



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA
DE MÉXICO.**

FACULTAD DE DERÉCHO.

**“CUMPLIMIENTO DE LOS FINES DEL
DERECHO LABORAL”**

TESIS

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

P R E S E N T A

**MONTES DE OCA SILVA DANIEL VIDAL
ANTONIO**

ASESORA: LIC. GARRIDO RAMÓN ALENA.



México, D.F.



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

*A DIOS, A MIS PADRES, A MI HERMANO,
Y A TODOS LOS QUE CONFIARON EN
MÍ, PARA PODER LOGRAR LO QUE HE
LOGRADO.*

HASTA HOY...

AGRADECIMIENTOS.

Primeramente le doy gracias a Dios por permitirme culminar con mi carrera y en consecuencia, realizar ésta tesis.

Para la realización de esta tesis, fue de gran importancia, tanto directa como indirectamente, en virtud de sus enseñanzas, el apoyo del Lic. Carlos Rodríguez Manzanera, la Dr. Maria Yolanda Blanquet Ortega, la Lic. Enriqueta Vargas Diez de Bonilla, el Lic. Armando Ramírez Gómez, la Prof. Celia Moheno Verduzco, a la Prof. Aída Guadalupe Lazcano Villalón; y a todos los profesores que imparten la materia de derecho laboral, así como a la Facultad de Derecho de la Universidad Nacional Autónoma de México por ofrecer una de las cátedras mas importantes para la formación de todo abogado. Pues un abogado que no ha estudiado a fondo el derecho laboral, no puede comprender en su totalidad las penurias que sufrió y aun sufre el pueblo mexicano.

Es merecida una mención especial, a la colaboración de la licenciada Alena Garrido Ramón, por haberme dirigido, a través de la ésta tesis y principalmente por haber confiado en mí, para poder llevarla acabo.

Finalmente quiero agradecer a mis padres, por haber entregado su vida para la realización de mis estudios y consecuentemente la elaboración de esta tesis que refleja el resultado de haber enfrentado muchas dificultades a lo largo de mi trayectoria, y haberlas vencido con éxito.

PRESENTACIÓN.

*Todos los Pequeños Planes y
Proyectos*

*No son Más que un Puñado de
Sueños,*

*Todo lo que Realmente Necesitas
Quizá solo es un Poco de Amor.*

John Lennon.



ÍNDICE

Introducción.....	I
-------------------	---

Capítulo Primero **ENTORNO CONCEPTUAL DEL DERECHO LABORAL**

I.1	La importancia para el derecho laboral de definir en primera instancia lo que es el derecho.....	4
I.2.	La idea de comprender al derecho laboral como un derecho social.....	7
I.3.	Sustento jurídico- filosófico del derecho laboral.....	8
I.4.	La axiología en el campo del derecho laboral.....	10
I.4.a	Teoría subjetivista.....	11
I.4.b	Teoría objetivista.....	12
I.4.c	Teoría del relacionismo axiológico.....	12
I.5.	Los valores que promueve el derecho.....	13
I.5.a	Justicia.....	13
I.5.b	Seguridad.....	15
I.5.c	Bien común.....	16
I.5.d	Libertad.....	17
I.5.e	Igualdad.....	18
I.5.f	Paz social.....	19
I.5.g	Orden.....	20
I.5.h	Solidaridad.....	21
I.5.i	Dignidad.....	22
I.6.	Diversas modalidades que toma el derecho laboral.....	23
I.6.a	Como la balanza de los intereses de las dos clases sociales antagónica.....	23
I.6.b	Como un derecho sin límites.....	25
I.6.c	Como el derecho del pueblo mexicano por excelencia.....	26
I.6.d	Como un derecho que pretende justicia para el trabajador.....	27

Capítulo Segundo **ANTECEDENTES Y SURGIMIENTO DEL DERECHO LABORAL MEXICANO.**

II.1.	Su formación en el Viejo Continente.....	29
II.2.	Declaración de los derechos sociales del Tratado de Versalles.....	35
II.3.	La necesidad de una organización rectora después de la Primera Guerra Mundial (OIT).....	37
II.4.	El panorama después de la Segunda Guerra Mundial.....	41
II.4.a	Declaración de Filadelfia de 1944.....	42
II.4.b	La Carta de las Naciones Unidas.....	44
II.4.c	Declaración Universal de los Derechos Humanos.....	45
II.4.d	Otros documentos europeos y americanos importantes.....	45

II.5.	Su incorporación en Latinoamérica.....	46
II.6.	El nacimiento del derecho laboral mexicano.....	49
II.6.a	Durante la Nueva España.....	49
II.6.b	El México independiente.....	50
II.6.c	La Revolución Mexicana motivada por las necesidades de un México oprimido laboralmente.....	53
II.6.d	El surgimiento de la Ley Federal del Trabajo de 1931.....	55
II.6.e	La concepción de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.....	57

Capítulo Tercero

SUSTENTO JURIDICO DE LOS PRINCIPIOS DEL DERECHO LABORAL MEXICANO

III.1	Regulación Constitucional.....	59
III.1.a	Artículo 3 fracción VII.....	60
III.1.b	Artículo 5.....	50
III.1.c	Artículo 32.....	64
III.1.d	Artículo 73 fracción X.....	65
III.1.e	Artículo 115 fracción VII.....	65
III.1.f	Artículo 116 fracción VI.....	66
III.1.g	Artículo 123 apartados Ay B.....	67
III.2.	Ley Federal del Trabajo.....	81
III.3	Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado Reglamentaria del Apartado B del Artículo 123 Constitucional.....	88
III.4.	Otras leyes y reglamentos que contienen disposiciones y consagran los principios para la consecución de los fines del derecho laboral.....	92

Capítulo Cuarto

CUMPLIMIENTO DE LOS FINES DEL DERECHO LABORAL

IV.1.	Fuentes del derecho laboral.....	93
IV.1.a	Materiales.....	95
IV.1.b	Formales.....	95
IV.2.	Importancia rectora de los principios del derecho laboral para establecer así sus fines.....	96
IV.3.	El trabajo como derecho y deber social.....	99
IV.4.	Libertad en el derecho laboral.....	101
IV.5.	Igualdad en el derecho laboral.....	104
IV.6.	Estabilidad del trabajador en su empleo.....	105
IV.7.	La aplicación de la doctrina de la responsabilidad en el derecho laboral.....	108
IV.8.	El derecho del trabajo y la problemática referente a la eficacia de éste para los trabajadores mexicanos.....	109
IV.8.a	Visión doctrinal del problema de eficacia.....	109
IV.8.b	Tinte económico de la problemática.....	112
IV.9.	La libertad de poder trabajar en lo que se desee.....	114
IV.9.a	Restricciones sociales para la libertad del trabajo.....	114

IV.9.b Restricciones legales para el trabajo.....	114
IV.10. Todos los trabajadores son iguales ante la ley.....	116
IV.10.a Las condiciones actuales de los trabajadores mexicanos.....	116
IV.10.b La idea de seguridad social de calidad para todos.....	117
IV.10.c Un seguro de desempleo adaptado para el trabajador Mexicano.....	120
IV.10.d La deficiencia en la impartición de justicia laboral.....	131
IV.11 La estabilidad del trabajador en su empleo.....	132
IV.11.a El tema de la dignidad como factor para la estabilidad laboral.....	132
CONCLUSIONES.....	134
BIBLIOGRAFÍA.....	136

INTRODUCCIÓN

En la época actual los juristas nos enfrentamos a cuantiosos problemas que posiblemente no sean más que consecuencia de la confusión y posiblemente de la no eficacia de las leyes actuales que se hallan en nuestro país.

Pero la complicación va más allá, pues aunque no reconocida como una fuente trascendental del derecho mexicano hacemos constar, que la costumbre en la actualidad funge un papel muy impórtate en nuestro derecho ya que en ocasiones y por la excesiva carga de trabajo que existe en las juntas de conciliación y arbitraje, así como en las salas donde se resuelven amparos en materia laboral en ocasiones ya sea por la costumbre que se tiene para resolver ciertos asuntos y por las referencias que se poseen sobre otros asuntos similares, hay ocasiones en que no se cumplen los fines del derecho laboral tanto individual como el colectivo y procesal. Con esto no pretendemos señalar que todo es un tremendo barullo, escuetamente que a mi punto de vista sería posible una mayor eficacia en la impartición de justicia para trabajadores y patrones si se atendiera siempre a la protección los fines del derecho laboral.

Lo primordial en este caso es que se cumplan los fines que pretenden los principios del derecho laboral mexicano como lo son la idea del trabajo como un derecho y un deber social, la libertad de trabajo, la igualdad en este y la misma estabilidad del obrero en el trabajo. Podría apreciarse que se tienen bien definidos cuales son los principios que diversos tratadistas enuncian sin embargo en el último de estos principios se enfatiza que hay una gran dispersión de criterios en cuanto al valor de este o el caso de que los contenidos en el pudiesen ser auto suficientes como para no ser parte del mismo.

Algo trascendental es enfatizar la problemática actual que denota que aun no hay una unificación de criterios entre los estudiosos de la materia laboral en diversos temas como la incorporación del derecho del trabajo al poder judicial algo que a criterio de muchos juristas podría convenir pero a la de muchos otros solo pudiese provocar que se perdiera esa independencia que identifica al derecho laboral al no llevar acabo la impartición de justicia en un tribunal sino en juntas de conciliación y arbitraje que por cierto en el artículo décimo noveno de la Ley Federal del Trabajo se establece el principio de gratuidad donde actos y actuaciones relacionadas con la aplicación de la norma no causará impuesto, además de hacer constar que las disposiciones de la ley por excelencia relativa a la materia laboral es de orden público como lo menciona en su artículo quinto, Los principios que consagran al proceso laboral como publico, gratuito, inmediato, predominantemente oral y que se iniciativa a instancia de parte así como la economía procesal que debe tomarse por parte de las juntas nombrado en el artículo seiscientos ochenta y cinco de la misma ley y muchas otras particularidades que hacen al derecho laboral único y que rompen con el esquema de justicia tradicional a través de la idea de los principios laborales que rigen a la materia entre la gran cantidad de ramificaciones que existen hoy en día en el derecho mexicano.

Otro aspecto primordial es el subrayar que se estudie arduamente para así tomar criterios mas acertados si conviene o no la intrusión de discernimientos extranjeros para la alteración de los principios y en consecuencia los fines del derecho laboral ya que la aplicación de la política neoliberal en México ha traído consecuencias graves no solo al derecho laboral sino también a otras ramas del derecho mexicano. No es nuestra intención el decir que todo lo que proviene del extranjero trae consigo problemas, sin embargo creo que puede tener un mejor resultado si primero se estudia el entorno de la sociedad de donde proviene el criterio y posteriormente evaluar si en México pudiera aplicarse. Es el momento de tomar una actitud proteccionista pero a su vez sensata con respecto a nuestro derecho que lejos de presentar un déficit en la norma, simboliza un mayor problema su aplicación. La dificultad no esta en el contenido de la ley sino en como es que ésta se aplica.

No se trata de elaborar una nueva ley que contemple aspectos nuevos, simplemente de afinar la que ya existe atendiendo siempre a lo establecido en el artículo ciento veintitrés de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos que establece al trabajo como una institución legal y eminentemente social que motivó al constituyente de mil novecientos diez y siete en el cual se propuso la idea de libertad para dedicarse a lo que mas crea uno conveniente, principio consagrado en el actual artículo quinto constitucional; sin embargo en la realidad de nuestro país no solo no se puede dedicar cualquiera a lo que se pretenda sino mas bien a lo que los mas poderosos le dejen dedicarse y en consecuencia se obtienen condiciones nefastas para la gran mayoría de los mexicanos que si no son de ciertas cualidades elitistas elegidas por los acaudalados o acaso no gozan de salud no podrán aspirar a dedicarse a lo que mas les parezca conveniente sino a lo que se pueda por esta razón creo que si no es posible el obtener los beneficios justos resultantes de un trabajo digno porque no se puede aspirar a el, entonces estos beneficios debieran ser iguales para los que ostentan una labor redituable y para los que no laboran, es poco factible que obtengan estos beneficios sin mover un dedo para alcanzarlos, pero si que se tomase en cuenta a los que han mostrado tener un potencial productivo en la sociedad como estudiantes de cierto grado de escolaridad y los que alguna vez fueron empleados o trabajadores de cualquier negocio sea formal o informal para que se obtenga una seguridad social de calidad igual para todos y un fondo para desempleados como ha funcionado en otros países del mundo.

