Ley Federal del Trabajo, reglamentaria del apartado A del artículo 123 constitucional y la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del apartado B del mismo precepto.

La Ley Federal del Trabajo regula la totalidad de las relaciones de los trabajadores en general, a diferencia de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado (LFTSE), que sólo regula las relaciones de trabajo que se dan entre los Poderes de la Unión y el gobierno del Distrito Federal con sus trabajadores.

Los trabajadores que son sujetos de regulación de la Ley burocrática, encuentran algunas ventajas con respecto a los trabajadores regulados por la Ley Federal del Trabajo, y no así respecto a la regulación de los trabajadores que son considerados de confianza.

Refiriéndonos principalmente a la estabilidad en el empleo, la inamovilidad que la Ley burocrática, en su artículo 6, concede a los trabajadores de base, una vez que han cumplido seis meses de servicios sin nota desfavorable en su expediente, supera a la fracción XXII del apartado A del artículo 123 y a la Ley Federal del Trabajo en el artículo 48, que se refieren a la opción de indemnización o reinstalación en caso de despido y del artículo 49 que exige al patrón de la obligación de reinstalar al trabajador mediante el pago de las indemnizaciones correspondientes en los casos que se señalen, como cuando se trate de trabajadores de confianza.<sup>163</sup>

<sup>163</sup> Dávalos Morales, José. *Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo*. Op. Cit. p. 78.



Así pues, la Ley Burocrática establece en forma absoluta la inamovilidad de los trabajadores de base después de seis meses de antigüedad sin más límite que el cese justificado del trabajador, pero excluye de tal estabilidad a los trabajadores de confianza.

Para los trabajadores en general, la inamovilidad (estabilidad) comienza con la prestación del servicio en los términos del artículo 35 de la Ley Federal del Trabajo que señala que “las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado y a falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado.”<sup>164</sup>

Las leyes reglamentarias del artículo 123 constitucional también tienen diferencia en la regulación de los trabajadores de confianza, ya que el artículo 5° de la Ley burocrática determina quines son trabajadores de confianza en el servicio público, a través de una larga enumeración, que contrasta con el trato sencillo que al mismo tipo de trabajo da el artículo 9° de la Ley Federal del Trabajo, mediante la mención de las funciones que se consideran de confianza y la estipulación de que lo verdaderamente importante es la naturaleza de las funciones que se desempeñen y no la denominación que se da al puesto.

La Ley Federal del Trabajo, regula los derechos de los trabajadores de confianza en el capítulo de *trabajos especiales* del artículo 182 al 186 y a pesar de ser muy limitados, establece el goce de los mismos derechos otorgados a los trabajadores de base, como la estabilidad en el empleo, la libertad sindical, contratación colectiva, huelga, derechos procesales, seguridad social, y demás, aunque en la práctica esto ha resultado inoperable pues se ha extendido la idea de que el trabajador de confianza no tiene derechos laborales; que su jornada de trabajo se puede prolongar sin límites hasta más de las 24 horas, que no tiene derecho a descansos ni vacaciones; que puede ser despedido arbitrariamente en el momento en que el patrón lo desee con tan sólo argumentar que le ha perdido la confianza. Todos estos devalúos que sufre como trabajador son sin duda alguna, actos de discriminación.

En el trabajo de los burócratas los derechos no son mejores para los designados “trabajadores de confianza”. La fracción XIV del apartado B del artículo 123 constitucional dispone que: “La Ley determinara los cargos que serán considerados de confianza”, para los cuales sólo existen dos derechos; de protección al salario y de goce de los beneficios de seguridad social.

En consonancia con el precepto constitucional anterior, la LFTSE en el artículo 2° dispone que:

“...la relación jurídica de trabajo se entiende establecida entre los titulares de las dependencias... y los trabajadores de base a su servicio”. Esto significa que la relación jurídica de trabajo en la Federación y en el Gobierno del Distrito Federal sólo existe con los trabajadores de base, y no con los de confianza, quienes ni siquiera son considerados como sus trabajadores ya que el artículo 8 de la LFTSE, los excluye de su régimen.<sup>165</sup>

<sup>164</sup> Ibidem. p. 79.

<sup>165</sup> Dávalos Morales José. *Tópicos Laborales*. Op. Cit. p. 221, 222.

El trabajo humano tiene la misma dignidad, independientemente de la empresa o dependencia gubernamental a la que se preste. Nada justifica marginar a un gran sector de trabajadores, merecen la protección de manera igual a todo trabajo prestado por el hombre. Por eso no hay justificación para segregar y despojarles de la calidad de trabajadores a quienes tienen nombramientos de confianza al servicio de la Federación y del gobierno del Distrito Federal.

Valdría la pena que la autoridad correspondiente hiciera un análisis de la situación de los trabajadores de confianza al servicio de la Federación y del Gobierno del Distrito Federal; se encontraría que muchos de ellos desarrollan las más variadas actividades en las dependencias, como mecanografiar, archivar, barrer, trapear, asear los baños; de funciones de confianza no tienen más que el artificioso nombramiento, y estos trabajadores en cualquier momento pueden ser despojados de su empleo sin defensa legal alguna.<sup>166</sup>

En esta hipótesis consideramos un grave error legal, por la discriminación que deriva, la clasificación hecha a los trabajadores como de base o de confianza, y consideramos también absurdo excluir a los últimos de ciertos derechos para después incluirlos en “los generales” de los demás. El legislador debería de suprimir tal designación y garantizar un verdadero derecho laboral para todo aquel que sea un trabajador.

Hasta aquí, damos por agotado el capítulo III correspondiente a las hipótesis de discriminación laboral y hacemos la aclaración de que éstas muestran tan sólo un panorama de lo que ha profundidad podríamos abarcar, pero que dado los límites establecidos para el presente trabajo y la magnitud del problema no resultan cubiertos en su totalidad ya que cada hipótesis planteada sería en si misma estudio constitutivo de una tesis.

---

<sup>166</sup> Idem.

## CAPÍTULO IV

### ORGANOS COMPETENTES PARA SOLUCIONAR CONFLICTOS POR DISCRIMINACIÓN LABORAL

Para una mejor comprensión del tema que trataremos en este capítulo, es necesario que aclaremos la diferencia entre los dos fueros: el federal y el local.

Nuestro sistema de gobierno, según el artículo 40 de la Carta Magna, es republicano, representativo, democrático y federal, compuesto de Estados libres y soberanos en todo lo concerniente a su régimen interior, pero unidos en una Federación: ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. Por consiguiente, tenemos en la República dos gobiernos: el de los Estados-miembros, con jurisdicción en sus respectivas entidades, y el Federal, que se extiende en toda la Nación mexicana; siendo característica esencial del régimen federativo, la supremacía jurídica del Estado Federal.

Conforme a este principio federalista, las disposiciones de la ley laboral organizan la jurisdicción del trabajo y los órganos jurisdiccionales en: Juntas de Conciliación y de Conciliación y Arbitraje, *Locales y Federales*; las primeras ejercen jurisdicción dentro del territorio de los Estados-miembros, y las segundas, en toda la República.

Así, la existencia de las jurisdicciones federal y local es consecuencia de la organización federal de la Nación Mexicana, pues no era posible dejar a las Autoridades Locales la solución de los problemas de trabajo en que estaba directamente interesada la Federación; por otra parte, algunos conflictos colectivos de trabajo afectaban a dos o más entidades federativas y no podían recibir una solución adecuada.

El principio general que sirve para la distribución de la competencia es el mismo que consigna la Constitución para la distribución de facultades entre el Estado Federal y las entidades federativas; se encuentra en el artículo 124, que dice que “las facultades que no están expresamente concedidas por la Constitución a los funcionarios federales, se entienden reservadas a los Estados”; la idea está claramente indicada en la fracción XXXI, cuando dice que “la aplicación de las leyes del trabajo corresponde a las autoridades de los Estados, en sus respectivas jurisdicciones, pero es de la competencia exclusiva de las autoridades federales, en asuntos relativos a...” (se señala todo un listado de las ramas industriales y empresas).

Coexisten, pues, dos clases de tribunales del trabajo:

*Las Juntas Locales de Conciliación* datan del año de 1915, en la República Mexicana. Se fundaron originariamente en los Estados de Yucatán y Jalisco.



Universidad Nacional  
Autónoma de México



**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.

Con posterioridad, los Códigos locales del trabajo, expedidos de acuerdo con los mandamientos del artículo 123 de la Constitución de 1917, reglamentaron la organización y competencia de las Juntas Locales de Conciliación.

Actualmente están reglamentadas en la nueva Ley Federal del Trabajo, en los artículos 601 al 603.<sup>167</sup>

*Las Juntas Federales de Conciliación.* En el decreto<sup>168</sup> de 17 de septiembre de 1927 se establecieron al mismo tiempo que la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, las Juntas Regionales de Conciliación que funcionaron en diversos lugares del país. Estas Juntas Regionales fueron sustituidas por las Juntas Federales de Conciliación, que reglamenta la Ley Federal del Trabajo en los artículos 591 al 600.<sup>169</sup>

Independientemente de las particularidades que presentan las funciones de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, conforme al artículo 123, apartado A, f. XX, de la Constitución y a la Ley de la materia, son tribunales laborales que ejercen la función jurisdiccional al decidir los conflictos entre el capital y el trabajo a través del proceso correspondiente, ya sean estos conflictos individuales o colectivos, jurídicos o económicos. Esto es: son tribunales de derecho del trabajo y de la previsión social que deciden jurisdiccionalmente todos los conflictos que ocurren con motivo de la aplicación de las disciplinas laborales, en relación con las diferencias que surjan entre los trabajadores y empresarios, o entre una misma clase.

La función social de los tribunales del trabajo es esencialmente proteccionista de los trabajadores y reivindicadora para suprimir el régimen de explotación del hombre por el hombre.

Esta misma tesis es aplicable al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje de la burocracia y al Pleno de la Suprema Corte de Justicia, conforme al mismo artículo 123, B, f. XII.

## **1. Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.**

Con anterioridad a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje se crearon las Juntas de Conciliación y Arbitraje en el Distrito Federal y territorios federales, por decreto del presidente Venustiano Carranza, publicado en el Diario Oficial del 3 de diciembre de 1917, aunque para entonces, ya existían Tribunales de Trabajo de composición tripartita en distintas entidades federativas.

<sup>167</sup> Trueba Urbina, Alberto. *Nuevo Derecho Procesal del Trabajo*. 5ª. Edición. Editorial Porrúa. México. 1980. p.261.

<sup>168</sup> Decreto emitido por el Presidente Constitucional de México. Plutarco Elías Calles.

<sup>169</sup> Idem.

Siendo Presidente de la República Plutarco Elías Calles, llegó a preocuparse porque el desarrollo económico del país ya planteaba conflictos que no se podían resolver en el ámbito local y mediante circular del 28 de abril de 1926, girada por la Secretaría de la Industria se previno a los gobernadores de los Estados que los conflictos ferrocarrileros serían resueltos por el Departamento de Trabajo de la Secretaría.

El 5 de marzo de 1927 giró una nueva circular en la que dijo que el Artículo 27 de la Constitución declaraba de jurisdicción federal todas las cuestiones relativas a la industria minera, por cuya razón, los conflictos que surgieran entre los trabajadores y las empresas serían resueltos por la propia Secretaría.

Por último, el 18 del mismo marzo giró una tercera circular explicando que en consideración a que los trabajadores y los empresarios de la industria textil habían celebrado un contrato-ley nacional, y con el objeto de uniformar su aplicación, todas las cuestiones derivadas de él serían igualmente resueltas por el Departamento de Trabajo de la Secretaría.

La situación creada por esas circulares determinó al Poder Ejecutivo a expedir el 17 de septiembre de 1927 un decreto creador de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y de las Juntas Federales de Conciliación, decretó que se declaró reglamentario de las leyes de ferrocarriles, petróleo y minería, todas las cuales hacían imposible la intervención de las autoridades locales. Seis días después se expidió el reglamento a que debía sujetarse la organización y funcionamiento de las Juntas<sup>170</sup>.

El decreto del 22 de septiembre de 1927, publicado en el Diario Oficial el 23 del mismo mes y año, contenía fundamentalmente las siguientes disposiciones:<sup>171</sup>

Artículo 1º. Se establece la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, con residencia en esta ciudad, y las regiones de conciliación que sean necesarias para normar su funcionamiento.

Artículo 2º. La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje tendrá por objeto prevenir y resolver los conflictos colectivos y los individuales, entre patronos y obreros.

Artículo 3º. La intervención de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje se hará extensiva:

- a) En las zonas federales.
- b) En los problemas y conflictos que se susciten en industrias y negociaciones cuyo establecimiento o explotación sea motivo de contrato o concesión federal.
- c) En los conflictos y problemas de trabajo que abarquen dos o mas Estados, o un Estado y las zonas federales.

<sup>170</sup> De la Cueva, Mario. *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*. Op. Cit. p. 52.

<sup>171</sup> <http://www.stps.gob.mx/index2.html>.

d) En los conflictos y problemas que se deriven de contratos de trabajo que tengan por objeto la prestación de trabajos continuos y de la misma naturaleza a su vez en un Estado y en otros de la República.

e) En los casos en que por convenio escrito de la mayoría de los representantes de una industria y los trabajadores del ramo, se haya aceptado la jurisdicción expresa del Gobierno Federal.

Artículo 4º. En obediencia a lo ordenado por el artículo 123 fracción XX, la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje quedará integrada por igual número de representantes de los obreros y de los patronos y uno que nombre la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo.

Como se advierte la integración de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje ya tenía la composición tripartita, acorde con la fracción XX del artículo 123 Constitucional, sin embargo se suscitaban dos cuestiones:

Primero. La facultad de las partes de someterse a la competencia federal de este Tribunal, no fue admitida posteriormente en virtud de que la competencia federal no es prorrogable, sino que está determinada por el artículo 698 párrafo segundo de la Ley Federal del Trabajo que establece en lo conducente: La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje conocerá de los conflictos de trabajo cuando se trate de las ramas industriales, empresas o materias contenidas en los artículos 123. Apartado "A", fracción XXXI de la Constitución Política y 527 de esta Ley.

Segundo. Inicialmente confrontaron estas Juntas el problema de atribuirles meramente las funciones de Juntas de Avenimiento, para que hubiere un órgano que pusiera en relación a trabajadores y patronos en los conflictos colectivos de naturaleza económica, a fin de canalizar por la vía conciliatoria la solución de los mismos; pero sin asignarles facultades de decisión, que obligasen a los trabajadores, porque no querían que fuesen tribunales análogos a los judiciales, de los que desconfiaban, porque consideraban que los trabajadores estarían en condiciones de desventaja en los litigios con los patronos.

A partir de la tesis de la Suprema Corte de Justicia contenida en la ejecutoria "La Corona" de febrero de 1924, se estableció definitivamente el criterio de reconocer a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, como Tribunales de derecho, con plena jurisdicción, para conocer y resolver en toda clase de conflictos laborales individuales y colectivos en materia laboral, en las respectivas áreas de jurisdicción.

La fundamentación normativa de la Junta Federal de Conciliación y arbitraje, reside en la fracción XX del artículo 123 Constitucional, que establece: "Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patronos, y uno del gobierno". Este precepto establece la naturaleza jurídica de las Juntas de Conciliación y Arbitraje como órganos laborales competentes para conocer de las diferencias o conflictos de trabajo.

La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, es un tribunal con plena jurisdicción, que tiene a su cargo la tramitación y resolución de los conflictos de trabajo que se susciten entre trabajadores y patronos, sólo entre aquellos o sólo entre éstos, derivados de las relaciones de trabajo o de hechos íntimamente relacionados con ellas. (artículo 604 de la Ley Federal del Trabajo y artículo 1º del Reglamento Interior de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje).

Su competencia está determinada en el apartado A, fracción XXXI del artículo 123 Constitucional y el artículo 527 de la Ley Federal del Trabajo, los cuales señalan que la aplicación de las normas de trabajo corresponde a las autoridades federales, cuando se trate de las ramas industriales, empresas o materias siguientes:

#### I. Ramas Industriales:

1. Textil;
2. Eléctrica;
3. Cinematográfica;
4. Hulera;
5. Azucarera;
6. Minera;
7. Metalúrgica y siderúrgica, abarcando la explotación de los minerales básicos, el beneficio y la fundición de los mismos, así como la obtención de hierro metálico y acero a todas sus formas y ligas y los productos laminados de los mismos;
8. De hidrocarburos;
9. Petroquímica;
10. Cementera;
11. Calera;
12. Automotriz, incluyendo autopartes mecánicas o eléctricas;
13. Química, incluyendo la química farmacéutica y medicamentos;
14. De celulosa y papel;
15. De aceites y grasas vegetales;
16. Productora de alimentos, abarcando exclusivamente la fabricación de los que sean empacados, enlatados o envasados o que se destinen a ello;
17. Elaboradora de bebidas que sean envasadas o enlatadas o que se destinen a ello;
18. Ferrocarrilera;
19. Maderera básica, que comprende la producción de aserradero y la fabricación de triplay o aglutinados de madera;
20. Vidriera, exclusivamente por lo que toca a la fabricación de vidrio plano, liso o labrado, o de envases de vidrio; y
21. Tabacalera, que comprende el beneficio o fabricación de productos de tabaco.



## II. Empresas:

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

También será competencia exclusiva de las autoridades federales, la aplicación de las disposiciones de trabajo en los asuntos relativos a conflictos que afecten a dos o más entidades federativas; contratos colectivos que hayan sido declarados obligatorios en más de una entidad federativa; y obligaciones patronales en las materias de capacitación y adiestramiento de sus trabajadores, así como de seguridad e higiene en los centros de trabajo.

La Junta se integra con un representante del gobierno y con representantes de los trabajadores y de los patrones designados por las ramas de la industria o de otras actividades, de conformidad con la clasificación y convocatoria que expida la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Funcionará en Pleno o en Juntas Especiales, de conformidad con la clasificación de las ramas industriales y actividades de su competencia y cuando las necesidades del trabajo y del capital lo requieran, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social designará el lugar de su residencia y la competencia territorial que tendrán.

Las Juntas Especiales establecidas fuera de la capital de la República, quedan integradas en su funcionamiento y régimen jurídico a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, correspondiéndoles el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo en todas las ramas de la industria y actividades de la competencia federal, comprendidas en la jurisdicción territorial que se les asigne, con excepción de los conflictos colectivos, sin perjuicio del derecho del trabajador, cuando así convenga a sus intereses a concurrir directamente a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. (artículo 606 LFT).

De lo anterior, podemos concluir que las Juntas Federales de Conciliación y la Federal de Conciliación y Arbitraje nacieron de necesidades prácticas, pues numerosos conflictos de trabajo afectaban directamente a la economía nacional y otros no podían ser resueltos por las Juntas de los Estados, porque trascendían los límites de su jurisdicción. De ahí, que la competencia otorgada a la Junta Federal de Conciliación y arbitraje desde la Constitución y en la Ley Federal del Trabajo para conocer de los conflictos laborales está determinada por la actividad de la empresa y el interés nacional en las ramas señaladas en el artículo 123 apartado A, fracción XXXI y el 527 de la Ley Laboral.

Respecto al tema que nos ocupa, no existe competencia específica para este órgano laboral que se refiera a problemas de discriminación en el trabajo, ni se regula procedimiento alguno a seguir para exigir la no discriminación. De tal modo, se desprende que la competencia depende del efecto jurídico que se produce y no del acto discriminatorio que lo origina, así que la regla que legalmente podemos seguir es que si el conflicto queda incluido en el marco jurídico de su competencia, la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje conocerá de éste y emitirá su laudo pero sin entrar al asunto de discriminación.

## **2. Junta Local de Conciliación y Arbitraje.**

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917 en su artículo 123 fracción XX, instituyó las Juntas de Conciliación y Arbitraje como órganos públicos para resolver las diferencias o conflictos entre el capital y el trabajo.

El Presidente Carranza, expidió el decreto de ley de las Juntas de Conciliación y Arbitraje para el Distrito Federal, que entró en vigor el 27 de noviembre de 1917, en la que se establecía las bases para la elección y designación de representantes ante las mismas. En 1919 se creó con carácter provisional la Junta Central de Conciliación y Arbitraje en el Distrito Federal operando por casi siete años.<sup>172</sup>

Cuando se expide la Ley Federal del Trabajo de 1931 se instaura legalmente la Junta Central de Conciliación y Arbitraje.

El 1º de mayo de 1970 nace la nueva Ley Federal del Trabajo, que en su artículo 9º transitorio estableció la obligación de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, de los gobernadores de los estados y territorios y del Jefe del Departamento del Distrito Federal de reorganizar en un término de 3 meses las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Consecuentemente la Junta Central, que hasta entonces funcionaba, se transforma en la actual Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal.

A la fecha, la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal se conforma con 15 Juntas Especiales y 6 Direcciones Generales Jurídicas para atender los conflictos individuales y colectivos que se suscitan entre los trabajadores y patrones de esta ciudad.