Expuesto lo anterior, encontramos en el capítulo primero el entorno conceptual que ciñe al derecho del trabajo con el fin de que se puntualice de una forma clara y precisa lo que el derecho del trabajo es, en el campo filosófico y en el campo teórico del derecho; tratando temas diversos como, las distintas corrientes filosóficas que estudian a la ciencia del derecho, el origen del tan mencionado derecho social y el por que el derecho laboral pertenece a éste, los diversos valores que acompañan y forman parte imprescindible del derecho del trabajo así como los distintos enfoques que se le dan a ésta rama del derecho.

El capítulo segundo es de contenido histórico que abordará los antecedentes del derecho de los trabajadores, desde las primeras ideas sobre el trabajo y la evolución del movimiento obrero pasando por la Edad Media, la Revolución Industrial y muchas otras

manifestaciones de las necesidades de la clase trabajadora en el mundo. También se abordará la creación y el desarrollo de la Organización Internacional del Trabajo así como diversos documentos de carácter internacional que aportaron considerables prerrogativas para los trabajadores del presente siglo. De una forma muy especial será analizado el surgimiento del derecho laboral en Latinoamérica dando una mención especial a su progreso en México.

En lo que respecta al capítulo tercero, se enfoca al estudio del cuerpo normativo que recoge el derecho laboral, abordando los artículos constitucionales que se refieren a los derechos de los trabajadores, tanto directa como indirectamente; al igual que las leyes laborales por excelencia como lo es la Ley Federal del Trabajo y la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado "B" del Artículo 123 Constitucional, observando algunas de las disposiciones que muestran claros ejemplos de la preocupación del legislador por el real cumplimiento de los fines del derecho laboral.

Finalmente, en el capítulo cuarto se trata de fondo el tema del cumplimiento de los fines del derecho laboral, tomando primeramente en consideración las fuentes de éste, así como el estudio particular de cada uno de los fines con los que diversos tratadistas concuerdan en su existencia y validez. Además en los puntos relativos a la exposición de cada fin, encontrará el lector algunas propuestas que ofrecemos con la finalidad de subsanar los problemas que enfrenta nuestro país para dar un cumplimiento práctico de dichos fines.

Al elaborar esta tesis hay que precisar que el objetivo principal que motivó a realizar el tratado de este tema es que se haga una reflexión de la situación actual del país por lo que concierne a si existen o no, los elementos para que en la realidad del México actual exista un cumplimiento de los fines del derecho laboral y si existieran, en que grado se observa tal cumplimiento. El planteamiento es simple; es o no posible el llevar a cabo el cumplimiento de los fines del derecho laboral a través de promover una unificación de criterios en cuanto a los principios y en consecuencia a los fines en materia laboral dando como consecuencia una expectante y de este modo una eventual revisión de la legislación laboral con el fin de suplir las lagunas existentes hoy en día, reemplazándolas con los nuevos argumentos y términos conjuntamente con la implementación de innovadores programas que atiendan a nuevas problemáticas de la sociedad mexicana; siempre tras un exhaustivo estudio para comprobar su viabilidad.

CAPÍTULO PRIMERO

ENTORNO CONCEPTUAL DEL DERECHO LABORAL

I.1 LA IMPORTANCIA PARA EL DERECHO LABORAL DE DEFINIR EN PRIMERA INSTANCIA LO QUE ES EL DERECHO.

En virtud de que el derecho laboral es considerado como una parte del todo que representa en sí el derecho en general; es ineludible precisar primariamente lo que derecho es, así como el origen y sistematización del mismo para entender en consecuencia al derecho laboral.

Desde los primeros tiempos de la humanidad, siempre fue necesario el regular la conducta de los individuos para de este modo lograr una convivencia pacífica entre estos. Con esta finalidad a través del tiempo el hombre se ha sujetado a diversos órdenes normativos como lo son:

- A) La religión.
- B) La moral.
- C) Los convencionalismos sociales
- D) El derecho.

Al respecto podemos mencionar en relación del derecho que se diferencia de la religión y la moral en virtud de que éstas tienen un carácter unilateral, y por demás incoercible, sin mencionar que son de carácter interior es decir regulan al individuo desde su perspectiva interna, característica que comparten los convencionalismos sociales que también son de carácter unilateral y coercibles, sin embargo no es posible imponerlos por medio de la fuerza, por lo tanto podemos decir que se trata de “*normas de origen consuetudinario y estructura unilateral*”¹ es decir normas que provienen de los usos y costumbres, dos conceptos sin los cuales no podría entenderse a la sociedad. La explicación de los convencionalismos sociales viene a partir de que son preceptos muy parecidos a los jurídicos pues incluso se piensa que son una etapa embrionaria de las normas de derecho. A todo esto, podemos considerar al derecho como el “orden normativo de carácter bilateral, con carácter de exterioridad, coercible y además heterónomo”² dando como resultado un orden coercitivo capaz de hacer uso del poder público para garantizar su cumplimiento.

Existen varias formas de ver al derecho y en el transcurso de la historia diversos pensadores han intentado unificar un criterio que abarque lo que en verdad es y

¹ GARCÍA MAYNEZ, Eduardo, *Introducción al Estudio del Derecho*, Ed. Porrúa, Pág. 25.

² ROJINA VILLEGAS, Rafael, *Compendio de Derecho Civil*, tomo I, Décimo tercera edición, Ed. Porrúa, México 1977, Pág., 329.

representa este concepto. Existen cuatro corrientes que han formado los criterios de muchos pensadores a través del tiempo y son los siguientes:

- i) EL IUS NATURALISMO.- Defiende la teoría de que existe un derecho natural que es un *orden intrínsecamente justo que existe al lado o por encima del derecho positivo*, además vale por si mismo, se dice que “es el único autentico, no así el derecho positivo que depende de que se sustente en lo dictado por el natural.”³
- ii) EL IUS NORMATIVISMO.- Esta corriente señala que “solo existen normas imperativo-arbitrarias que en una cierta época y un país determinado la autoridad política declara obligatorias”,⁴ llamadas *orden jurídico vigente*. Este derecho vale por su forma de creación.
- iii) EL IUS SOCIOLOGISMO.- Que es la “*disciplina que tiene por objeto la explicación del fenómeno jurídico, considerado como hecho social*”⁵. Sostiene que solo hay un derecho que es el eficaz que vale por su acatamiento.
- iv) EL IUS POSITIVISMO.- Cuyos defensores sostienen que “*solo existe el derecho que efectivamente se cumple en una determinada sociedad y en una determinada época.*”⁶ Su validez está condicionada por la concurrencia de ciertos requisitos, determinantes de su vigencia.

La mayoría de los autores que han pretendido definir al derecho se inclina por al menos una de las anteriores corrientes, hay quien ha intentado combinarlas y obtener así una nueva corriente e incluso quien como Recaséns Siches ha obtenido una teoría tridimensional del derecho haciendo uso de los elementos que según las anteriores corrientes mantiene el derecho. No obstante aun no se ha obtenido una definición universal de lo que el derecho es. Quizás la constante que mayoritariamente ha prevalecido en las definiciones consiste en que el derecho se encarga de regular ya sea la conducta, la vida u otras acepciones que hacen referencia a la sociedad, con el fin de alcanzar diversos objetivos igual de imprecisos para sus sustentantes, como lo es la justicia, la paz, el bien común entre muchos otros que albergan la idea de alcanzar el anhelo maspreciado del hombre, la sensación de bienestar que brinda la justicia.

Por otra parte, para elaborar un concepto de derecho comprendiendo al mismo como un sistema de normas reglamentarias de la vida social y adoptándolo como un patrón de relaciones en lo cotidiano. Hace falta una comprensión del orden de las cosas en el mundo, una percepción, una conciencia previa, o bien un conjunto de principios y creencias sobre los mecanismos de funcionamiento del mundo, ya que un orden jurídico

³ GARCÍA MÁYNEZ, Eduardo, *Ob. Cit.*, Pág. 40.

⁴ *Ídem*. Pág. 37

⁵ *Ídem*. Pág.155

⁶ *Ídem*. Pág. 40

corresponde a una disposición de determinados factores según unos modos de percibir, ser y actuar del hombre en sus relaciones sociales.

En cierta medida, a parte de constituir un orden de los factores sociales en acción, el orden jurídico se origina de un modo particular de percepción del mundo. Ésta concepción del mundo que le sirve de materia prima, y que además forma parte de su estructura, se constituye de sentimientos de equidad, de sentimientos y necesidades de supervivencia, de solidaridad, de razonamientos, así como se compone activamente de creencias y principios de fe. A primera vista, como en el caso del Derecho Romano antiguo, en que la hija, si se casaba no heredaba del padre, o en el Derecho Griego, que no heredaba nunca, las leyes antiguas parecen raras e injustas. Sin embargo, esto se debe a una visión del mundo propia de aquel tiempo y lugar. Para ellos, se debe entender, el derecho de propiedad fue establecido para permitir la realización de un culto hereditario. Sin el culto no se adquiría la propiedad y sin la propiedad no se realizaba el culto. Sus leyes se crearon para cumplir determinadas funciones, según sus creencias sobre el orden de las cosas en el mundo.

El concepto jurídico, en su amplitud esencial, va más allá de lo formal y se ubica en un orden tal, que las cosas constituyen un modo particular de percepción o visión del mundo. Por otra parte, un concepto jurídico al mismo tiempo que se ubica en una cosmovisión dada, también la integra. Así, más que la delimitación y representación formal de lo jurídico, el concepto representa un modo de percepción del mundo, de organización social y de actuación del hombre en la sociedad.

Por otra parte, también se puede extraer un concepto de derecho de la percepción que las relaciones originalmente socioeconómicas, basadas en la producción y circulación de mercancías, es decir, en el modo y en las relaciones de producción que generan la superestructura de una infraestructura económica, conforme la cosmovisión marxista. Este concepto también existe no sólo en la percepción según la cual las relaciones de producción de los bienes materiales generan la superestructura, sino que también en la percepción de que las relaciones de producción y reproducción de los bienes inmateriales de la vida, como en el proceso evolutivo de la familia, sean de fundamental importancia para crear la superestructura, aunque el derecho represente una forma de organización de la sociedad en transición que en algún momento va a ser superada; es decir, aunque se entiende que en la fase más evolucionada de la sociedad comunista, de organización fraternal y asociativa, se prescinde tanto de la coacción externa y de la violencia física como del poder político y del estado. También, de la percepción de la organización política del estado que resulta de la presuposición de una norma fundamental, sobre la que se estructura el orden jurídico, a través de una pirámide de normas, expresión de las relaciones sociales objetivamente existentes se encuentra un concepto del derecho, en el cual los jueces son fieles intérpretes de la ley.

Así, pues, por muchos siglos, se ha enfocado el derecho como un orden superior, sea divino, sea de la propia naturaleza, sea producto de la creación intelectual del hombre; yo concuerdo con que el derecho es el orden que se deriva de aplicar el sistema de normas

jurídicas que regulan la conducta del hombre en la sociedad. Es acorde a determinados fines y valores que histórica y dialécticamente van siendo considerados como valiosos para la sociedad y es el objeto de estudio de la ciencia jurídica.

I.2 LA IDEA DE COMPRENDER AL DERECHO LABORAL COMO UN DERECHO SOCIAL.

Es primordial dejar en claro que el derecho es un concepto homogéneo que lejos de existir distintos derechos incompatibles y con límites precisos entre cada uno de ellos, el concepto comprende reglas que no importando a las personas que atienda, ni los asuntos que resuelva, mantiene la misma finalidad y por lo tanto no podemos decir que hay varios derechos. El derecho es uno pero tras la necesidad de manejar óptimamente el contenido del mismo ha sido clasificado en diferentes ramas y sistematizado en tres grandes rubros:

- a) Derecho público.
- b) Derecho privado.
- c) Derecho social.