El 18 de abril del 2000 se expide por el Pleno de la Junta el Reglamento Interior de esta institución que reitera el espíritu del constituyente, determinando la naturaleza jurídica del tribunal como un organismo autónomo e independiente, cuya finalidad es el conocimiento, tramitación y resolución de los conflictos que se susciten entre trabajadores y patrones, sólo entre éstos o sólo entre aquéllos y derivados de las relaciones de trabajo de jurisdicción local en el Distrito Federal.<sup>173</sup>

<sup>172</sup> <http://www.juntalocal.df.gob.mx/funciones.html>

<sup>173</sup> Idem.

La Junta Local de Conciliación y Arbitraje de esta ciudad funcionará para todo el Distrito Federal y cuando las necesidades del trabajo y del capital lo requieran el Jefe de Gobierno podrá establecer una o más Juntas de Conciliación y Arbitraje fijando el lugar de su residencia y su competencia territorial (arts. 621 y 622 LFT).

Esta Junta Local tendrá competencia para conocer de los conflictos que se susciten dentro de su jurisdicción, que no sean de la competencia de las Juntas Federales. (Art. 621 y 698, párrafo primero).

Las normas que rigen la competencia por razón de territorio son las siguientes:

- I. Si se trata de Juntas de Conciliación, la del lugar de prestación de servicios;
- II. Si se trata de la Junta de Conciliación y Arbitraje, el actor puede escoger entre:
  - a) La Junta del lugar de prestación de los servicios; si éstos se prestaron en varios lugares, será la Junta de cualquiera de ellos.
  - b) La Junta del lugar de celebración del contrato.
  - c) La Junta del domicilio del demandado.
- III. En los conflictos colectivos de jurisdicción federal, la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, en los términos del artículo 606 de esta Ley; en los conflictos colectivos de jurisdicción local, la del lugar en que esté ubicada la empresa del establecimiento;
- IV. Cuando se trate de la Cancelación del registro de un sindicato, la Junta del lugar donde se hizo;
- V. En los conflictos entre patrones o trabajadores entre sí, la Junta del domicilio del demandado; y
- VI. Cuando el demandado sea un sindicato, la Junta del domicilio del mismo.

La Junta de Conciliación y las de Conciliación y Arbitraje, de oficio, deberán declararse incompetentes en cualquier estado del proceso, hasta antes de la audiencia del desahogo de pruebas, cuando existan en el expediente datos que lo justifiquen. Si la Junta se declara incompetente, con citación de las partes, remitirá de inmediato el expediente a la Junta o Tribunal que estime competente, si ésta o aquél, al recibir el expediente se declara a su vez incompetente, remitirá de inmediato el expediente a la autoridad que debe decidir la competencia, en los términos del artículo 705 de la Ley Federal del Trabajo.

Las cuestiones de competencia, en materia de trabajo, sólo pueden promoverse por declinatoria.

La declinatoria deberá oponerse al iniciarse el período de demanda y excepciones en la audiencia respectiva, acompañando los elementos en que se funde; en ese momento, la Junta después de oír a las partes y recibir las pruebas que estime convenientes, las que deberán referirse exclusivamente a la cuestión de incompetencia, dictará en el acto resolución.  
(art. 703 LFT)

Cuando una Junta Especial considere que el conflicto de que conoce, es de la competencia de otra de la misma Junta, con citación de las partes, se declarará incompetente y remitirá los autos a la Junta Especial que estime competente. Si ésta al recibir el expediente se declara a su vez incompetente, lo remitirá a la autoridad que deba decidir la cuestión de competencia, para que ésta determine cuál es la Junta Especial que debe continuar conociendo del conflicto.  
(art. 705 LFT)

Las competencias se decidirán:

I. Por el Pleno de las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, cuando se trate de:

- a) Juntas de Conciliación de la misma Entidad Federativa.
- b) Las diversas Juntas Especiales de la Junta de Conciliación y Arbitraje de la misma Entidad Federativa.

II. Por el Pleno de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, cuando se trate de las Juntas Federales de Conciliación y de las Especiales de la misma; entre sí recíprocamente;

III. Por la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación cuando se suscite entre:

- a) Juntas Locales o Federales de Conciliación y Arbitraje y el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.
- b) Juntas Locales y Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje de diversas Entidades Federativas.
- c) Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje de diversas Entidades Federativas.
- d) Juntas Locales o Federales de Conciliación y Arbitraje y otro órgano jurisdiccional.

Todo lo actuado ante la Junta incompetente será nulo, salvo el acto de admisión de la demanda y lo dispuesto en los artículos 704 y 928, f. V. de esta Ley o, en su caso, cuando se haya celebrado convenio que ponga fin al negocio, en el período de conciliación.  
(art. 706 LFT)

Hasta aquí hemos mencionado todo lo referente a la competencia de la Junta de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal conforme a lo legalmente establecido y podemos deducir que se le atribuye competencia por exclusión ya que lo que no es de competencia Federal será de la Local, y deja abierta la facultad para conocer de todos los demás conflictos que pudieran suscitarse por las relaciones de trabajo ya sea individuales o colectivos, claro está que se rijan por la Ley Federal del Trabajo.

No obstante, los diversos tipos de conflicto que pueden suscitarse, la Ley Federal del Trabajo no contempla los supuestos de discriminación a pesar de contener en su artículo 3° la prohibición expresa de hacer distinciones entre los trabajadores por razones de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social (actos discriminatorios). Asimismo, tampoco señala medidas de prevención constitutivas de un derecho exigible ni una vía procesal para ocurrir ante el órgano laboral en busca de la aplicación de la justicia.

Así que el límite de esta competencia es conocer de los conflictos laborales en la medida en que estén legalmente señalados.

### 3. Tribunales Locales de Conciliación y Arbitraje.

Como mencionamos en el preámbulo de este capítulo, las Juntas Locales de Conciliación, datan del año de 1915, en la República Mexicana. Se fundaron originariamente en los Estados de Yucatán y Jalisco. Con posterioridad los Códigos locales del trabajo, expedidos de acuerdo con los mandamientos del artículo 123 de la Constitución de 1917, reglamentaron la organización y competencia de las Juntas Locales de Conciliación.<sup>174</sup>

En la *Ley del Trabajo de Veracruz*<sup>175</sup>, las Juntas de Conciliación y Arbitraje fueron concebidas como los organismos encargados de resolver todos los conflictos entre el capital y el trabajo. Su artículo 163 estableció que:

“Para la solución de todos los conflictos y diferencias que surjan entre los patronos y los trabajadores con motivo del contrato de trabajo y la aplicación de esta Ley, se crean: I. Las Juntas Municipales de Conciliación; II. La Junta Central de Conciliación y Arbitraje del Estado”.

Esta Ley creó dos organismos: Las Juntas Municipales de Conciliación desempeñaban una función meramente conciliatoria, en tanto la Junta Central decidía definitivamente los conflictos. Así se desprende de los artículos 177 y 178:

“Art. 177: Las Juntas Municipales serán únicamente de conciliación y su intervención en los asuntos que les competen se limitará a procurar que las partes lleguen a un acuerdo”.

<sup>174</sup> Trueba Urbina, Alberto. *Nuevo Derecho Procesal del Trabajo*. Op. Cit. p. 261.

<sup>175</sup> De la Cueva, Mario. *Derecho Mexicano del Trabajo*. Op. Cit. p. 907.

“Art. 178: La Junta Central funcionará:

I. Como Junta de Conciliación, en los términos del artículo anterior;

II. Como Tribunal de Arbitraje, para resolver los conflictos mediante laudos o sentencias, cuando no sea posible resolverlos por vía de conciliación”.

La Ley dio a las Juntas jurisdicción para resolver todos los conflictos de trabajo, tanto individuales como colectivos.

Las Juntas Municipales conocían, en conciliación, de los conflictos que afectaran a un solo Municipio y la Central, de estos mismos conflictos, pero ya en arbitraje y de los que afectaran a dos o más Municipios. La fracción primera del artículo 181, decía:

“Son atribuciones de las Juntas Municipales de Conciliación: I. Conocer y resolver todos los conflictos que surjan en su jurisdicción entre trabajadores y patrones, en materia de contrato de trabajo, jornada, salario, responsabilidad por accidentes y enfermedades profesionales, huelgas y cualesquiera otros relacionados con esta ley, siempre que estos conflictos afecten solamente los intereses de un Municipio”.

La facultad de la Junta Central de decidir definitivamente los conflictos, deriva del artículo 180:

“En los asuntos que sean de la competencia exclusiva de la Junta Central, ésta funcionará primeramente como Junta de Conciliación; y sólo en caso de que el asunto no pueda resolverse por acuerdo de las partes, la Junta funcionará como Tribunal de Arbitraje y pronunciará el laudo que en justicia corresponda”.

Las Juntas conocían de todos los conflictos, individuales y colectivos, jurídicos y económicos; pero no actuarían como los tribunales judiciales:

“Art. 179: La Junta Central, como Tribunal de Arbitraje, no será un Tribunal de Derecho. Los miembros que la integran decidirán conforme a su conciencia y a la equidad”.

La *Ley del Trabajo de Yucatán*. La Ley de Veracruz fue promulgada el 14 de enero de 1918 y el 16 de diciembre del mismo año se promulgó la de Yucatán, la cual siguió el mismo sistema de aquella, pero cabe citar su artículo 195, por la expresión categórica que dio a la facultad de las Juntas para ejecutar sus resoluciones:

“La Junta de Conciliación y Arbitraje podrá hacer uso de los medios de apremio que señala el Código de Procedimientos Civiles del Estado, para hacer cumplir sus determinaciones, y en ejecución de sentencia, y a solicitud de parte, podrá embargar y rematar bienes del que hubiese sido condenado”.

Hubo diferentes criterios respecto del alcance de la competencia de las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje de los Estados y se manifestaba que éstos sólo debían conocer de los conflictos colectivos ya que los individuales eran competencia de los tribunales judiciales. Posteriormente, la jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia extendió la jurisdicción de las Juntas a todos los conflictos de trabajo.

Actualmente, la Ley Federal del Trabajo establece en su artículo 621 que:

“Las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje funcionarán en cada una de las Entidades Federativas.

Les corresponde el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo que no sean de la competencia de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje”.