Lo anterior tomando en cuenta las características fundamentales de la ley; sin embargo este también es un tema bastante controvertido en virtud de que los diversos autores no pueden precisar del todo, la delimitación del campo de estos tres grandes rubros o incluso el sentido estricto de la connotación que se les da, llegando a discusiones interminables, como ejemplo la que se da entre quienes sostienen que todo el derecho constituye una formulación de la voluntad del estado y es, por ende, público; poniendo en entredicho que realmente exista un derecho privado, sin embargo a cualquier dirección a que nos lleve este tipo de discusiones no nos acerca al fin primordial que se intentó al tratar de sistematizar a esa unidad que representa el derecho en sí. Su mejor comprensión.

Para fines del tratado de este tema se tomará en cuenta la división que se ha utilizado desde la antigüedad con los juristas romanos, la cual afirma que el derecho público tutela intereses colectivos y el derecho privado se encargará de intereses individuales. Que el encasillar al derecho en público o privado, depende de la índole del interés que garanticen o protejan. Por ejemplo podemos decir que dentro de el derecho público y su finalidad de atender intereses colectivos, está comprendida también una función del estado y su organización, por lo tanto podemos englobar dentro de este rubro al derecho constitucional, penal, fiscal, solo por mencionar algunos ejemplos; y por otro lado atendiendo a la finalidad del derecho privado que se refiere a los intereses individuales y de particulares, pueden encajar perfectamente el derecho civil y el mercantil. No obstante lo anterior también tomaremos en cuenta una nueva clasificación que “surge en el siglo pasado como resultado de una poderosa corriente ideológica y de la presión económica y política de la clase media y popular.”⁷ El derecho social, que ha recibido críticas sobre su denominación a lo que podemos decir que estrictamente hablando todo derecho es social

⁷ MENDIETA Y NÚÑEZ, Lucio, *El Derecho Social*, Ed. Porrúa, tercera edición, México, 1980, Pág. 7

en virtud de que va dirigido a la gente y a regular su conducta; sin embargo atendiendo a los fines que protege, es clara la afinidad con el derecho laboral, si lo entendemos como Gurvitch que considera al derecho social como un “conjunto de leyes protectoras de las clases económicamente débiles.”⁸

De este modo llegamos a la idea de que atendiendo a su naturaleza misma, es viable afirmar que si se trata de sistematizar el derecho atendiendo a los intereses que tutela, el derecho social es el mejor rubro donde encajaría el derecho laboral, no dejando a un lado al derecho agrario, el de la seguridad social, incluso el ecológico por mencionar algunos.

El derecho laboral o derecho del trabajo que es la denominación que se le da en la legislación al mismo campo de normas con iguales fines e instituciones, ha enfrentado diversas polémicas para establecer el tipo de naturaleza que ostenta, ya que algunos autores sostienen que se rige por normas de derecho privado por tratarse de relaciones entre particulares: patrón y trabajador; y otros señalan que se rige por “normas de derecho público por tener su base en la Constitución en virtud de contener normas de interés público, irrenunciables, por la vigilancia que ejerce el estado en las relaciones de las partes.”⁹ Sin embargo si apuntamos que para Mario de la Cueva el derecho del trabajo es una “congerie de normas que, a cambio del trabajo humano, intentan realizar el derecho a una existencia que sea digna de la persona humana.”¹⁰ Y que por su parte José Dávalos considera que “la finalidad del derecho del trabajo es elevar las condiciones de vida de los trabajadores y transformar la sociedad burguesa en un nuevo orden social justo.”¹¹ Encontramos que lo que la doctrina concreta sobre el derecho del trabajo está estructurado con notorias connotaciones sociales que nos hablan de la dignidad y valores que recoge el así denominado derecho social mostrando de esta manera que este último es parte fundamental para entender al derecho laboral.

I.3 SUSTENTO JURÍDICO- FILOSÓFICO DEL DERECHO LABORAL.

Es bien conocido por todos aquellos que se dedican a profundizar en el estudio del derecho, que sin la filosofía no sería posible un estudio que permitiera la mejor comprensión de la naturaleza, los fines y la motivación social que dió origen al derecho, y por ende al derecho laboral.

Podemos entender a la filosofía como la constante explicación y comprensión racional y objetiva del universo desde sus aspectos más generales. Todas las ciencias sin importar que tan distantes sean de la filosofía le aportan los resultados obtenidos. La filosofía crea

⁸ *Ídem*. Pág. 84-85.

⁹ DÁVALOS, José, *Derecho del Trabajo I*, Quinta edición, Ed. Porrúa, México 1994, Pág. 28-29

¹⁰ Citado por TRUEBA URBINA, Alberto, *Nuevo Derecho del Trabajo*, Cuarta edición, Ed. Porrúa, México, 1977, Pág., 133.

¹¹ DÁVALOS, José, *Ob. cit.*, Pág. 27.

el concepto de ciencia para de este modo autodefinirse y así delimitar el campo de estudio de todas las demás ciencias, proporcionándoles las herramientas necesarias como la lógica, la ética, la lexicología, entre muchas otras.

Es necesario filosofar para de este modo desentrañar lo más general. Enfocándonos a nuestra materia que es el derecho, la filosofía recoge los resultados de todas las ciencias jurídicas para de este modo elaborar la concepción de hombre y de universo jurídico, que a su vez esta compuesto por los lugares de creación del derecho, los lugares de aplicación del derecho y los lugares de enseñanza del derecho.

Al igual que el derecho, la filosofía es un concepto único pero tan amplio que también es necesario fraccionarla para su mejor comprensión. De este modo podemos mencionar que la rama de la filosofía que se encarga de atender los aspectos de índole jurídica, es la filosofía del derecho que como su nombre lo indica es un capítulo de la filosofía en general. Se trata del género. La otra, una de sus especies. Por lo tanto una vez explicada a la filosofía en general, podemos decir que la filosofía jurídica o filosofía del derecho es la constante explicación racional y objetiva del universo jurídico desde sus aspectos mas generales y todas las demás ciencias jurídicas desde sus aspectos mas particulares que a su vez otorgan sus resultados a la filosofía del derecho para así elaborar la concepción de hombre jurídico y universo jurídico.

Para Giorgio Del Vecchio la filosofía del derecho es la “disciplina que define al derecho en su universalidad lógica; investiga los fundamentos y los caracteres generales de su desarrollo histórico, valorando al derecho, según el ideal de justicia trazado por la pura razón.”¹²

García Máynez consideró que la filosofía del derecho “debe estudiar los problemas relacionados con los procedimientos de interpretación, observancia y aplicación de las normas de derecho.”¹³

De cualquier modo como se afirmó anteriormente, la filosofía va a aportar a las demás ciencias las herramientas que sean necesarias para delimitar su campo de estudio. En el caso de la filosofía del derecho esta va a “contribuir con los instrumentos ontológicos que incluso promueve el mismo derecho como es el caso de la justicia, la seguridad, el bien común, la solidaridad, el orden, la libertad, la igualdad y la paz social.”¹⁴ Valores que son representativos del derecho laboral.

Son dos los temas capitales de la filosofía del derecho: El primero es el de la determinación del concepto de derecho, tanto en su generalidad como en sus distintas ramas (como lo es el derecho laboral); el otro refiérase a los valores que el orden jurídico

¹² Citado por DELGADO MOYA, Rubén, *Filosofía del Derecho del Trabajo*, Ed. PAC, México, 1993, Pág. 152.

¹³ GARCÍA MÁYNEZ, Eduardo, *Ob. cit.*, Pág. 18.

¹⁴ IBARRA FLORES, Román, *Valores Jurídicos y Eficacia en el Derecho Laboral Mexicano*, Ed. Porrúa, México 2002, Pág. 14.

positivo debe realizar. El estudio de la noción de lo jurídico constituye el objeto de la teoría fundamental del derecho. La segunda parte de la disciplina de que hablamos, cuya tarea consiste en descubrir los valores propios del derecho, denominase axiología jurídica. Esta última ha recibido también las denominaciones de teoría del derecho justo, doctrina de los valores jurídicos y estimativa jurídica de la que en el siguiente punto nos ocuparemos de su estudio.

La determinación de la esencia del derecho es el problema primordial de la materia, pues las disciplinas jurídicas especiales como el derecho civil, el penal, incluso el laboral, lejos de enseñarnos lo que es el derecho, lo dan por definido y se limitan a exponer y a sistematizar de acuerdo con criterios, digámoslo así un tanto extremistas, grupos aislados de normas. Es necesario tomar en cuenta el planteamiento de la filosofía, de ser la ciencia de lo más general y no limitarse al campo que ofrece una ramificación jurídica sino abrirse a las demás. Se debe de atender a los resultados de todas las demás ciencias jurídicas y de este modo obtener una delimitación mas precisa del derecho laboral, enriqueciéndolo con lo que estas aportan, pero sin cambiar el fondo de su estructura.

I.4 LA AXIOLOGÍA EN EL CAMPO DEL DERECHO LABORAL.

Después de dar una revisión de lo que filosofía es, podemos apreciar la importante aportación axiológica que ésta ofrece al derecho laboral para el cumplimiento de sus fines, ya que todo aquel individuo que promueva los valores mas fundamentales de la cultura universal como lo son la justicia, la seguridad, el bien común, la libertad, la igualdad, la paz social, el orden y la seguridad, estará contribuyendo al cumplimiento de los fines del derecho laboral y de este modo procurará soslayar la oposición hacia las normas que lo integran

La disciplina filosófica que se encarga del estudio de los valores es la axiología y en el caso del derecho se denomina axiología jurídica, que estudia los valores a cuya realización debe aspirar el orden jurídico positivo. Al hablar de valores estos son asimismo, “virtudes, categorías, esencias, cualidades, o aspiraciones típicamente humanas”, por ser el hombre “el único que busca, entiende, incluye, descubre y disfruta los valores”.¹⁵

El hombre es el creador de los valores en virtud de su facultad de raciocinio, sin embargo si en verdad el hombre moderno pusiera en práctica su creación, la humanidad sería otra.

Al respecto Recaséns Siches considera que “las ideas sobre los valores son objetos ideales o irreales, cuya esencia es independiente de su realización; que pueden ser materializados con la acción; que pueden ser materializados con la acción humana y que se dan siempre en pareja (valores y desvalores, como la justicia y la injusticia) a los que

¹⁵ ROJAS ROLDAN, Abelardo, *Revista de la Facultad de Derecho de la UNAM*, Tomo XLIV, números 197-198, Sep-dic/1994, Pág. 365.

les atribuye jerarquía.”¹⁶ Por otra parte denomina bienes a las cosas que tienen aspectos positivos, y males a las que contienen disvalores.

Desafortunadamente en razón de si los valores tienen o no importancia en el campo jurídico, existe cierta discordancia entre los distintos autores que manejan el tema. Sin embargo en mi opinión personal estos son de mucha relevancia tanto para el derecho como para cualquier otra disciplina ya que son parte de la humanidad y además uno de los más grandes atributos que posee el ser humano por el simple hecho de serlo. Esto en relación a la axiología en general, pero en relación a la axiología jurídica, podemos decir que trata el problema de los valores jurídicos, es decir, dilucida sobre cuales son los valores que harán correcto un modelo de derecho o los que serán tomados primariamente en cuenta a la hora de elaborarlo o aplicarlo.

No atendiendo únicamente al derecho laboral, sino al orden jurídico positivo, la mayoría de los autores estima que es la justicia la finalidad suprema de este, ya que de todos los valores del derecho éste es el que más importante se estima, tiene tanta importancia que algunos autores designan a la axiología jurídica como teoría de la justicia.

Algunos creen descubrir dicho fin en el bien común, y otros estiman que el valor jurídico fundamental es la seguridad, y que, en caso de conflicto, debe la justicia ser postergada, en beneficio de la paz y el orden.

Siguiendo la opinión más reciente, pensamos que los valores jurídicos no se excluyen de manera absoluta, y que una de las tareas de la estimativa es determinar el respectivo rango de aquellos. “En cuanto a los capítulos especiales sobre la justicia, la seguridad y el bien común, debe estudiarse asimismo la jerarquía de dichos fines.”¹⁷

En relación a los valores, se ha tratado de explicar su naturaleza a través de distintas teorías que han postulado distintos intelectuales con el afán de desentrañar este punto tan importante. Las teorías a las que me refiero en este caso son la teoría subjetivista, la teoría objetivista y la teoría del relacionismo axiológico.

I.4.a TEORÍA SUBJETIVISTA. Es la más antigua; y su representante es Alexius Meinong quien define al valor como un “estado subjetivo de orden sentimental que mantiene una referencia al objeto a través del juicio existencial.”¹⁸

Antes que Meinong el filósofo alemán H. Lotze también aportó para el concepto de valores la denominación de “algo libre de realidad”.¹⁹

¹⁶ Citado por IBARRA FLORES, Román, *Valores Jurídicos y Eficacia en el Derecho Laboral Mexicano*, Ed. Porrúa, México 2002, Pág. 15.

¹⁷ GARCÍA MÁYNEZ, Eduardo, *Ob. cit.*, Pág. 120.

¹⁸ Citado por IBARRA FLORES, Román, *Valores Jurídicos y Eficacia en el Derecho Laboral Mexicano*, Ed. Porrúa, México 2002, Pág. 15.

¹⁹ *Ibid.*

Ortega y Gasset –partidario también de esta teoría- decía que las cosas no son por sí mismas valiosas, que su valor se origina en una apreciación previa, que constituye una concesión de dignidad y rango que hace el sujeto a ésta, según el placer o enojo que le causan. Por su parte, Christian Von Ehrenfels considera que un “objeto es valioso cuando lo deseamos y el desearlo es lo único que tiene de valor.”²⁰

La doctrina subjetivista presenta dos variantes, “la individualista y la social; en la primera, la existencia de los valores se hace depender de la valoración individual y; en la segunda, se considera valioso lo que la sociedad considera como tal.”²¹

I.4.b TEORÍA OBJETIVISTA. Ésta teoría plantea por su parte, que los valores existen de manera independiente a los depositarios. Así por ejemplo Scheler los compara con colores, los cuales, según su decir, “no varían con las cosas, planteando además, que el conocimiento que tenemos de ellos, es relativo.”²²

El autor anterior junto con Hartman que son los máximos representantes de esta teoría, dicen que los valores existen En sí. Y por sí, independientemente de todo acto de estimación o de conocimiento al concebirllos como esencias.

I.4.c TEORÍA DEL RELACIONISMO AXIOLÓGICO. En lo que corresponde a esta teoría se enfatiza el ser real de los valores, el cual resulta de los nexos esenciales que los unen con las cosas o personas, mismos que conllevan una pluralidad de relaciones, en las que el valor es solo una de ellas.

De lo anterior se desprende que los valores están en conexión esencial con un sujeto, la salud, la fuerza, la honradez, la valentía, o con una cosa como la utilidad, la belleza, etc.

Por otra parte, ante la imposibilidad de hacer valoraciones certeras en materia axiológica, habrá que dar la razón a los partidarios de la posición relativista.

Existen además socialmente juicios colectivos de valor, en función de la suma de las coincidencias individuales, que pueden ser mayoritarias o minoritarias. Así mismo los valores dejan de ser simples ideas cuando son realizados por las personas y siempre están vinculados a los órdenes normativos a través de los cuales se promueven ya que constituyen la finalidad de estos.

Así por ejemplo la prudencia, la templanza, la fortaleza y la justicia son consideradas virtudes fundamentales, promovidas por los ordenes tanto moral, como ético esta última junto con la seguridad, el bien común, la libertad, la igualdad, la paz social, orden y solidaridad, por el orden jurídico.

²⁰ Citado por GARCÍA MÁYNEZ, Eduardo, *Ob. cit.* Pág. 420.

²¹ IBARRA FLORES, Román, *Ob. cit.* Pág. 15

²² *Ibid.*

En otro orden de ideas, en relación a las condiciones propicias para conseguir que los valores sean realizados se considera que el ambiente mas apto para ello es aquel en el que los integrantes de la sociedad tienen satisfechas sus necesidades vitales, como la subsistencia, el vestido, la salud, la habitación, etc. De tal forma que “una sociedad que no tenga satisfechas sus necesidades vitales tiene dificultades para comprender y practicar valores, visto que el terreno fértil para la apreciación de estos es la comunidad que no padecemos hambre, pobreza extrema e insalubridad y que vive en condiciones consideradas como normales.”²³

I.5 LOS VALORES QUE PROMUEVE EL DERECHO.

En el capítulo anterior pudimos darnos cuenta de que son diversos los valores promovidos por el derecho en general, por lo tanto será necesario recurrir a la sistematización del derecho nuevamente para de este modo enfocarnos al derecho laboral y estudiar los valores que mas representativos son de este rubro con el fin de comenzar a vislumbrar, los alcances que pretende tener el derecho laboral.

Entre todos estos valores podemos encontrar los mencionados en el punto anterior de este capítulo, distinguiendo a la justicia, seguridad, bien común, libertad, igualdad, paz social, orden, solidaridad, dignidad. No con esto pretendemos menospreciar a otros de igual importancia, pues en general estos son los valores que los estudiosos de la materia destacan como los más representativos del derecho laboral. Comenzaremos el estudio de cada uno de ellos principiando con uno de los más trascendentales.

I.5.a LA JUSTICIA. Aunque muchos autores han intentado definirla cual si fuese un concepto común como el mar o como la luna, la justicia ostenta ese carácter tan relativo y tan extenso que la encumbra como el primero de los valores que promueve el derecho laboral.

Es difícil concebir que la justicia posea tantos significados, ya que lo que para una persona es justo no lo es para la otra, sin embargo tratando de hacer un consenso de lo que significa y mas allá, lo que representa este concepto, coincide con que se trata de dar a cada quien lo suyo, lo que nos lleva a disertar desde donde comprende lo que es de cada quien y cuales son sus alcances. Se trata de un concepto tan profundo que es muy difícil precisarlo así que indico de ante mano que ninguno de los conceptos que los distintos autores en la historia de la humanidad ha tenido la aceptación total, ni se ha considerado como universal, motivo por el que Hans Kelsen afirmó que: “No hubo pregunta alguna que haya sido planteada con más pasión, no hubo otra por la que se haya derramado tanta sangre preciosa ni tantas amargas lágrimas como por ésta; no hubo pregunta alguna acerca de la cual hayan meditado con mayor profundidad los espíritus más ilustres, desde Platón a Kant. No obstante, ahora como entonces carece de respuesta”.

²³ ROJAS ROLDAN, Abelardo, *Ob. cit.*, Pág. 359.

Desde la época romana, la justicia ha sido representada por la diosa Themis. La cual se presenta con el aspecto de una noble mujer empuñando en todo lo alto la espada de la ley; sosteniendo con la otra mano, la balanza de la equidad y manteniendo siempre los ojos vendados en señal de imparcialidad. Esto es, que deja caer la fuerza de la espada sobre quien trate de desequilibrar la balanza, no viendo las particularidades del individuo, sin importar que sea joven o viejo, rico o pobre, enfermo o sano, blanco o negro, virtuoso o criminal. El sentimiento de la justicia, la oscuridad de su noción, las discusiones y los conflictos que esta oscuridad hace surgir, existen desde que hay hombres que piensan y viven en sociedad. El hombre siempre realiza conductas a las cuales se les puede catalogar como justas o injustas. Un claro ejemplo, es cuando un individuo da muerte a otro individuo, pues aquí ya nos encontramos con la privación del valor primordial del ser humano: la vida. Porque donde hay negación de la vida o atentados contra la misma, en cualquier forma y aspecto, no hay justicia; ya que ella es la reina y señora de todas las virtudes. Sócrates declaraba que la justicia es ante todo una perfección interior, una virtud que radica en el alma. Y Aristóteles termina diciendo que la justicia es la virtud más alta, la virtud perfecta. Recaséns Siches dice que “en la historia del pensamiento jusfilosofico se han desarrollado dos acepciones con alcance y expresión diferentes respecto de la justicia. En la primera se le concibe como el principal criterio ideal del derecho e idea básica sobre la que se debe inspirarse éste; y en la segunda, como virtud universal en la que se comprenden todas las demás.”²⁴

Al enfrentar posiblemente la pregunta mas abundante entre la humanidad referente al paradero de la justicia, me atrevería a decir que la justicia se encuentra plasmada en el derecho, pues éste es quien, con sus normas, busca como fin dar justicia a todos los miembros de una sociedad, pues el medio para alcanzar la justicia es evidentemente el propio derecho.

El derecho es justo por naturaleza, tal como lo afirmaran los iusnaturalistas. La ley, en cambio, trata de serlo. Por lo tanto es necesario el hacer una aclaración, que no es lo mismo ley que derecho; porque toda ley es derecho, pero no todo derecho es ley. La ley es una parte del derecho, ella surge de él, por lo que es necesario no confundirlos.

Después de lo anterior, se puede comprender que la justicia es inherente al derecho, en donde se debe tratar por igual a todos los individuos, no restringiéndoles su libertad de actuar, siempre y cuando ésta no menoscabe los intereses de los miembros de la sociedad. El derecho es justo, no obstante, son los seres humanos los que lo hacen injusto puesto que los legisladores hacen el derecho positivo y éste es el que debe ser observado por todos.

Los positivistas consideran que por justicia debe entenderse la legalidad, el riguroso apego a la ley, o sea, la imparcial y correcta aplicación e interpretación del derecho positivo. Pero, en uno de los mandamientos del abogado que da Couture, sostiene: “*Tu*

²⁴ RECASÉNS SICHES, Luis, *Ensayo publicado en la Enciclopedia Jurídica Ameba*, tomo XVII, Ed. Bibliográfica Argentina, Pág. 652

deber es luchar por el derecho, pero el día que encuentres en conflicto el derecho con la justicia, lucha por la justicia". Esto significa que la justicia está por encima del propio derecho.

Por lo tanto es posible el concluir que la justicia carece de realidad material, no puede ser pesada, palpable ni medida y, además, se muestra constantemente huidiza ante los esfuerzos de atraparla palpablemente, sin embargo es piedra angular para el derecho y por lo consiguiente para el derecho del trabajo.

I.5.b LA SEGURIDAD. En un orden de prelación, pudiéramos considerar que después de la justicia la seguridad es el valor más importante que persigue el derecho. La palabra seguridad proviene de *securitas*, la cual deriva del adjetivo *securus* (de *secura*) que, significa estar libre de cuidados. En sentido amplio, la palabra, seguridad indica la situación de estar protegido frente a un peligro. Franz Scholz dice que el origen de este valor jurídico no puede precisarse con rigor, pero parece haber nacido a mediados del siglo pasado y surge con la noción de estado de derecho. Este autor la define como un "estado jurídico que protege la vida de modo imparcial y justo, que cuenta con las instituciones necesarias para dicha protección y goza de confianza en quienes buscan el derecho, de que será éste aplicado de manera justa."²⁵ Dicho en otras palabras, la seguridad jurídica es la certidumbre que tiene el individuo de que su contexto legal no será perturbado sino por procedimientos, establecidos primeramente, en algún ordenamiento legal vigente.

Debemos de considerar que ese sentimiento de seguridad frente a las posibles contingencias que se presentan cotidianamente, por la naturaleza misma de las características de cualquier sociedad, debe ser procurada por el ente rector de las relaciones que dentro de ese marco de colectividad pueden llegar a darse.

El estado, como ente rector de las relaciones en sociedad, no sólo establece los lineamientos y normas a seguir, sino que en un sentido más amplio tiene la obligación de establecer seguridad jurídica al ejercer su poder de imperio. El hombre posee una serie de derechos que le han sido reconocidos por el estado desde el nacimiento de esta figura de organización social. La finalidad última del estado es asegurar los medios para que las personas que habitan dentro de su territorio gocen de la estabilidad y la seguridad de que sus facultades, posesiones y su persona, no podrán ser violentadas sino por procedimientos regulares, establecidos dentro de un sistema de derecho positivo vigente, general, heterónomo y equitativo.