El gobernador del Estado, cuando lo requieran las necesidades del trabajo y del capital, podrá establecer una o más juntas de Conciliación y Arbitraje fijando el lugar de su residencia y su competencia territorial. (art. 622 LFT)

La integración y funcionamiento de las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje se regirán por las disposiciones correspondientes a las de La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

Las facultades del Presidente de la República y del Secretario del Trabajo y Previsión Social se ejercerán por los gobernadores de los Estados y en el caso del Distrito Federal, por el propio Presidente de la República y por el Jefe de gobierno del Distrito Federal, respectivamente. (art. 623 LFT)

Asimismo, las normas que rigen la competencia por razón de territorio del artículo 700 de la Ley Federal del Trabajo, aplicará para las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje de las Entidades, las cuales ya fueron señaladas en el punto anterior correspondiente a la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal.

De lo anterior podemos concluir que la competencia de los Estados se encuentra asignada en la medida que no esté reservada a la Federación.

Así que, como en el Distrito Federal, las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje de cada Entidad Federativa atenderán los conflictos laborales que se susciten en su jurisdicción y que no sean competencia de la Junta Federal de Conciliación.

Como los órganos laborales comentados en los puntos anteriores, las Juntas Locales de los Estados tampoco tienen competencia específica para conocer de conflictos de discriminación laboral y al igual que éstos, resolverá de los conflictos jurídicos laborales conforme a su legislación, la Constitución y la Ley Federal del Trabajo sin poder actuar respecto los actos de discriminación, pero sí en el efecto jurídico causado en el ámbito laboral.

#### 4. Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

La primera ley federal reglamentaria del artículo 123, que consigna nuevos derechos de los empleados públicos, fue el Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión, expedido a iniciativa del Presidente Lázaro Cárdenas, por el Congreso de la Unión, en el año de 1938, creando a la vez órganos jurisdiccionales para dirimir los conflictos entre los trabajadores y el Estado, denominados Juntas Arbitrales y Tribunal de Arbitraje. Este Estatuto fue la primera legislación reglamentaria del trabajo burocrático más avanzada del mundo y punto de partida de un nuevo derecho sustancial y procesal del trabajo burocrático.<sup>176</sup>

Posteriormente, se expidió un nuevo Estatuto en 1941 que suprimió las Juntas Arbitrales y conservó el Tribunal de Arbitraje con jurisdicción más definida y precisa para conocer de los diversos conflictos entre el Estado y sus servidores.

Años después, este Tribunal de Arbitraje fue elevado a la categoría de institución constitucional en la reforma publicada en el Diario oficial de la Federación del 5 de diciembre de 1963.

Con motivo de la aprobación de la Ley Reglamentaria del apartado "B" del artículo 123 Constitucional, que lleva por título "Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado", creada para regular las relaciones de trabajo entre los Poderes de la Unión y el Gobierno del Distrito Federal con sus trabajadores, este Tribunal cambia de denominación a Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje y entra en funciones en 1964.

La jurisdicción burocrática se divide para los conflictos entre los Poderes Legislativo y Ejecutivo y sus trabajadores, y para los del Poder Judicial y sus servidores por lo que existen dos órganos jurisdiccionales: el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje y el Pleno de la Suprema Corte de Justicia.

En estas líneas abordaremos sólo al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, dejando al Pleno de la Suprema Corte de Justicia para un punto más adelante.

El artículo 123 de la Constitución, apartado B, fracción XII establece que:

"Los conflictos individuales, colectivos o intersindicales, serán sometidos a un Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje integrado según lo prevenido en la ley reglamentaria".

El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje es un Tribunal autónomo, con plena jurisdicción y competencia para tramitar y resolver los asuntos a que se refieren las Leyes Reglamentarias del Apartado "B" del 123 Constitucional. (Artículo 3º de su Reglamento Interior)<sup>177</sup>

<sup>176</sup> Trueba Urbina, Alberto. *Nuevo Derecho Procesal del Trabajo*. Op. Cit. p. 519.

<sup>177</sup> Reglamento Interior del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, publicado en el Diario Oficial de la Federación de fecha 29 de Diciembre del 2000.



Según la disposición del artículo 118 de la Ley Federal para los Trabajadores al Servicio del Estado, este Tribunal será colegiado, funcionará en Pleno y en Salas, se integrará cuando menos con tres Salas, las que podrán aumentarse cuando así se requiera.

Cada Sala estará integrada por un Magistrado designado por el Gobierno Federal, un Magistrado representante de los trabajadores designado por la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado y un Magistrado tercer árbitro, que nombrarán los dos primeros y que fungirá como Presidente de Sala.

Además de estas Salas, en las capitales de las entidades federativas podrán funcionar las Salas Auxiliares del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje que el Pleno considere necesarias, integradas en igual forma que las Salas.

El Pleno se integrará con la totalidad de los Magistrados de las Salas y un Magistrado adicional, designado por el Presidente de la República, que fungirá como Presidente del propio Tribunal.

El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje será competente para:

- I. Conocer de los conflictos individuales que se susciten entre titulares de una dependencia o entidad y sus trabajadores;
- II. Conocer de los conflictos colectivos que surjan entre el Estado y las organizaciones de trabajadores a su servicio;
- III. Conceder el registro de los sindicatos o, en su caso, dictar la cancelación del mismo;
- IV. Conocer de los conflictos sindicales e intersindicales, y
- V. Efectuar el registro de las Condiciones Generales de Trabajo, Reglamentos de Escalafón, Reglamentos de las Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene y de los Estatutos de los Sindicatos.

(artículo 124 LFTSE)

En las Entidades Federativas, las Salas Auxiliares del Tribunal, conocerán de los conflictos individuales que se susciten entre las dependencias o entidades a que se refiere el artículo primero de esta ley y sus trabajadores, cuando éstos presten sus servicios en las entidades federativas de su jurisdicción; tramitarán todos los conflictos mencionados hasta agotar el procedimiento, sin emitir laudo, debiendo turnar el expediente al Presidente del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, dentro de los diez días siguientes a aquél en que se declare cerrada la instrucción, para que éste lo turne a la sala correspondiente que dictará el laudo, y demás que le confieran las leyes. (art. 124-C de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado).

De lo anterior podemos concluir que así como los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos y en general todo aquel que presta un servicio a otro tienen su jurisdicción laboral a cargo de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, los trabajadores al servicio del Estado tienen su jurisdicción a cargo del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

Sin embargo, al igual que los órganos laborales ya mencionados en los puntos que anteceden, este Tribunal no tiene competencia asignada a razón de actos de discriminación y muy a pesar de que éstos existan en las relaciones laborales y repercutan en menoscabo o violación de un derecho laboral, conforme a la competencia señalada legalmente, el Tribunal conocerá y resolverá de los conflictos de Trabajo sin tener que examinar los actos de discriminación.

## **5. Comisión Substanciadora Única del Poder Judicial.**

Por disposición expresa del artículo 123 de la Constitución, apartado B), fracción XII, se establecen dos jurisdicciones de carácter social con objeto de resolver las controversias entre el Estado y sus servidores, a saber:

- a) Una para las diferencias o conflictos entre los Poderes Legislativo y Ejecutivo y sus trabajadores, (que ya señalamos en el punto anterior referente al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje)
- b) Otra para las diferencias o conflictos entre el Poder Judicial de la Federación y sus servidores. (Motivo de este apartado)

El artículo 94 de la Constitución, en relación con el Poder Judicial de la Federación, dispone expresamente que la Suprema Corte de Justicia de la Nación se compondrá de 11 ministros y funcionará en Pleno o en Salas.

El Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación constituye la más alta jurisdicción nacional y tiene las funciones específicas que le asigna la Constitución de la República, la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación y otras leyes federales, pero también la social que le encomienda la fracción XII del artículo 123 constitucional, apartado B, con idéntica categoría del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, en el ejercicio de la jurisdicción social del trabajo burocrático.

Así, la fracción XII, del mencionado artículo establece que:

“Los conflictos entre el Poder Judicial de la Federación y sus servidores serán resueltos por el Consejo de la Judicatura Federal; los que se susciten entre la Suprema Corte de Justicia y sus empleados serán resueltos por ésta última.

Asimismo, el artículo 10 fracción IX de la Ley Orgánica del Poder Judicial especifica que:

“La Suprema Corte de Justicia conocerá funcionando en Pleno:

IX. De los conflictos de trabajo suscitados con sus propios servidores en términos de la fracción XII del apartado B del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, a partir del dictamen que le presente la Comisión Substanciadora Única del Poder Judicial de la Federación, en términos de los artículos 152 a 161 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado reglamentaria del apartado B del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en lo conducente;”

Por lo que, para conocer de estos conflictos, el Pleno de la Suprema Corte de Justicia tiene el deber de sujetarse a las normas de procedimientos consignadas en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado (LFTSE), pues su función jurisdiccional es la misma que ejerce el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje de la burocracia, pero limitada a controversias laborales en el Poder Judicial Federal; es decir, su competencia es específica, en tanto que la del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje es general para los empleados y unidades burocráticas de los Poderes Ejecutivo y Legislativo de la Unión, Gobierno del Distrito y Entidades Federales.

Los conflictos entre el Poder Judicial de la Federación y sus servidores, serán resueltos en única instancia por el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. (art. 152 LFTSE)

Para estos efectos, se constituye con carácter permanente, una comisión encargada de substanciar los expedientes y de emitir un dictamen, el que pasará al Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación para su resolución. (art. 153 LFTSE)

La Comisión Substanciadora es un órgano jurisdiccional de instrucción en los conflictos entre el Poder Judicial de la Federación y sus trabajadores.

La Comisión debe ajustarse a las disposiciones del capítulo III del Título Séptimo de la ley burocrática relativas a los procedimientos ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, para la tramitación de los expedientes respectivos.

La Comisión funcionará con un Secretario de Acuerdos que autorice y de fe de lo actuado; y contará con los actuarios y la planta de empleados que sea necesaria...( art. 155 LFTSE)

Se integrará con un representante de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, nombrado por el Pleno, otro que nombrará el Sindicato de Trabajadores del Poder Judicial de la Federación, y un tercero, ajeno a uno y otro, designado de común acuerdo por los mismos. Las resoluciones de la Comisión se dictarán por mayoría de votos.  
(art. 154 LFTSE)

La única disposición procesal de carácter específico para la substanciación de los conflictos laborales en el Poder Judicial Federal, se consigna en el artículo 159 que a la letra dice:

“En los conflictos en que sea parte un Tribunal Colegiado de Circuito, un Magistrado Unitario de Circuito o un Juez de Distrito y tengan que desahogar diligencias encomendadas por la Comisión Substanciadora, actuarán como auxiliares de la misma con la intervención de un representante del sindicato. El trabajador tendrá derecho a estar presente.”