La seguridad jurídica es uno de los bienes más preciados que el estado garantiza. En alguna medida, una de las principales justificaciones de la existencia del estado ha sido precisamente que, mediante el monopolio de la violencia, asegura la existencia de la sociedad y la paz interior. No sólo esto, sino que la observancia general de las normas jurídicas y mandatos de autoridad permiten que los individuos se muevan dentro de un

²⁵ Citado por GARCÍA MÁYNEZ, Eduardo, *Ob. cit.*, Pág. 447 y 481.

marco legal con igual libertad y autonomía y que realicen sus planes de vida. De ahí la pretensión de obligatoriedad inexorable que caracteriza a un ordenamiento jurídico.

A fin de que los miembros de una sociedad logren el tan añorado bien común que es el siguiente punto al que nos referiremos, es absolutamente necesario el establecimiento de un marco legal sólido y de una convicción real de sus integrantes por vivir en completa observancia de sus disposiciones, es por esto que la seguridad jurídica plena es un sueño tan anhelado, pero poco factible para las sociedades modernas.

Es posible lograr un orden aceptable y una seguridad jurídica palpable en aspectos del estado más específicos, para que en su conjunto logremos el establecimiento de una sociedad más justa y segura para sus integrantes.

I.5.c EL BIEN COMÚN. Según Henkel es el “valor supremo de todos los órdenes sociales.”²⁶ Podemos decir que el bien común es una categoría jurídica elaborada a partir del conocimiento del bien, o lo que el hombre dice ser bueno para él.

Este concepto es presentado por Santo Tomás de Aquino en la Suma Teológica expresando respecto a la esencia de la ley que ésta no es más que una prescripción de la razón, en orden al bien común, promulgada por aquel que tiene el cuidado de la comunidad, afirmando que el bien común es también fin común. De la misma forma expone constituyéndose la ley ante todo por orden al bien común, cualquier otro precepto sobre un objeto particular no tiene razón de ley sino en cuanto se ordena al bien común. Por tanto, toda ley se ordena al bien común, correspondiéndole, bien a la comunidad, o bien a la autoridad velar por él.

García Máynez entiende al bien común como la “satisfacción de las necesidades materiales y espirituales de los integrantes de una sociedad.”²⁷ Punto muy importante que debe ejercer para los trabajadores mexicanos, por lo tanto constituye desde su apreciación filosófica la finalidad junto con la justicia, de todo sistema jurídico.

El Bien común es uno de los conceptos claves de la filosofía política de Jacques Maritain. Para este filósofo católico el fin de la sociedad política es perseguir el bien común. Pero este bien común no es la mera suma de los bienes particulares, pues, como Aristóteles nos enseña, incluso en el orden matemático seis es algo más que tres más tres. Es decir que el trabajador vale incluso si no estuviera trabajando en la empresa de la que es parte actualmente y tendría el mismo valor humano su esfuerzo aunque no se dedicara a esa profesión o aunque la realizara en otra empresa.

Por otra parte es difícil determinar que es el bien o en otras palabras que es lo bueno para algo o para alguien; tomando en cuenta que los actos de las personas se catalogan de buenos o malos en función de que favorezcan o dificulten la satisfacción de las

²⁶ *Ídem*, Pág. 91.

²⁷ *Ídem*, Pág. 488.

necesidades históricas de la sociedad; sin embargo no siempre la satisfacción de tales necesidades coincide con los valores que siempre se han considerado afines a lo que representa el bien en sí. Solo por mencionar que los fines que para la sociedad japonesa durante la segunda guerra mundial pudiesen ser considerados como buenos para esta en particular, no significa que para el puerto de Pearl Harbor hubiese sido justificado el ataque recibido solo por el hecho de que en ese contexto histórico y en esas circunstancias en particular para los japoneses era bueno. De cualquier modo el determinar que es bueno y que es malo, pero más importante el delimitar hasta donde es bueno para una persona y hasta donde deja de serlo en perjuicio de otra es una de las interrogantes que el mundo ha afrontado desde hace ya bastante tiempo; sin embargo el bien común aun con todo lo que se dice a su respecto debe considerarse como uno de los principios que rigen la vida social el cual es preciso tener siempre presente. Es también uno de los conceptos más desvirtuados y tomados incorrectamente, pues al bien común constantemente se le confunde con bienestar, o calidad de vida. Pero estos conceptos centran el fin de la sociedad en el individuo autónomo y nada tienen que ver con el concepto de bien común que opta por la sociedad.

I.5.d LA LIBERTAD. La palabra libertad otorga la facultad a cualquier persona a disponer hacer o no hacer una determinada conducta. También puede considerarse como el estado que define a quien no es esclavo, ni sujeto ni impedido al deseo de otros de forma coercitiva. En otras palabras, lo que permite al hombre decidir si quiere hacer algo o no, lo hace libre, pero también responsable de sus actos. En caso que no se cumpla esto último se estaría hablando de libertinaje. Vista desde un sentido filosófico la libertad, es la propiedad de la voluntad humana de preferir el bien que le indique la razón, lo que implica que es una consecuencia de la naturaleza racional del hombre, de ahí que en sentido estricto, la libertad sea la posibilidad de preferir el bien mejor, lo que nos lleva una vez más a divagar sobre el concepto del bien, por lo que al considerarlo un soporte esencial para el concepto de lo que libertad es, deja a este último en un estado subjetivo y subordinado a la dirección que tome el primero.

Desde la antigüedad se debate sobre la libertad, y muchas veces en el marco de la moral, porque el ser humano al tener la capacidad de elegir, es un ser moral. Para el filósofo uruguayo Carlos Vaz Ferreira, hay dos problemas: los que aluden a la libertad y los concernientes al determinismo. Los primeros se refieren a los seres, que tienen la capacidad de autodeterminarse; y los problemas del determinismo hacen referencia a los actos de los seres. En rigor, no todos los seres son libres, libres son los sujetos.

La libertad vista como la capacidad de autodeterminación de la voluntad, que permite a los seres humanos actuar como deseen, suele ser denominada libertad individual. El término se vincula a la soberanía de un país en su vertiente de libertad nacional. Aunque desde estas perspectivas tradicionales la libertad puede ser civil o política, el concepto moderno incluye un conjunto general de derechos individuales, como la igualdad de oportunidades o el derecho a la educación.

En el ámbito jurídico la libertad es la posibilidad de actuar conforme a la ley ejerciendo

sus derechos subjetivos, cumplir obligaciones, abstenerse de hacer lo prohibido y hacer o no hacer lo que no está establecido ni prohibido. Lo anterior supone que “la ley es un mandato racional de modo que actuar conforme a esta es hacerlo de acuerdo a la razón, lo que implica o supone la posibilidad de resistencia a las leyes injustas.”²⁸

Durante mucho tiempo uno de los grandes pretextos de los que se ha valido el hombre para cometer una serie de fechorías y actos inimaginablemente monstruosos es el hacer su voluntad sobre la de otros en el nombre de la libertad, sin embargo con el simple hecho de un hombre imponerse sobre otro ya está cuartando la libertad de este ultimo y por lo tanto valerse de el subterfugio de hacerlo con motivo de la libertad liquida por completo, el objetivo de este, formando de su acción una conducta errada.

I.5.e LA IGUALDAD. A manera de definición, es la aplicación de la misma regla a situaciones esencialmente similares. Salvo los casos de excepción, contenido de las leyes, en los que haya diferencias relevantes, como edad, salud mental, sexo, condición social, nacionalidad entre muchas otras.

“La igualdad exige para su realización imparcialidad y existencia de normas fijas.”²⁹ Sin embargo estas dos constantes son muy difíciles que puedan darse en México o en cualquier país, ya que como anteriormente señalé las diferencias más relevantes principalmente la condición social y la posición económica merman de una manera significativa el cumplimiento del fin de la igualdad.

En este siglo y el anterior, el tema de la igualdad ha tomado una gran importancia debido a los matices con los que se le ha enfocado. Existen dos variantes a los que se le ha inclinado este tema: el jurídico y el social que por obvias razones están relacionados íntimamente y el cumplimiento o realización de uno conlleva a la realización del otro. La idea de la Igualdad ante la ley según González Díaz Lombardo “fue promovida por los juristas de la escuela clásica del derecho natural.”³⁰ Sin embargo, tal condición presenta desde el principio graves problemas para su realización, debido a que “una declaración formal de igualdad resulta ilusoria, cuando los sujetos a quienes se declara legalmente iguales, carecen de los medios para hacer efectivos los derechos ligados a esa declaración de igualdad.”³¹

En el derecho constitucional, la igualdad es abordada desde el aspecto de principio de justicia y esta asociada a las instituciones republicanas y democráticas, a las que les caracteriza la renovación de autoridades, en igualdad de derechos. El sentido en que se expresa la igualdad de todos, es su humanidad, esto es, el hecho de ser hombres; lo que a su vez nos lleva al otro enfoque que se le da a la igualdad en estos últimos tiempos que es la igualdad social que es una situación según la cual las personas tienen las mismas

²⁸ IBARRA FLORES, Román, *Ob. cit.* Pág. 25.

²⁹ *Ídem*, Pág. 27.

³⁰ Citado por SÁNCHEZ VÁZQUEZ, Rafael, *La libertad e Igualdad Jurídica como Principios Generales de Derecho*, Ed. Porrúa, México, 1995, Pág. 100.

³¹ GARCÍA MÁYNEZ, Eduardo, *Ob. cit.* Pág. 492.

oportunidades o derechos en algún aspecto. Algo de suma importancia para el derecho laboral pero del cual en México nos falta mucho por aprender.

Existen diferentes formas de enfocar este concepto, dependiendo de las personas y de la situación social particular. Por ejemplo, la igualdad entre personas de diferente sexo, igualdad entre personas de distintas razas, igualdad entre personas discriminadas o de distintos países con respecto a las oportunidades de empleo o la igualdad de diferentes razas respecto a derechos de tránsito, de uso de transportes públicos o de acceso a la educación. La lucha por los derechos sociales fue bandera del movimiento por los derechos civiles en México durante la década de los sesenta.

Actualmente, la igualdad social en algunos aspectos ha ganado terreno en occidente, especialmente primer mundo, debido a las múltiples luchas por la libertad en amplias áreas, aunque de forma aún bastante limitada a pesar de las apariencias; pero en la mayor parte de los países del mundo continúan existiendo muchos tipos de desigualdades sociales de gran magnitud y por lo tanto leyes que las combaten como muestra el artículo quinto de la Constitución uno de los grandes logros a nivel internacional, de lo que es y representa el derecho mexicano para todo el mundo.

Otro tema importante el cual también ha enfrentado nuestro sistema jurídico respecto a la igualdad, el cual se consagra en el artículo cuarto de la Constitución es la igualdad de género, en este caso enfocada a las oportunidades de trabajo y también a las condiciones de trabajo que se les proporcionan a los hombres y a las mujeres. Lejos de ser un tema ya resuelto es una cuestión de índole internacional pues la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres es un principio ya exigido en todas las políticas y actuaciones de la Unión Europea. La incorporación de este principio, basada en el análisis de la situación de discriminación por razón de sexo existente, ha ido evolucionando hasta el momento actual, en el que su aplicación ha pasado a ser un eje transversal, que ha de desarrollar simultánea y coordinadamente en todas las políticas y actuaciones comunitarias.

I.5.f LA PAZ SOCIAL. Pudiera considerarse como el valor que mas que un instrumento pudiera ser un fin del derecho, ya que para que éste se realice de manera objetiva es necesario que el sistema jurídico de que es parte sea eficaz, ya que de este modo realiza los valores para los que fue creado.

En el aspecto subjetivo es la “convicción de que las normas jurídicas son justas”,³² de ahí que la paz solo pueda ser producto de un orden social con justicia.

En lo que a la situación del derecho laboral respecta es de suma importancia dejar en claro que si vamos a considerar a la paz social como la condición para crear el espíritu que ha de traernos la paz duradera entre los pueblos, entonces esta es incompatible con Los sobornos, favoritismo, el fraude, en una palabra, es la antítesis de la corrupción. Ésta junto con las jornadas injustas y condiciones de trabajo injustas a trabajadores, han de

³² GARCÍA MÁYNEZ, Eduardo, *Ob. cit.* Pág. 493.

sacrificarse totalmente y sin miramientos si es que anhelamos gozar de la paz social y lograr por ella la paz entre trabajo, capital y gobierno.

El problema que existe alrededor de este valor es la inestabilidad que existe entorno a ella, tanto en el ámbito nacional como en el internacional con motivo de que en el mundo actual predominan las relaciones de poder, tanto militar como el económico, dejando a un lado las relaciones de justicia, de manera que tenemos una comunidad internacional dominada por los países ricos con poderío armamentista. Estos países se valen de los tratados plasmados sobre un papel ¿Pero de qué sirven? Los mencionados convenios se cumplen sólo mientras respondan a los intereses de ambas partes, es decir, en tanto no haya que recurrir a ellos, de ahí su perfecta inocuidad. Se reducen regularmente a un trozo de papel tan pronto como su aplicación cause perjuicio de una de las partes. Toda la vacuidad de esos tratados resalta en el acto, si se intenta cimentar sobre ellos la paz social. Pues incluso sería una buena pregunta en las circunstancias del México actual con su problema de oportunidades laborales, si a las naciones del norte del continente americano que están en el TLC se detendrían frente a la Constitución, siendo que un tratado de esta envergadura representa un motivo de inexistencia o inestabilidad en el empleo para el mexicano de bajos recursos al que no le queda mas remedio que estar en el banco de la paciencia como ha ocurrido en muchas otras ocasiones, por supuesto nunca justificables. Para que una Constitución nos pueda asegurar una paz social duradera debe reposar en la naturaleza de una justicia para todos los ciudadanos.

En el ámbito nacional predominan siempre los intereses de los acaudalados, principalmente se trata de los monstruos empresariales, a los que se les otorgan prerrogativas, regularmente en detrimento de los sectores sociales económicamente débiles.

Es por lo tanto necesario decir que para que pueda hablarse de que realmente funciona un sistema jurídico y por ende son aprovechados los valores que este procura, es necesario atender siempre a que cualquier meta u objetivo al que vaya encaminado dicho esfuerzo jurídico debe siempre sustentarse en la paz social.

I.5.g EL ORDEN. De manera general el orden suele definirse como la organización de las partes para hacer algo funcional y preciso, lo que incluye una idea de finalidad y por tanto una acción inteligente. En su acepción tradicional indica una medida variable de la coexistencia pacífica de los individuos en el seno de los grupos.

En un sentido más amplio se define como el equilibrio de la sociedad en todos sus ámbitos y uno de los fines del derecho que puede materializarse con actividades de planeación de la actividad social. “En el sistema jurídico nacional, constituye el propósito de la rectoría económica estatal, la planeación democrática, la propiedad privada y estatal, contenida en los artículos veinticinco y veintisiete de la constitución.”³³

³³ IBARRA FLORES, Román, *Ob. cit.* Pág. 29.

El orden es todo lo que funciona de una determinada manera. Por ejemplo, las jerarquías se basan en una organización decreciente o creciente, las sociedades anarquistas en una organización mediante libertad, respeto, igualdad y responsabilidad. Lo que es primero en el orden social es la cultura y no necesariamente las leyes, como suele pensarse.

En su acepción más reciente, el orden social significa un tipo particular de ordenamiento, es decir, una forma de estructuración de las relaciones sociales, del conjunto de reglas y normas básicas del sistema institucional o de las relaciones y los procesos que constituyen un determinado sistema social, con todas sus connotaciones políticas y económicas.

Orden social resulta sinónimo de organización social y designa las relaciones entre los estratos y las clases, tal y como aparecen históricamente en una determinada formación económico-social, y que cristalizan en instituciones diferentes.

I.5.h LA SOLIDARIDAD. La palabra solidaridad proviene del sustantivo latín *soliditas*, que expresa la realidad homogénea de algo físicamente entero, unido, compacto, cuyas partes integrantes son de igual naturaleza. No es sino un “valor jurídico fundamental, que consiste en repartir las responsabilidades sociales.”³⁴ La solidaridad es uno de los principios básicos de la concepción del estado mexicano moderno en cuanto a la organización social y política, y constituye el fin y el motivo primario del valor de la organización social. Su importancia es radical para el buen desarrollo de una doctrina social sana, y es de singular interés para el estudio del hombre en sociedad y de la sociedad misma.

En la ciencia del derecho, se habla de que algo o alguien es solidario, sólo entendiéndolo a éste dentro de un conjunto jurídicamente homogéneo de personas o bienes que integran un todo unitario, en el que resultan iguales las partes desde el punto de vista de la consideración civil o penal. Dentro de una persona jurídica, se entiende que sus socios son solidarios cuando todos son individualmente responsables por la totalidad de las obligaciones. Para el derecho, la solidaridad implica una relación de responsabilidad compartida, de obligación conjunta.

En nuestros días, la palabra solidaridad ha recuperado popularidad y es muy común escucharla en las más de las esferas sociales. Es una palabra indudablemente positiva, que revela un interés casi universal por el bien del prójimo.

Podríamos imputar el resurgimiento casi global del sentir solidario, a la conciencia cada vez más generalizada de una realidad internacional conjunta, de un destino universal, de una unión más cercana entre todas las personas y todos los países, dentro del fenómeno mundial de la globalización. Esta realidad ha sido casi tan criticada como aplaudida en todas sus manifestaciones. Buena o mala, la globalización es una realidad actual, verdadera y tangible.

³⁴ ROJAS ROLDAN, Abelardo, *Ob. cit.*, Pág. 364.

La solidaridad es una palabra de unión. Es la señal inequívoca de que todos los hombres, de cualquier condición, se dan cuenta de que no están solos, y de que no pueden vivir solos, porque el hombre, como es, social por naturaleza, no puede prescindir de sus iguales; no puede alejarse de las personas e intentar desarrollar sus capacidades de manera independiente. Para buscar una solidaridad con alcance social, que tenga repercusión tangible en la comunidad, no podemos dejar de lado la solidaridad personal entre individuos que se saben iguales. Sería mentira decir que nos preocupamos por la sociedad, o por los necesitados en general, si cuando se nos presenta la ocasión de ayudar a una sola persona necesitada, no adoptamos una verdadera actitud solidaria. El empeño por la solidaridad social adquiere valor y fuerza en una actitud de solidaridad personal.

La solidaridad social consiste en colaborar de manera desinteresada con el bien común. Hay actos de solidaridad que son específicamente obligatorios. Incluso existen actos en contra de la solidaridad que pueden ser castigados. Entendemos, por ejemplo, que el cumplir las leyes es un acto solidario, porque sabemos que cumpliéndolas favorecemos el orden social, la observancia de dichas leyes y, por lo tanto, el bien común. En este caso, la falta contra la solidaridad es motivo de castigo, y este castigo se lleva a cabo porque se considera que el cumplimiento de la ley es de interés general y a todos aprovecha.

La primacía de la solidaridad entre individuos no resta importancia a la real necesidad de impulsar la solidaridad de escala social. Los problemas socio-económicos sólo pueden ser resueltos con ayuda de todas las formas de solidaridad: solidaridad de los pobres entre sí, de los ricos y los pobres, de los trabajadores entre sí, de los empresarios y de los empleados, solidaridad entre las naciones y entre los pueblos. La solidaridad a gran escala está íntimamente ligada con aquélla entre individuos, y en ella funda su verdadero valor.

El ser humano es un ser social: necesita de otros y los otros necesitan de él. Con esto, ¿quién puede negar la necesidad inmediata de la solidaridad verdadera en todos los hombres? Ya sean jurídicos, ya sean filosóficos, ya sean morales los argumentos que se esgriman a favor de ella, cualquier hombre que acepte a la justicia como la constante y perpetua disposición de dar a cada quien lo que por derecho le corresponde sabrá, por lo mismo, observar en la solidaridad una verdadera exigencia de la justicia misma y un llamado urgente de caridad universal.

I.5.i LA DIGNIDAD. Luís Recaséns Siches aclara que “el pensamiento de la dignidad consiste en reconocer que el hombre tiene fines propios suyos de cumplir por sí mismo.”³⁵ La filosofía racionalista, dice Jorge Adame Goddard, apoyándose en las concepciones humanistas cristianas y renacentistas postuló la dignidad de la persona como límite al poder del estado.

Para Recaséns Siches, dos son los corolarios de la dignidad humana, a saber: el derecho a la vida y la libertad individual que es la que le corresponde atender al derecho laboral.

³⁵ RECASÉNS SICHES, Luís. *Filosofía del Derecho*, Ed. Porrúa, México 1992, Pág. 152.

La vida del hombre (un hecho biológico), nos dice el autor, no sería diferente a la de las plantas o a la de los animales de no ser por la concepción de la dignidad personal, es decir, de su concepción como un sujeto con una misión moral. Dejemos asta ahí lo que corresponde a este inciso y pasemos a lo que la dignidad ofrece al derecho del trabajo. La idea de la libertad de la persona está implícita, refiere el autor, en la de la dignidad. Si el hombre es un ser con fines propios y estos fines sólo pueden ser realizados por decisión personal, necesita estar exento de la coacción de otros individuos y de la coacción de los poderes públicos que interfieran con la realización de estos fines. Por lo que el concepto al que alude este valor consiste en “hallarse libre de coacciones o injerencias indebidas, públicas o privadas” abarcando una amplia gama de posibilidades”.³⁶

Aún cuando no se ha reconocido expresamente la noción de la dignidad de la persona como fundamento de los llamados derechos humanos, se acepta implícitamente la protección a los derechos individuales y sociales del ser humano, y se han suscrito tratados internacionales relacionados con la materia.

I.6 DIVERSAS MODALIDADES QUE TOMA EL DERECHO LABORAL

A través de la historia del pueblo mexicano, el derecho laboral ha tomado mucho impulso y ha sufrido cambios que lejos de extinguirlo le ha permitido cobrar mucha mas fuerza, a lo que muchos tratadistas han aportado grandes ideas para su formación, un aspecto que ha distinguido al derecho laboral mexicano como una punta de lanza no solo en Latinoamérica sino en todo el mundo.

Estos cambios han formado al derecho laboral como un derecho rico en ideas, en acontecimientos históricos y matices que han determinado un acervo de caracteres que le dan a nuestras normas e instituciones laborales según Mario de la Cueva “una fisonomía propia y pionera en muchos aspectos.”³⁷

I.6.a COMO LA BALANZA DE LOS INTERESES DE LAS DOS CLASES SOCIALES ANTAGÓNICAS. Esta cuestión retoma la idea que se maneja en la teoría marxista de dividir a las clases en burguesía y proletariado, de los patrones o los que ostentan el capital y de los obreros o los que lo producen respectivamente. No con esto pretendo darle un enfoque marxista a este tema, es solo que para fines de una mejor comprensión por parte de el lector, me permito hacer uso de estos términos y de algunas ideas que a pesar de los rumbos que tomo esta corriente filosófica del pensamiento, pueden ser relevantes para el tratado de los fines del derecho laboral en México.

³⁶ *Ídem*, Pág. 146.

³⁷ DE LA CUEVA, Mario, *El nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*, Decimosegunda edición, Ed. Porrúa, México 1990. Pág. 88.