Una vez que la Comisión Substanciadora, como tribunal de instrucción hubiere desahogado todas las pruebas y si sus componentes no necesitan mayor información para mejor proveer, o bien que se hubiera acordado la práctica de diligencias con este objeto, la Comisión Substanciadora está obligada a emitir un dictamen en el que deberá apreciar las pruebas y los hechos en conciencia, como dispone el artículo 137 de la ley burocrática, para someterlo a la consideración del Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

Con la formulación del dictamen concluye la función de la Comisión Substanciadora.

El dictamen es un proyecto de laudo. El Pleno del más alto tribunal del país está obligado a apreciar las pruebas en conciencia, y resolver a verdad sabida y buena fe guardada, porque su función es de tribunal laboral con actividades sociales.

En este sentido, podemos concluir que la Comisión Substanciadora es un tribunal de instrucción con funciones jurisdiccionales y competencia específica en materia laboral, que pertenece al Poder Judicial para conocer sólo de los conflictos laborales que se susciten entre éste y sus trabajadores, es decir que sus trabajadores no pueden acudir a otro órgano para reclamar sus derechos laborales más que a éste, quien emite un dictamen que pasa al Pleno de la Suprema Corte para la creación del laudo. Respecto al tema que nos ocupa en esta Tesis, una vez más nos encontramos ante un Tribunal del Trabajo sin competencia para conocer de asuntos de discriminación con repercusiones jurídicas-laborales.

## **6. Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación.**

El 11 de Junio del 2003 se publicó en el Diario Oficial de la Federación el Decreto por el que se expidió la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, reglamentaria del artículo 1º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Esta Ley tiene por objeto prevenir y eliminar todas las formas de discriminación que se ejerzan contra cualquier persona en los términos del artículo primero de nuestra Constitución, así como promover la igualdad de oportunidades y de trato.

En el artículo 2º de la Ley (Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación) se señala que “Corresponde al Estado promover las condiciones para que la libertad y la igualdad de las personas sean reales y efectivas” asimismo, se involucra a los poderes públicos federales, autoridades de los demás órdenes de Gobierno y particulares para eliminar cualquier obstáculo que limite o impida el pleno ejercicio y cumplimiento de este objeto, para que toda persona goce, sin discriminación alguna, de todos los derechos y libertades consagrados en la Constitución, leyes y los Tratados Internacionales de los que México sea parte.

En el Presupuesto de Egresos de la Federación para cada ejercicio fiscal, se incluirán las asignaciones correspondientes para promover las medidas positivas y compensatorias a favor de la igualdad de oportunidades a que se refiere el Capítulo III de la Ley.

Para los efectos de dicha Ley se entiende por discriminación toda distinción, exclusión o restricción que, basada en el origen étnico o nacional, sexo, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otra, que tenga por efecto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades de las personas.

En el capítulo IV de esta ley, se dispuso de manera relevante la creación de un órgano, “el Consejo Nacional para prevenir la Discriminación”, encargado de vigilar la aplicación de la propia ley, así como rector de las políticas públicas en materia de combate a la discriminación con tareas de coordinación que permitan emprender acciones informativas, educativas, de difusión, y otras más contra la discriminación y a favor de una cultura del trato recíproco e igualitario entre las personas.

Este Consejo se instaló oficialmente el 17 de septiembre del 2003. El 26 de abril del 2004 se publicó en el Diario Oficial de la Federación su Estatuto Orgánico y entró en funciones un día después.

El Consejo Nacional para prevenir la Discriminación es un organismo descentralizado sectorizado a la Secretaría de Gobernación, con personalidad jurídica y patrimonio propios. Tiene su domicilio en la ciudad de México, Distrito Federal, pero podrá establecer delegaciones y oficinas en otros lugares de la República Mexicana. Para este efecto, ya los gobiernos de los Estados se encuentran en pláticas para determinar los puntos que serán establecidos.

El objeto del Consejo es, principalmente, llevar a cabo acciones conducentes para prevenir y eliminar la discriminación; formular y promover políticas públicas para la igualdad de oportunidades y de trato a favor de las personas en coordinación con las dependencias y entidades del Poder Ejecutivo Federal.

Sus atribuciones corresponden en gran medida al desarrollo, promoción, estudio, fomento, verificación y difusión de medidas y estrategias encausadas a la no discriminación.

Cabe destacar que la administración del Consejo se lleva a cabo mediante una Junta de Gobierno y una Presidencia del Consejo.

La Junta de Gobierno se integra por cinco representantes del Poder Ejecutivo Federal que son: uno de la Secretaría de Gobernación; uno de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público; uno de la Secretaría de Salud; uno de la Secretaría de Educación Pública y uno de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

También son invitados permanentes a dicha Junta de Gobierno con derecho a voz, pero no a voto, un representante de cada uno de los siguientes órganos públicos: Instituto Nacional de las Mujeres, Instituto Mexicano de la Juventud, Instituto Nacional Indigenista, Instituto Nacional de las Personas Adultas Mayores, Consejo Nacional para la Prevención y Control de VIH/SIDA y Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia.

Conforme al artículo 20, fracciones IX, X, XI y XII de la Ley en comento, el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, tiene competencia para:

IX. Investigar presuntos actos y prácticas discriminatorias,

X. Tutelar los derechos de los individuos o grupos objeto de discriminación mediante asesoría y orientación, en los términos de este ordenamiento;

XI. Promover la presentación de denuncias por actos que puedan dar lugar a responsabilidades previstas en ésta u otras disposiciones legales;

XII. Conocer y resolver los procedimientos de queja y reclamación señalados en esta Ley;

Asimismo, puede solicitar a las instituciones públicas o particulares, la información para verificar el cumplimiento de este ordenamiento, en el ámbito de su competencia, con las excepciones previstas por la legislación; y aplicar las medidas administrativas establecidas en esta Ley.

Así que, en los términos de esta Ley, toda persona puede denunciar presuntas conductas discriminatorias y presentar ante el Consejo reclamaciones o quejas respecto dichas conductas, ya sea directamente o por medio de su representante.

Las reclamaciones o quejas que se presenten ante el Consejo por presuntas conductas discriminatorias, sólo podrán admitirse dentro del plazo de un año, contado a partir de que el reclamante o quejoso tengan conocimiento de dichas conductas, o en dos años fuera de esta circunstancia. (artículo 44)

El Consejo proporcionará a las personas que presuntamente hayan sido discriminadas, asesoría respecto a los derechos que les asisten y los medios para hacerlos valer y, en su caso, orientará en la defensa de los citados derechos ante las instancias correspondientes y dentro del ámbito de su competencia, iniciará sus actuaciones a petición de parte; o de oficio en aquellos casos en que la Presidencia así lo determine.

En todo lo no previsto en la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación respecto a los procedimientos que la misma establece, se estará a lo dispuesto en el Código Federal de Procedimientos Civiles.

Los servidores públicos y las autoridades federales están obligados a auxiliar al personal del Consejo en el desempeño de sus funciones y rendir los informes que se les soliciten en el término establecido por esta Ley.

Las reclamaciones y quejas que se presentan ante el Consejo no requieren más formalidad que presentarse por escrito con firma o huella digital y datos de identificación del interesado.

Asimismo, podrán ser verbales, por vía telefónica o por cualquier otro medio electrónico, sin más señalamiento que el asunto que las motivó y los datos generales de quien las presente, debiendo ratificarse con las formalidades establecidas en el párrafo anterior dentro de los cinco días hábiles siguientes, de lo contrario se tendrán por no presentadas.

Cuando el Consejo considere que la reclamación o queja no reúne los requisitos señalados para su admisión o sea evidentemente improcedente o infundada, se rechazará mediante acuerdo motivado y fundado que emitirá en un plazo máximo de cinco días hábiles.

El Consejo deberá notificarle al interesado dentro de los cinco días siguientes a la resolución. No se admitirán quejas o reclamaciones anónimas.

Si la reclamación o queja no es competencia del Consejo, éste proporcionará al interesado la orientación para que acuda a la autoridad o servidor público que deba conocer del asunto.

En ningún momento la presentación de una queja o reclamación ante el Consejo interrumpirá la prescripción de las acciones judiciales o recursos administrativos previstos por la legislación correspondiente.

Contra las resoluciones y actos del Consejo los interesados podrán interponer el recurso de revisión, de conformidad con la Ley Federal del Procedimiento Administrativo.

La reclamación es el procedimiento que se sigue ante el Consejo por conductas presuntamente discriminatorias cometidas por los servidores públicos federales en el ejercicio de sus funciones o con motivo de ellas.

La queja podrá ser presentada por los particulares que consideren haber sido discriminados por actos de autoridades o de servidores públicos en el ejercicio de sus funciones o con motivo de ellas, ante la Comisión Nacional de los Derechos Humanos o el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, de manera indistinta. En este caso, no existirá duplicidad de funciones del Consejo y la Comisión, ya que se deja al particular la elección de la instancia a la cual puede acudir y se prevé que si la Comisión se encuentra conociendo de la queja de un particular, el Consejo se abstendrá de conocer del mismo asunto.

Por lo que hace al procedimiento seguido para la substanciación de las reclamaciones, en el mismo se destaca particularmente el establecimiento de una fase conciliatoria, por virtud de la cual se pretende el advenimiento de las partes involucradas a efecto de buscar una pronta solución del conflicto, evitando con ello procedimientos largos y en ocasiones innecesarios. Para el caso de lograr un acuerdo, se establece la posibilidad de celebrar un convenio entre las partes, el cual, aprobado por el Consejo tendrá fuerza de cosa juzgada para promoverse ante los tribunales competentes.

Dicha fase conciliatoria no sólo se previene para aquellos casos de conflicto entre un particular y un servidor público federal en ejercicio de sus facultades, sino también para solucionar conflictos entre particulares, como una instancia opcional en la que se manifiesta la voluntad de someterse a dicha conciliación y por lo tanto no se trastoca disposición legal alguna.

Respecto a las resoluciones del Consejo, la Ley menciona que éste señalará las medidas administrativas a que se refiere el Capítulo VI de la misma, que versan sólo sobre la impartición de cursos o seminarios para promover la igualdad de oportunidades, la publicación de las resoluciones del consejo, así como su difusión en los medios impresos o electrónicos de comunicación. El cual nos deja ver los límites de ejecución del Consejo.

Por lo que, a manera de conclusión podemos señalar que El Consejo Nacional para prevenir la Discriminación tiene competencia para conocer de casos de discriminación cometidos por autoridades o servidores públicos en ejercicio de sus funciones o por motivo de ellas y también de los que se susciten sólo entre particulares, mediante el procedimiento de reclamación o de queja, por lo que no se constituye propiamente un juicio del cual se pueda desprender una sentencia que cause ejecutoria y sancione las infracciones legales.