Primero es necesario dilucidar algunos de los puntos esenciales de la teoría marxista. Como anteriormente señalamos para esta corriente de pensamiento la sociedad se divide en clases sociales de las que se toman en consideración principalmente dos: La clase trabajadora o proletariado a la que Marx definió como los individuos que venden su mano de obra y no poseen los medios de producción, a quienes consideraba responsables de crear la riqueza de una sociedad (edificios, puentes y mobiliario, por ejemplo, son construidos físicamente por miembros de esta clase; también los servicios son prestados por asalariados). El proletariado puede dividirse, a su vez, en proletariado ordinario y lumpen proletariado, los que viven en pobreza extrema y no pueden hallar trabajo lícito con regularidad. Éstos pueden ser prostitutas, mendigos o indigentes. En contraposición está la burguesía quienes poseen los medios de producción y emplean al proletariado. La burguesía puede dividirse, a su vez, en la burguesía muy rica y la pequeña burguesía: quienes emplean la mano de obra, pero que también trabajan. Éstos pueden ser pequeños propietarios, campesinos terratenientes o comerciantes.

Algunos pensadores socialistas opinaban que la clase trabajadora debía apropiarse del estado capitalista existente y convertirlo en un estado revolucionario obrero que implantaría las estructuras democráticas necesarias para luego marchitarse. Cabe mencionar que Lenin en su obra *El Estado y la Revolución*, explica que el estado burgués debe ser destruido para luego instaurar un estado revolucionario y que sería este estado quien se extinguiría conforme desaparezcán las contradicciones de clase. Por otro lado, otros pensadores socialistas como Mijaíl Bakunin y Piotr Kropotkin, compartiendo la idea de la lucha de clases, afirmaron que el estado o cualquier forma de autoridad y centralización de poder, *per se*, era el problema político-económico, y que destruirlo debía ser el objetivo de toda actividad revolucionaria. Esta dicotomía frente al estado marcó la división definitiva entre marxistas y anarquistas. Posteriormente estas diferencias no solo trajeron problemas doctrinales sino que también llegaron a movimientos armados que trajeron consigo muchas muertes para algunos justificadas y para otros no.

Una de las mayores aportaciones que ha traído consigo el marxismo es la teoría de la lucha de clases, que se considera por ellos mismos como el hilo conductor que nos permite descubrir que la historia no es un caos donde se suceden periodos de progreso y estancamiento, revolución y reacción, guerra y paz,... sino que su desarrollo está sujeto a leyes. La conciencia social, la moral y el pensamiento dominante en cada sociedad, depende de sus características materiales. Los hombres, al convivir en sociedad, contraen necesariamente unas relaciones sociales y laborales, que condicionan su conciencia. La historia es una sucesión dialéctica de modos de producción creados por el hombre, pero que después adquieren independencia de su control e incluso le ofrecen resistencia.

La revolución proletaria buscará la abolición de la propiedad privada de los medios de producción, que implicará el fin de las sociedades de clases. Dará paso a la nueva sociedad comunista que tendrá que hacer frente a un nuevo tipo de contradicciones y sufrirá también su desarrollo. Ese paso del estado capitalista al estado socialista obrero, desde el que se construirá la sociedad comunista sin estado, supondrá la "humanización de la humanidad", abolirá la explotación. Durante un cierto periodo existirá una sociedad

en la que no habrán desaparecido aún las clases, y en la que los proletarios mantendrán sometida por la fuerza a la burguesía y su ejército mercenario. Esta etapa se llama la dictadura del proletariado, y las generaciones crecidas en este sistema, que no tendrán el lastre capitalista en su educación, serán quienes realizarán la construcción de la sociedad sin clases. Sin embargo esta idea no ha tenido un resultado exactamente igual al deseado. Aun así cabe destacar que es verdad que la clase proletaria si está marginada respecto de la clase que ostenta el capital y que es verdad que en cierto modo la ganancia que se obtiene de los medios de producción se debe casi en su totalidad a las clases proletarias y por lo tanto puede considerarse como injusto el salario que se obtiene por parte de los patrones. Aun así considero que los patrones para adquirir ese medio de producción, cabe decir no en todos los casos, tuvieron en algún momento que ser parte del proletariado y por lo tanto pudiera justificarse de este modo la renta que se les debe pagar sin haber hecho ningún esfuerzo para obtener lo que el trabajador que le ofreció sus servicios obtuvo después de una larga jornada laboral. Por esta misma razón considero que las ideas de esta teoría pueden aportar mucho a nuestro entorno laboral, sin embargo no creo que deban tomarse como una generalidad es decir como normas de derecho positivo ya que cada caso en el que pudiesen plantearse es distinto al anterior y debe solucionarse con un criterio muy distinto para lo que a cada trabajador se refiere.

El derecho mexicano del trabajo es un derecho eminentemente social más no socialista términos que pudiesen llegar a confundirse. Es posible el considerar que el estado mexicano al tener un derecho laboral tan completo y tan encumbrado en sus principios, pueda dirimir de una forma no violenta las diferencias entre el patrón y el trabajador siempre atendiendo a que este ultimo representa a la clase mas débil y que por lo tanto debe tener mayores consideraciones que el patrón. Por tanto es claro el poder sostener que el derecho del trabajo haga flexible el camino de la justicia al trabajador y endurezca su sendero al patrón, con instituciones como la suplencia de la deficiencia de la queja para el trabajador o la carga procesal de la prueba regularmente dirigida al patrón.

I.6.b COMO UN DERECHO SIN LÍMITES. El derecho del trabajo tiene tantos apartados que sería imposible el delimitar con exactitud cual es el campo de uno y cual el de el otro ya que todos están tan íntimamente relacionados, de tal suerte que todos dependen de todos. Sin embargo el derecho del trabajo pretende que todos aquellos a los que les pertenece este derecho alcancen toda la gama de estatutos e instituciones que ostenta.

El derecho del trabajo puede verse como un derecho sin limites pero limitante a la vez. Esta idea atiende para dos aspectos diferentes uno es en cuanto a otras ramificaciones del derecho en general y la otra para los sujetos a quien va encaminado.

Es claro que aunque no puede restarse importancia a las ramificaciones con las que cuenta el derecho para su mejor comprensión, per se la finalidad de esta sistematización son los individuos que pasan a ser el elemento mas importante para el derecho laboral, y por lo tanto es posible atender al fin primario que es la gente y en un segundo termino el atender la injerencia que tiene otra rama especifica del derecho como lo es el derecho

privado o el público.

En cuanto al aspecto humano se refiere, el derecho del trabajo va a limitarse a proteger a los que necesitan de la protección y tutela de este derecho pero siempre dando la posibilidad de que cualquier persona por el hecho de realizar un trabajo pueda ser considerada como parte de los individuos titulados por el derecho laboral.

Un aspecto básico que muestra el alcance ilimitado al que me refiero, es el que determina que **“la seguridad social que no solo puede, sino que debe extenderse a todas las personas que tengan necesidad de ella”**,³⁸ haciendo de este aspecto como de cualquiera de los que contempla el derecho mexicano del trabajo un derecho sin límites para cualquiera que necesite de él.

I.6.c COMO EL DERECHO DEL PUEBLO MEXICANO POR EXELENIA. Es motivo de todo honor y orgullo el decir que la historia de México ha sido labrada por gente trabajadora, por gente que ha dejado huella por que ha buscado el bienestar para su país aun a pesar de las duras circunstancias que la vida deparó para ellos; no es necesario el mencionar a cada uno de nuestros héroes que lejos de ser acaudalados hombres de renombrada posición social y económica, se dedicaron al campo o a la vida intelectual, mas no por este motivo, no llegar a lograr desde una reforma en el sistema de gobierno de nuestro país, hasta la consolidación de uno de los textos constitucionales mas admirados y homenajeados en el mundo. Los escultores del sistema jurídico nacional pertenecieron a la clase obrera.

Es valido decir que desde la época pre colonial, México siempre ha sido un país de gente trabajadora, con sueños e ideales que en cada momento y hasta el día de hoy siguen luchando por alcanzarlos a través de su trabajo. Ya desde la época de la colonia, podemos apreciar que era muy dura y arbitraria la opresión ibérica para con el pueblo mexicano sin embargo esto no detendría el futuro surgimiento de una clase trabajadora pensante y preocupada por sus intereses laborales y sociales. Se realizaron manifiestos como los del partido liberal, hechos por Flores Magón en 1906 que contribuyeron al derecho laboral, igual que muchos otros acontecimientos, como lo sucedido en Cananea para abrir el sendero de la libertad de trabajo que fue consagrada en la constitución de 1917.

Ninguna legislación en el mundo ha marcado con el mismo esplendor que la nuestra, la naturaleza del derecho del trabajo como un derecho de clase; pues en lo que respecta al derecho de la clase trabajadora frente al capital, podemos mencionar a la huelga, como instrumento de lucha y de presión sobre el capital, en la negociación y contratación colectivas, y en la naturaleza de las condiciones de trabajo que sirven para atemperar la explotación.

El derecho laboral de nuestra era es el primer derecho de clase de la historia, pues nunca antes se había reconocido la facultad jurídica de una clase social para luchar en contra de

³⁸ DE LA CUEVA, Mario, *Ob. cit.* Pág. 93.

otra. Desde este punto de vista, la huelga es la expresión suprema de un derecho de clase, pues el emplazamiento a huelga es el equivalente a una declaración de guerra y la suspensión del trabajo es el inicio de las operaciones, con la circunstancia de que el empresario queda desarmado, esto es, la elevación de la huelga a la categoría del acto jurídico, es el triunfo máximo de la idea de un derecho de clase.

Fue indispensable, por respeto a la tradición democrática, reconocer el derecho de los patronos a formar sindicatos; pero en dos aspectos fundamentales de las relaciones colectivas, nuestra legislación estableció claramente que el derecho del trabajo es derecho de la clase trabajadora: en primer término, la iniciativa para la negociación y contratación colectivas, por declaración expresa de la ley de 1931, reproducida en la de 1970, pertenece exclusivamente a los sindicatos de los trabajadores; y en segundo lugar, y con esto regresamos a un tema ya esbozado, la huelga no tiene equivalente del lado de los empresarios, pues el paro que les reconoce la fracción XIX del Artículo 123, no es un instrumento de la lucha, sino un procedimiento contencioso ante las juntas de conciliación y arbitraje para que éstas determinen si las condiciones económicas de los mercados imponen la suspensión temporal de las actividades de las empresas.

Es verdad que México tiene una de las reglamentaciones laborales mas importantes y siempre tomada como modelo para las demás naciones del mundo, por lo que no podemos decir que se obtuvo por simple obra del destino, ya que si bien es cierto que solo algunos hombres son los recordados por sus aportaciones vertidas en manifiestos o documentos que han hecho del derecho mexicano del trabajo un ejemplo para la humanidad, también es preciso decir que ellos solo vertieron la realidad que vivían en su momento, originada por las jornadas excesivas o los abusos a los que era sometido el pueblo mexicano, que mas que un espectador de los avances dogmáticos y jurídicos que han elaborado los legisladores o intelectuales; ha sido actor principal de este movimiento al que orgullosamente pertenecemos todos los mexicanos.

I.6.d COMO UN DERECHO QUE PRETENDE JUSTICIA PARA EL TRABAJADOR. Ya anteriormente esbozamos lo que justicia es y cual es el papel que juega en el derecho del trabajo. Sin embargo centrándonos hacia quien se enfoca este *jusvalor*, obviamente se trata de la clase más desprotegida en la relación laboral, el trabajador. Sin embargo no con esto pretendo señalar que el derecho laboral no ofrece justicia también para los patronos, es solo reiterar la idea de que ambas clases no se encuentran en las mismas circunstancias.

Lo justo, aun en su confusión ontológica debe ser clara para los que son parte defendida para el derecho laboral, pues se debe atender no solo a los fines personales para establecer lo que corresponde a cada quien, es necesario abrirse a las carencias de los demás, pues no por satisfacer intereses que a cierto grupo de trabajadores beneficia todo el gremio tenga que sufrir las consecuencias de dicho proceder. El derecho del trabajo debe verse como un derecho protector de la clase obrera, que como apunta elocuentemente el famoso tratadista Mario de la Cueva “no debe interpretarse en el sentido de que existe inferioridad de la clase trabajadora o de que está urgida de tutela,

la que de verdad no necesita.”³⁹

Es solo la idea de que en el México actual así como la época que vive el mundo occidental se enfoca a la protección del capital visto desde todos sus aspectos. La idea anterior no debe ser tomada como un criterio irremediable que ha marcado el destino de nuestro sistema jurídico y social ¡claro que nó!, debe ser una motivación y una clara llamada de atención para las clases trabajadoras que deben de luchar como en el pasado por conquistar justicia, no con un fusil ni tampoco con trifulcas callejeras, es momento de demostrar que la clase de trabajadora también puede alcanzar de una manera pacífica, con acuerdos y negociaciones todas las metas que se propongan en tanto logren el progreso de la sociedad y alcanzar así el cumplimiento de los fines del derecho laboral.