Así, el Consejo establece la posibilidad de conciliar entre las partes, pero queda abierta la instancia que proceda ante los Tribunales jurisdiccionales para hacer valer los derechos de que se trate.

Respecto a los conflictos que se susciten por discriminación laboral éste órgano podría señalar algunas medidas positivas y compensatorias a favor de la igualdad de oportunidades encausadas a la no discriminación, pero, por supuesto no podrá resolver del conflicto laboral ya que corresponde a los Tribunales del Trabajo hacer efectiva la aplicación y el cumplimiento de los derechos laborales.



Estamos entonces ante una vía opcional, ya que podemos someter nuestro caso de discriminación a su conocimiento y nuestro conflicto laboral por vía separada a los Tribunales del Trabajo. Sin embargo, la presentación ante el Consejo no es una instancia obligatoria que se tenga que agotar previamente para poder hacer valer los demás derechos que se desprendan ante los órganos jurisdiccionales, por lo que por economía procesal se puede acudir directamente ante estos últimos.

## **7. Comisión Nacional de Derechos Humanos.**

El 13 de febrero de 1989, dentro de la Secretaría de Gobernación se creó la Dirección General de Derechos Humanos. Un año más tarde, el 6 de junio de 1990 nació por decreto presidencial una institución denominada Comisión Nacional de Derechos Humanos.<sup>178</sup>

La protección y defensa de los Derechos Humanos en México fue elevada a rango constitucional el 28 de enero de 1992, con la publicación del Decreto que adicionó el apartado B al artículo 102 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Esta disposición facultó al Congreso de la Unión y a las legislaturas de los estados para que, en el ámbito de sus respectivas competencias, establecieran organismos especializados para atender las quejas en contra de actos u omisiones de naturaleza administrativa violatorios de Derechos Humanos, por parte de cualquier autoridad o servidor público, con excepción de los del Poder Judicial de la Federación, así como para formular recomendaciones públicas autónomas, no vinculatorias, denuncias y quejas ante las autoridades correspondientes.

Con fecha 13 de Septiembre de 1999 se reformó el artículo 102, apartado B constitucional, en el cual se señala que la Comisión Nacional de los Derechos Humanos (CNDH) es un organismo que cuenta con autonomía de gestión y presupuestaria, así como personalidad jurídica y patrimonio propios.

El objetivo esencial de este organismo es la protección, observación, promoción, estudio y divulgación de los Derechos Humanos previstos por el orden jurídico mexicano.

Para cumplir con este objetivo, la CNDH tiene las siguientes atribuciones:

I. Recibir quejas de presuntas violaciones a Derechos Humanos.

---

<sup>178</sup> [http://www.cndh.org.mx/principal/document/1a\\_cndh/funcion/atribuci.html](http://www.cndh.org.mx/principal/document/1a_cndh/funcion/atribuci.html)

II. Conocer e investigar, a petición de parte o de oficio, presuntas violaciones de Derechos Humanos por actos u omisiones de autoridades administrativas de carácter federal, con excepción de los del Poder Judicial de la Federación, que violen estos derechos.

III. Formular recomendaciones públicas autónomas, no vinculatorias y denuncias y quejas ante las autoridades respectivas.

IV. Conocer y decidir en última instancia las inconformidades que presten respecto de las Recomendaciones y acuerdos de los Organismos de Derechos Humanos de las Entidades Federativas.

V. Conocer y decidir en última instancia las inconformidades por omisiones en que incurran los Organismos Estatales de Derechos Humanos.

VI. Procurar la conciliación entre los quejosos y las autoridades señaladas como responsables, así como la inmediata solución de conflicto planteado.

VII. Impulsar la observancia de los Derechos Humanos en el país.

VIII. Proponer a las diversas autoridades del país, de acuerdo a su competencia, que promuevan cambios o modificaciones de disposiciones legislativas, reglamentarias, así como de prácticas administrativas para una mejor protección de los Derechos Humanos.

IX. Formular programas y proponer acciones en coordinación con las dependencias competentes para impulsar el cumplimiento de tratados, convenciones y acuerdos internacionales signados y ratificados por México en materia de Derechos Humanos.

X. Proponer al Ejecutivo Federal la suscripción de convenios o acuerdos internacionales en materia de Derechos Humanos.

XI. Promover el estudio, la enseñanza y divulgación de los Derechos Humanos en el ámbito nacional e internacional.

XII. Elaborar y ejecutar programas preventivos en materia de Derechos Humanos.

XIII. Supervisar el respeto a los Derechos Humanos en el sistema penitenciario y de readaptación social del país.

Cabe mencionar que las quejas y denuncias, las resoluciones y recomendaciones formuladas por la CNDH no afectan el ejercicio de otros derechos y medios de defensa que puedan corresponder a los afectados conforme a las leyes; por lo tanto, no suspenden ni interrumpen los plazos y términos establecidos en los distintos procedimientos legales para hacer valer un derecho.

Respecto al límite de su competencia, se establece que la Comisión Nacional de Derechos Humanos no podrá conocer de los asuntos relativos a:

- Actos y resoluciones de organismos y autoridades electorales; ya que las instancias competentes para conocer de estos asuntos son el Instituto Federal Electoral y el Tribunal Electoral.
- Resoluciones, laudos o sentencias emitidas por tribunales judiciales, administrativos o del trabajo.
- Conflictos de carácter laboral, aún cuando el empleador sea una dependencia federal; ya que existen órganos especializados para conocer de estos asuntos, como son las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje y el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.
- Consultas formuladas por autoridades, particulares y otras entidades, sobre la interpretación de las disposiciones constitucionales y legales, ya que esta facultad es exclusiva del Poder Legislativo.
- Conflictos entre particulares, ya que la competencia de la CNDH, únicamente le permite conocer de actos y omisiones atribuibles a autoridades o servidores públicos federales.
- Violaciones a los derechos humanos en materia agraria, ya que son competencia de la Procuraduría Agraria.
- Violaciones a los derechos humanos cometidas por autoridades o servidores públicos de las entidades federativas o de los municipios.

Para interponer una queja por presuntas violaciones a los Derechos Humanos, cualquier persona puede hacer la denuncia ante las oficinas de la Comisión Nacional, ya sea por sí mismo, por medio de un representante, por teléfono o fax.

Cuando los interesados estén privados de su libertad o se desconozca su paradero, los hechos pueden ser denunciados por los parientes o vecinos de los afectados, inclusive por menores de edad. Asimismo, las organizaciones no gubernamentales legalmente constituidas tienen la facultad para acudir ante la Comisión Nacional y notificar violaciones de derechos humanos de personas que por sus condiciones físicas, mentales, económicas y culturales, no tengan la capacidad efectiva de presentar quejas de manera directa.

Las quejas pueden presentarse dentro del plazo de un año a partir de la ejecución de los hechos que se estimen violatorios o de que el quejoso hubiese tenido conocimiento de los mismos.

En casos excepcionales y tratándose de infracciones graves, la Comisión Nacional puede ampliar el plazo.

Respecto a las resoluciones, la Comisión Nacional de Derechos Humanos es un organismo no jurisdiccional, por lo que no emite sentencias sino recomendaciones las cuales carecen de la característica coercitiva que hace posible exigir la ejecución (el cumplimiento) de las mismas.

De lo expuesto, podemos concluir que la Comisión Nacional de Derechos Humanos, según los límites de su competencia, podrá conocer de las quejas en contra de actos u omisiones de naturaleza administrativa violatorios de Derechos Humanos, por parte de cualquier autoridad o servidor público, con excepción de los del Poder Judicial de la Federación, pero no está facultada para conocer de conflictos de carácter laboral, aún cuando el empleador sea una dependencia federal; ya que se señala que existen órganos especializados para conocer de estos asuntos, como son las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje y el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje. Sin embargo, caemos en el vacío legal de que los tribunales encargados de impartir la justicia del trabajo no tienen competencia sobre los casos de discriminación.

Por lo que a pesar de los esfuerzos realizados para combatir la discriminación, a través del desarrollo de este capítulo, hemos constatado que los trabajadores no disfrutaban de una protección efectiva de sus derechos humanos. No es que no los tengan: los previstos en el artículo 123 en sus apartados y leyes reglamentarias lo son, pero ni la tutela que ejercen las Comisiones de Derechos Humanos tanto en las entidades federativas como en el Distrito Federal los alcanza, ni los órganos laborales los consideran en este aspecto.

Por esta razón, es necesario que los legisladores tomen en cuenta para la próxima y urgente reforma laboral el establecer legalmente facultades a los Tribunales del Trabajo para considerar las causas de discriminación en un conflicto laboral y sancionar en el mismo juicio los actos de discriminación, pero que además pueda hacerse exigible el cumplimiento de tal sanción, para que existan verdaderas medidas contra estos actos y resultados reales en el camino hacia la igualdad entre los seres humanos; y en el trabajo, entre los trabajadores.

En el mundo del trabajo, la injusticia laboral en la que se vive o las violaciones a los derechos de los trabajadores, especialmente hacia aquéllos que conforman un grupo vulnerable, por lo regular tienen vinculación con actos de discriminación, muy a pesar de que existe la prohibición constitucional y legal de no discriminar. Lamentablemente en nuestro país a pocas personas les interesa crear una cultura y una conciencia de no discriminación y el abstenerse de ejecutar tales actos depende muchas veces en si existe o no una sanción.

El respeto a los derechos del hombre, son una exigencia internacional, ya que todas las naciones están comprometidas a garantizar esos derechos que son inherentes de cada persona para lograr la igualdad, la libertad y la paz mundial. Por eso se han creado normas internacionales que regulan los Derechos del Hombre y la no discriminación, obligando a la comunidad internacional a adecuar las normas internas de su país, de modo que éstos puedan gozarse plenamente y constituir derechos verdaderos y efectivos para todo ser humano. Entonces; México tiene un compromiso internacional y un deber Constitucional ya que el artículo 133 de nuestra Carta Magna establece que:

“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 jueces de cada Estado se arreglarán a dicha Constitución, leyes y tratados, a pesar de las disposiciones en contrario que pueda haber en las Constituciones o leyes de los Estados”.

En concordancia con la disposición anterior, el artículo 6° de la Ley Federal del Trabajo señala que “Las leyes respectivas y los tratados celebrados y aprobados en los términos del artículo 133 de la Constitución serán aplicables a las relaciones de trabajo en todo lo que beneficien al trabajador, a partir de la fecha de la vigencia”.

Es decir, que todos los tratados en materia de Derechos Humanos y no discriminación (por lo que toca a nuestro tema) en los que México sea parte, nos obligan a aplicarlos en todo lo que beneficien al trabajador, de tal modo que la incompetencia para conocer de los asuntos de discriminación laboral en la que se respaldan los órganos encargados de impartir la justicia del trabajo, debería ser nula y por lo tanto; conocer de manera conjunta en el conflicto laboral de los actos discriminatorios y aplicar los tratados internacionales como Ley Suprema, por mandato constitucional, en protección de la clase trabajadora como seres humanos y en protección de sus derechos laborales acordes a su dignidad humana.

Efectivamente, las leyes de la materia prohíben la discriminación (art. 3° LFT) pero no dicen que hacer cuando un trabajador se encuentre en una situación de discriminación la cual produce efectos jurídicos que perjudican su relación laboral, entonces; es en esta omisión legal, insistimos, en la que el legislador debe trabajar.

Por último, los actos de los órganos internos de un País que tienen como efecto situaciones de hecho opuestas al goce efectivo de los derechos humanos fundamentales, son contrarios a la obligación estatal de adecuar su conducta a los estándares fijados en los instrumentos internacionales de derechos humanos. En este sentido, es inaceptable que un Estado subordine o condicione, de cualquier forma, la observancia de estos derechos ya que toda restricción atenta contra la obligación de respetar los atributos inherentes a la dignidad del ser humano.

Las formas concretas de discriminación pueden ir desde la privación del acceso a la justicia para defender los derechos quebrantados, hasta la negación de derechos derivados de una relación laboral.

De ahí que nuestro país tenga ese compromiso de garantizar el respeto a los derechos humanos y una protección laboral mínima para todos.

Sin embargo, a contrario sensu de nuestra petición, la cual es una necesidad ante la indiferencia de muchos por el respeto a los derechos inherentes del hombre, las obligaciones de respetarlos y garantizarlos, no se originan por el sólo hecho de que estén señalados en la Ley sino en la naturaleza misma de estos derechos y la dignidad humana, la cual no depende de ninguna calificación sustentada en algún acto positivo del Estado.

## CONCLUSIONES

PRIMERA. La historia del trabajo es la historia de la humanidad. La vida del hombre va íntimamente vinculada al trabajo y la grandeza de los pueblos se forja con el trabajo de sus hombres y de sus mujeres. En el tiempo y en el espacio, el trabajo ha recibido los más disímolos tratos, algunas veces elevado en actos sublimes como uno de los más grandes valores, pero otras, en cambio, para tratar de disminuir irracionalmente su alcance y su significado. El hombre, que ofrece su fuerza para realizar las tareas cotidianas que mueven al mundo, a través de los siglos ha sido considerado como objeto de comercio, ha sido explotado y humillado, por eso el derecho del trabajo nació para proteger a la clase trabajadora, para establecer el equilibrio entre el capital y el trabajo y garantizar a los hombres la satisfacción de las necesidades de orden material y espiritual que demanda la dignidad humana.

SEGUNDA. La discriminación laboral, ha sido un problema latente a través de la historia del trabajo. Las mujeres, los niños, los discapacitados, los ancianos, los pobres, los indígenas, los campesinos, los migrantes y demás trabajadores que de alguna manera pertenecen a un submundo laboral, han tenido que trabajar sufriendo los desprecios y la desigualdad de una sociedad que distingue entre los mismos seres humanos.

TERCERA. En México la Constitución de 1857 sembró las primeras nociones del derecho social. Posteriormente, la revolución Mexicana, como movimiento social que basó su lucha por la norma que favoreciera a los débiles y levantara el nivel de vida económica del campesino y del obrero restituyéndolos en un mínimo de derechos que les dignificara, inspiró al Constituyente de Querétaro de 1917 a revalorar al trabajo en busca de su verdadera dimensión. Se estableció el principio de justicia social y se sentaron las bases de un derecho laboral que por primera vez fue escrito en el más alto nivel normativo, en un plano de igualdad.

En el artículo 123, México consagró los derechos sociales del hombre y fue honrosamente la primera Constitución del mundo que los incluyera. Estableció los principios de igualdad y libertad con la idea de terminar con la explotación del hombre por el hombre, para lograr la igualdad de oportunidades y la obtención de una vida digna.

CUARTA. El 18 de agosto de 1931, entra en vigor la primera Ley Federal del Trabajo, creada después de numerosas legislaciones locales donde la desigualdad en el trato y la aplicación de las leyes en cada entidad, reflejó la necesidad de la federalización de las normas laborales. Esta ley fue marcadamente proteccionista de los trabajadores, garantizó las condiciones mínimas de trabajo y estableció los procedimientos para solucionar las diferencias entre los patrones y los trabajadores. Asimismo, concedió todo su valor a los derechos humanos del trabajador, dado el espíritu que impregnó la Declaración de los Derechos Sociales de 1917.



Universidad Nacional  
Autónoma de México



**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.

QUINTA. La Ley Federal del Trabajo del 1° de mayo de 1970, vigente todavía, superó a la legislación laboral de 1931, y en base a las disposiciones del artículo 123 reguló la seguridad social, la jornada de trabajo, el descanso semanal, el periodo de vacaciones, el trabajo extraordinario, la prima dominical, pago doble por trabajos en días de descanso, el aguinaldo; la indemnización en los casos de reajuste de trabajadores; trabajadores de confianza; trabajo a domicilio; procedimiento de huelgas, definición de salario, entre otros aspectos, encausados a proporcionar mejores condiciones de vida a los trabajadores y sus familias, sin distingo alguno.

SEXTA. A pesar de que la idea original del Constituyente de 1917 fue regular un derecho del trabajo para todos los trabajadores, el artículo 123 hoy dividido en dos apartados A y B, es el comienzo de un marco jurídico que discrimina y segrega a los trabajadores en grupos, con el pretexto de la naturaleza del servicio o de las características del patrón o del trabajador.

El apartado A se ocupa de las relaciones laborales de los trabajadores en general, y corresponde al texto original del artículo.

El apartado B se adicionó en el año de 1960, para regular las relaciones laborales de los trabajadores al servicio de la Federación, estableciéndose entonces, dos marcos jurídicos laborales. Sin embargo, este régimen de apartados, aunque constitucionalmente establecido, es un marco jurídico que distingue entre los que conforman una misma clase, la de “los trabajadores”, y otorga derechos diferentes según el grupo de que se trate.

Nada justifica estas artificiales clasificaciones del trabajo humano que sólo sirven de pretexto para cometer muchas injusticias.

La discriminación que sufran los trabajadores con motivo de la prestación de su trabajo, atenta contra su dignidad. Por eso, pugnamos por un artículo 123 sin apartados.

SÉPTIMA. En busca de la igualdad de las personas y la eliminación de la discriminación, nuestra constitución ha tenido importantes reformas que han repercutido de manera esencial en el derecho del trabajo, por mencionar algunas: en 1962, el artículo 123 ofreció mayor protección a los menores de edad y a las mujeres, y en 1974, el artículo 4° y 123, establecieron la igualdad jurídica de la mujer.

OCTAVA. El 6 de junio de 1990 nació por decreto presidencial una institución denominada Comisión Nacional de Derechos Humanos. La protección y defensa de estos derechos en México, fue elevada a rango constitucional el 28 de enero de 1992, con la publicación del Decreto que adicionó el apartado B al artículo 102 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.



NOVENA. El 14 de agosto del 2001, por reforma al texto del artículo 1º de nuestra Constitución, se establece la prohibición de toda forma de discriminación y el 11 de junio del 2003 se publica en el Diario Oficial de la Federación la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, reglamentaria de este artículo.

En el seno de esta Ley se crea el Consejo Nacional para Eliminar la Discriminación. El objeto principal de la Ley y el Consejo es establecer y promover medidas positivas y compensatorias a favor de la igualdad de oportunidades para esos grupos vulnerables de la sociedad, como las mujeres, los menores, los adultos mayores, los discapacitados y los indígenas. De manera general, se pretende crear una cultura y conciencia de no discriminación.

DÉCIMA. La discriminación laboral en México es un problema grave que no se ha podido frenar, ya que a pesar de que legalmente se prohíbe cualquier forma de discriminación, no existen en las leyes sanciones que permitan exigir el cumplimiento y respeto de los derechos de las personas como seres humanos, de manera coercitiva, como se hace cuando se trata de cualquier otro derecho.

DÉCIMA PRIMERA. Los tribunales encargados de impartir la justicia laboral en México, carecen de competencia para conocer y sancionar en casos de discriminación, a pesar de que conlleven consecuencias jurídicas que violen los derechos de los trabajadores.

DÉCIMA SEGUNDA. El Consejo Nacional para Eliminar la Discriminación es un órgano de nueva creación, pero ya limitado en sus atribuciones en cuanto a que sólo podrá conocer de los asuntos de discriminación mediante el procedimiento de queja o reclamación y señalar algunas medidas administrativas como la impartición de cursos o seminarios para promover la igualdad de oportunidades, la publicación de su resolución y difusión en los medios impresos o electrónicos de comunicación.

El Consejo está dirigido a proporcionar a las personas que presuntamente hayan sido discriminadas, asesoría respecto a los derechos que les asisten, los medios para hacerlos valer y, en su caso, les orientará en la defensa de sus derechos ante las instancias correspondientes.

Respecto a los conflictos que se susciten por discriminación laboral éste órgano podría señalar algunas medidas positivas y compensatorias a favor de la igualdad de oportunidades encausadas a la no discriminación, pero, por supuesto no podrá resolver del conflicto laboral ya que corresponde a los Tribunales del Trabajo hacer efectiva la aplicación y el cumplimiento de los derechos laborales.

Representando, entonces, sólo una vía opcional, ya que podemos someter nuestro caso de discriminación a su conocimiento y nuestro conflicto laboral por vía separada a los Tribunales del Trabajo.

Sin embargo, la presentación ante el Consejo no es una instancia obligatoria que se tenga que agotar previamente para poder hacer valer los demás derechos que se desprendan ante los órganos jurisdiccionales, por lo que por economía procesal se puede acudir directamente ante estos últimos.

DÉCIMA TERCERA. La Comisión Nacional de Derechos Humanos, es el organismo encargado de la protección, observación, promoción, estudio y divulgación de los Derechos Humanos previstos por el orden jurídico mexicano, con facultades para atender las quejas en contra de actos u omisiones de naturaleza administrativa violatorios de los Derechos Humanos, por parte de cualquier autoridad o servidor público, con excepción de los del Poder Judicial de la Federación, así como para formular recomendaciones públicas autónomas, no vinculatorias, denuncias y quejas ante las autoridades correspondientes. Pero no tiene competencia para conocer de los conflictos de carácter laboral, aún cuando el empleador sea una dependencia federal; ya que señala que para eso existen órganos especializados para conocer de esos asuntos, como son las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje y el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje. Posturas que saltan de una ley a otra y de un órgano a otro sin estar claramente definido ante quien se puede recurrir en la defensa de estos derechos.

DÉCIMA CUARTA. En las hipótesis estudiadas en la presente tesis, consideramos que sí existe discriminación cuando los trabajadores realizan trabajos iguales y reciben condiciones de trabajo y salarios desiguales, asimismo en el ámbito laboral se ejerce repetidamente discriminación contra las mujeres y más aun cuando se encuentran en estado de embarazo, cuando se trata de enfermos permanentemente o personas que presentan alguna discapacidad.

Cuando se excluye a los padres de un servicio de guardería por otorgarse preferentemente este servicio sólo a las madres trabajadoras.

Cuando por razones de edad ya no se tiene un lugar en el campo de trabajo. Por la preferencia legal que se otorga a un grupo selecto con características legales específicas y se viola la igualdad de oportunidades para todos los que aspiran a obtener un empleo que les permita satisfacer sus necesidades principales.

Cuando por no ser egresado de una institución particular de renombre se niega el derecho al trabajo.

Cuando se menosprecia el trabajo de los campesinos y no existen derechos laborales mínimos para ellos y frente a su miseria se les condena a vivir en condiciones lejanas a la dignidad humana.

Cuando esa miseria y el desempleo, obligan a nuestros nacionales a emigrar con la etiqueta de "ilegales o mojados" en su espalda, en busca de un trabajo aunque no se les otorgue ningún derecho y se viole su condición humana.

DÉCIMA QUINTA. La discriminación laboral ha sido un problema a nivel internacional, por lo que se han creado instituciones encargadas de proteger los derechos humanos como la Comisión Internacional de Derechos Humanos, asimismo; para proteger los derechos de los trabajadores a nivel mundial se creó la Organización Internacional del Trabajo. En torno a esta lucha contra la discriminación y a favor de la igualdad de oportunidades y de trato en el trabajo, México ha ratificado una serie de instrumentos internacionales que tienen como objetivo eliminar la discriminación en las distintas esferas de convivencia, y también de manera específica en el ámbito laboral, entre los que destacan la Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial, la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, la Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad, la Declaración de Filadelfia, el Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo referente a la discriminación en el empleo, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; la Convención Americana y el Convenio No. 97 de la Organización Internacional del Trabajo relativo a Trabajadores Migrantes, entre otros.

DÉCIMA SEXTA. El artículo 133 de nuestra Constitución, obliga a México a reconocer como Ley Suprema a los tratados internacionales de los que forme parte y que estén de acuerdo con la misma, y asimismo, obliga a adecuar nuestras normas internas conforme a éstos, sin embargo; no basta con que el ordenamiento jurídico interno se adecue al derecho internacional, sino que es menester que los órganos o funcionarios de cualquier poder estatal, sea ejecutivo, legislativo o judicial, ejerzan sus funciones y realicen o emitan sus actos, resoluciones y sentencias de manera efectivamente acorde con el derecho internacional aplicable. Por eso insistimos en que los órganos laborales deben de tener facultad de conocer sobre los actos de discriminación que menoscaban los derechos laborales y proteger de manera efectiva, a la par de estos derechos, los derechos humanos de los trabajadores.

DÉCIMA SÉPTIMA. De lo anterior, consideramos que ante el problema de incompetencia en que justifican su inactividad en los casos de discriminación laboral, tanto los Tribunales del Trabajo como las instituciones encargadas de proteger los derechos humanos, carecen de fundamento jurídico y de razón.

DÉCIMA OCTAVA. Por lo que; derivado del mandato constitucional que establece el derecho a la igualdad, a la no discriminación, el derecho al trabajo y a una vida digna, así como el avance del derecho internacional en materia de prevención, combate y erradicación de la discriminación, es que consideramos necesario impulsar las correspondientes reformas legislativas para contar con leyes y órganos que permitan influir en la realidad, con acciones concretas que contribuyan a eliminar las formas de exclusión que impiden el pleno goce de los derechos y de las libertades de los trabajadores por su condición humana.

## BIBLIOGRAFÍA

- ALONSO OLEA, Manuel. Derecho del Trabajo. 18a. edición, Edit. Instituto de Estudios Políticos, España, 2000.
- ALONSO OLEA, Manuel. Introducción al Derecho del Trabajo. 4a. edición, Edit. Revista de Derecho Privado, Madrid, 1981.
- ALVAREZ DEL CASTILLO, Enrique. Reforma a la Ley Federal del Trabajo. Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM, México, 1986.
- AÑÓN, María José. Igualdad, Diferencias y Desigualdades. Fontamara, México 2001.
- BARROSO FIGUEROA, José. Derecho Internacional del Trabajo. Edit. Porrúa. México, 1987.
- BURGOA ORIHUELA, Ignacio. Derecho Constitucional. 14a. edición. Edit. Porrúa, México, 2001.
- CNDH. Los Derechos Humanos en México. Edit. Porrúa, 2002.
- CRUZ PARCERO, Juan A. Derechos sociales y Derechos de las minorías. Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM, México, 2000.
- DÁVALOS MORALES, José. Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo. Edit. Porrúa, México, 1992.
- DÁVALOS MORALES, José. Derecho del Trabajo. 7a. edición. Edit. Porrúa, México, 1999.
- DÁVALOS MORALES, José. Tópicos Laborales. 2a. edición. Edit. Porrúa, México, 1992.
- DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. 11a. edición. T. II. Edit. Porrúa, México, 1998.
- DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho Procesal del Trabajo. 2a. edición. Edit. Porrúa, México, 1990.
- DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. 16a. edición. Edit. Porrúa, México, 1999.
- DELGADO MOYA, Rubén. Derecho Social del Presente. Edit. Porrúa, México, 1977.
- GÓMEZ LARA, Cipriano. Teoría General del Proceso. UNAM, México, 1981.
- GONZÁLEZ MARTÍN, Nuria. La Reforma Constitucional en Materia Indígena. Instituto de Investigaciones Jurídicas. UNAM, México, 2001.
- GUERRERO, Enrique. Manual de Derecho del Trabajo. 2a. edición. Edit. Porrúa, México, 1998.
- LAVINA, Félix. Sistemas Internacionales de Protección de los Derechos Humanos. Edit. Depalma. Buenos Aires, 1987.
- MUÑOZ IZQUIERDO, Carlos. Diferenciación Institucional de la Educación Superior y Mercados de Trabajo. Colección Biblioteca de la Educación Superior. ANUIES. México. 1996.
- MUÑOZ RAMÓN, Roberto. Derecho del Trabajo. Edit. Porrúa, México, 1976.
- O.I.T. La lucha contra la discriminación en el trabajo. Oficina Internacional del Trabajo, 1968.



Universidad Nacional  
Autónoma de México



**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.

- PALLARES, Eduardo. Derecho Procesal Civil. 10ª. Edición. Edit. Porrúa. México, 1983.
- RAMIREZ FONSECA, Francisco. Derecho Procesal del Trabajo. 2a. edición. Edit. Porrúa, México, 1988.
- RECANSES SICHES, Luis. Tratado General de Sociología. Edit. Porrúa, México, 1999.
- ROUAIX PASTOR. Génesis de los artículos 27 y 123 de la Constitución Política de 1917.  
Comisión Nacional editorial del C.E.N., México, 1984.
- SAN MIGUEL AGUIRRE, Eduardo. Los Derechos Humanos en la 3a. edad. CNDH, México, 1999.
- SÁNCHEZ BRINGAS, Enrique. Derecho Constitucional. Edit. Porrúa, México, 1968.
- TENA RAMÍREZ, Felipe. Leyes fundamentales de México 1808-1989. 15a. edición. Edit. Porrúa,  
México, 1989.
- TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. 5ª. Edición. Edit. Porrúa, México, 1980.
- TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. 6a. edición. Edit. Porrúa, México, 1981.
- VÁLTICOS, Nicolás. Derecho Internacional del Trabajo. Edit. Tecnos, Madrid, 1977.

## LEGISLACIÓN

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Edit. Porrúa, México, 2003.
- Nueva Ley Federal del Trabajo. Tematizada y sistematizada. Baltasar Cavazos Flores.
- Ley Federal del Trabajo. Comentada por Juan B. Climent Beltrán. Edit. Esfinge. México, 2002.
- Ley Federal de los Trabajadores al servicio del Estado. Comentarios y Jurisprudencia. Hugo Italo Morales S.  
y Rafael Tena Suck. Edit. Pac.
- Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación. 2003.
- Ley Orgánica de la Administración Pública Federal. Ediciones Fiscales ISEF, México 2003.

## OTRAS FUENTES

Academia Mexicana de Derechos Humanos. Foro Regional de México y Centroamérica sobre racismo, discriminación e intolerancia. México, 2000.

ANUIES. Mercado Laboral de Profesionistas en México. Diagnóstico 1990-2000. 1ª parte. México.

ANUIES. Mercado Laboral de Profesionistas en México. Escenarios de prospectiva 2000-2006-2010. 2ª parte. México.

Boletín Mexicano de Derecho Comparado. El principio de igualdad, sistemas de protección y garantías. Nueva serie. Año XXXIV, núm. 102, Septiembre-Diciembre, 2001.

CABANELLAS Guillermo y ALCALÁ ZAMORA Luis. Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual. 14a. edición. Edit. Helias, Buenos Aires.

Diccionario Jurídico Espasa. Fundación Tomás Moro. Edit. Espasa Calpe, Madrid, 1991.

Diccionario Jurídico Mexicano. Instituto de Investigaciones Jurídicas. UNAM, Edit. Porrúa, México, 2000.

PALOMAR de Miguel, Juan. Diccionario para Juristas. Edit. Porrúa. México.

TRUEBA Urbina, Alberto. Diccionario de Derecho Obrero. 3ª. Edición. Impresora "Juan Pablos". México.

Internet. <http://www.fmmeducacion.com.ar/historia/documentoshist.html>  
<http://www.perspectivamundial.com/2003/2704/270414.html>  
[http://www.cndh.org.mx/principal/document/la\\_cndh/función/atribuci.html](http://www.cndh.org.mx/principal/document/la_cndh/función/atribuci.html)

Sistema Integral de Información y Documentación. Palacio Legislativo. Reformas a la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos: 1917 – 2000.

Secretaría de Salud y Centro Nacional para la Prevención y Control del VIH/SIDA. Epidemiología del VIH/SIDA en México, en el año 2003.