³⁹ DE LA CUEVA, Mario, *Ob. cit.* Pág., 106.

CAPÍTULO SEGUNDO

ANTECEDENTES Y SURGIMIENTO DEL DERECHO LABORAL MEXICANO

II.1 SU FORMACIÓN EN EL VIEJO CONTINENTE.

El derecho laboral contiene una gran cantidad de antecedentes si este es visto desde las diferentes perspectivas que ofrecen los diversos autores que se encargan de su estudio, causa fundamental de que no exista un criterio que sea uniforme en cuanto a la aparición del mismo.

Desde la antigüedad, el trabajo siempre fue una materia muy amplia, motivo por el cual debía ser susceptible de una regulación, tal es el caso del “Código de Hammurabi, en el cual existen disposiciones sobre jornadas y salarios para los trabajadores de las minas, carpinteros, pastores, fabricantes de ladrillo, etc.”⁴⁰ Las leyes de Marcu surgieron posteriormente y se les atribuye la primer limitación de la jornada de trabajo, no precisamente con el fin de que el trabajador descansara, sino mas bien porque se dio cuenta que hay un tiempo de luz y un tiempo de sombra; en el primero la mayoría de los animales trabaja para poder descansar en el segundo, así se pensó que el hombre debería hacer lo mismo, trabajar en tiempo de luz y descansar en tiempo de sombra. Por otro lado también existen documentos que tratan el tema del trabajo como una cuestión penitente para la humanidad, como es el caso de la Biblia que en el libro del Génesis considera al trabajo como castigo divino por desobediencias a Dios, mostrando de este modo que no siempre ha existido una regulación del trabajo de índole jurídica, también moral y religiosa.

Por su parte los pensadores griegos como Aristóteles, Cicerón, Platón, o artistas como Fidias, consideraban al trabajo manual como una tarea inferior y entendieron que la industria y el comercio no cumplían una función relevante como lo sería la guerra y la política. Se consideraba que el trabajo no era para las personas sino para los animales y las cosas, dentro de las cuales se encontraban ciertas categorías de la especie humana que tenían condición de esclavo. Por esta misma razón el ejercicio de un oficio era incompatible con la actividad de un ciudadano, llegando incluso al extremo de que los que eran libres y realizaban algún oficio no podían compartir los mismos derechos políticos que los que no lo hacían, como en el caso de las ciudades de Esparta y Atenas las cuales a pesar de contar con una organización democrática similar, tenían marcadas diferencias sociales.

La desigualdad acentuada durante este periodo fue el motivo por el que en la antigua Grecia y consecutivamente en Roma la economía descansara principalmente en la

⁴⁰ IBARRA FLORES, Román, *Ob. cit.*, Pág. 31.

esclavitud. Las condiciones de trabajo en esa época fueron crueles y lesivas para el decoro humano, además se utilizaban métodos bastante drásticos y denigrantes como imponer cadenas y grilletes con los cuales los amos impedían que los esclavos huyeran o causaran alguna revuelta. De este modo se aseguraba que los esclavos siguieran cumpliendo con su trabajo servil. Además recordemos que los amos tenían un derecho sobre su esclavo que para ese entonces no tenía las mismas facultades y derechos que su dueño.

Además de los esclavos también existían los artesanos que a su vez formaron asociaciones llamadas *hetaires* o *eranes*, en Grecia y *collegium artificium*, en Roma. Estos últimos evolucionaron de una manera importante adquiriendo una gran importancia al desarrollarse el trabajo libre durante el imperio de Trajano, debido a que con las grandes cantidades de guerras que se habían efectuado, el número de esclavos había bajado su cifra considerablemente, esto sin contar la liberación masiva que se daba de estos decretada periódicamente, así como la importancia que adquirió Roma como centro del mundo antiguo, donde concurrían hombres de todas partes, considerando por estas razones que sería una buena política incrementar las formas libres del trabajo manual, contribuyendo de este modo a dar expansión al régimen de estos hombres.

El emperador Marco Aurelio decidió conceder a los grupos de artesanos ventajas y tratamientos especiales con el fin de incentivar esta actividad, dando como resultado circunstancias favorecedoras para el desarrollo de estas asociaciones artesanales que sometería más tarde Alejandro Severo después de una nueva reglamentación. Sin embargo hablar de leyes laborales *strictu sensu* durante este periodo de la historia es inconcebible pues no existía en Roma el derecho al trabajo y por lo tanto no era regulado. Los romanos se preocupaban por desarrollar el derecho civil pero no la de las demás ramas del derecho, en todo caso la actividad principal que desarrollaban en Roma era la agricultura pero habían otras tales como el transporte, el comercio, las llamadas profesiones liberales (jurisconsultos, ingenieros, médicos, etc.) pero en muchos casos las personas que desarrollaban esta actividad no eran ciudadanos romanos por eso no podía ser sujetos a una relación de trabajo además ellos no eran retribuidos por prestar esa actividad sólo se reconocían ciertos honores públicos. De ahí el término de honorarios. Sin embargo las referencias señaladas anteriormente constituyen uno de los primeros bosquejos de lo que a historia del derecho laboral corresponde.

Posteriormente el advenimiento del cristianismo y la caída del imperio romano, constituirían en Europa durante más de diez siglos el “fenómeno indiscutible en el ámbito espiritual y temporal”,⁴¹ que abriría una nueva forma de ver al trabajador, basado en las ideas de igualdad, amor y ayuda a los humildes que predicaba Jesús de Nazareth. De igual modo surge una nueva idea moral del trabajo llegando incluso a la concepción de la cualidad humana, esto gracias a una expresión salida de los monasterios portugueses *el ocio es el enemigo del alma*, esto quiere decir que el hombre tiene necesidad de subsistir,

⁴¹ CARRO IGELMO, Alberto José, *Historia Social del Trabajo*, Octava edición, Ed. Bosch, Barcelona 1992, Pág. 124.

sostener a su familia, perfeccionar el grupo social y dedicarse al cultivo de su alma. A esta etapa se le conoce como la Edad Media, que fue abundante en cuanto a instituciones se refiere; mas sin en cambio fijándose en las que mas mostraron una directa e intima relación con la historia del trabajo, por lo que sobre el mismo y sobre los trabajadores influyeron, habríamos de resaltar esencialmente a la iglesia y el feudalismo. La primera jerarquizando la vida en todos sus ordenes con su arma mas poderosa durante esa época, *la excomuni6n*, y la segunda por que es el régimen en el que existen el acaparamiento de tierras y propiedades por parte del señor feudal. Cabe resaltar que durante este régimen subsistió la que desde el punto de vista económico-social se consideró como la institución laboral medieval por excelencia. Los gremios.

La figura del gremio influyó sin duda con sus prácticas e ideas a la elaboraci6n del nuevo derecho del trabajo, fueron instituciones notablemente organizadas que haciendo como simple agrupaci6n de compaÑeros de oficio, corriendo los años llegarían a constituir el “entramado sociológico mas trascendente durante siglos.”⁴² Muchas de sus reglas con sus correspondientes transformaciones, pasarían más tarde a formar parte de los sistemas jurídicos modernos después de su disoluci6n.

Las corporaciones o gremios agrupaban en cada localidad o regi6n a las personas que ejercían el mismo oficio o la misma clase de comercio. En su seno se reunían los maestros, los compaÑeros y los aprendices. Los miembros de cada una de estas categorías, integraban dentro de su organizaci6n distintos rangos sujetos a estatutos especiales. No había entre ellos marcados desniveles económicos o sociales. El maestro no era superior en cuanto al desarrollo de la actividad, pudiéndose comparar con los aprendices, el maestro era un patrono que en sentido etimológico significaba padre del oficio que desarrollaba. Lo que caracterizaba al régimen corporativo era el espíritu de colaboraci6n y solidaridad entre sus miembros; aunque ese espíritu se fue corrompiendo poco a poco. Más que clases se hablaría de un orden jerárquico el que existía durante esta etapa en la cual, el tiempo iría marcando diferencias entre los 6rganos corporativos que llevaron a los trabajadores a asociarse con distintos fines a los originales, aunque no desarrollaron típicamente actividades sindicales como tal ya que a diferencia del sindicato el gremio era una “asociaci6n de patronos organizados para defender sus intereses frente al consumidor y frente a los propios compaÑeros, extendiendo su acci6n hasta la defensa de sus intereses frente a los señores, a los municipios y a la autoridad en general, cuando intentaba acosarlos demasiado”;⁴³ pero nunca especialmente frente a la otra parte de la relaci6n laboral es decir el trabajador.

Los gremios además reglamentaban el trabajo, fijaban salarios y otros aspectos de la relaci6n laboral, pero no con el ánimo reivindicativo que caracteriza al sindicato, sino solo con la idea normativa de la profesi6n. Intentaron y consiguieron monopolizar los oficios, regulando minuciosamente, todos los aspectos de las distintas profesiones que había en ese momento.

⁴² *Ídem*. Pág. 130.

⁴³ *Ídem*. Pág. 131.

Conocemos perfectamente todos los aspectos del gremio gracias a los muy abundantes estudios de la época y actuales sobre la institución, pero probablemente quien mejor nos da una fuente original es Étienne Boileau, que por encargo de Luís IX el Santo, Rey de Francia, le encomendó la empresa de regular detalladamente los Gremios, escribiendo *Le Livre des Métiers*, que de manera indirecta se convirtió en una de las primeras legislaciones laborales. “En el plan original esta legislación había de constar de tres partes, aunque solo llegó a concluir las primeras dos. El primer libro se refería a los reglamentos de los diversos oficios y el segundo, a las faltas y sanciones; el tercero había de ocuparse de la jurisdicción y de la justicia gremial.”⁴⁴

El descubrimiento de América dio lugar a la extracción masiva de oro y piedras preciosas de este continente, para ser transportados a Europa lo cual trajo como consecuencia un cambio en la concepción económica del hombre, pues se dejó de pensar que el poder económico se demuestra con el atesoramiento de tierra, y el artesanado se va revelando como mejor negocio, como algo más productivo; entonces, los artesanos y los comerciantes empiezan a ser más fuertes que los señores feudales. El choque definitivo se produce en el momento en que aparece la manufactura y, por tanto, la producción mercantil adquiere la supremacía definitiva. Los señores feudales quieren perpetuar el sistema agrícola, el sistema del feudo; los artesanos y los comerciantes en cambio, piden que se cambie el sistema y que éste se ponga a las órdenes de los productores de mercancías. Esta confrontación entre la manufactura y el comercio, de un lado, y los señores feudales del otro lado, terminó por derrumbar el sistema feudal.

A partir de la gran demanda que había de productos, ya sólo era posible incrementar la producción con la creación de grandes máquinas perfeccionadas que multipliquen la capacidad productiva del hombre. Esto fue asimilado por aquellos con mayor poder económico y por eso, durante casi todo el siglo XVIII, sus mejores cerebros, sus mejores representantes en el terreno de la ciencia, se dedicaron a la creación de esas máquinas que habían de darle el comienzo a la nueva etapa histórica laboral donde nacería la clase obrera moderna.

Así en Francia en 1791 se da la llamada *Ley Chapellier* que le da carácter delictual a los gremios, proclamando de este modo que el trabajador no puede reunirse con otros que trabajen la misma área ya que se pierde exclusividad en el mercado que se maneja. Paulatinamente los maestros se cambiaron por patrones en el sentido que los aprendices por trabajadores, el taller por la fábrica y el precio justo por el precio del mercado del cual se deduce el salario. A consecuencia de estos sucesos aunado con la creación de las máquinas antes mencionadas apareció en Inglaterra a finales del siglo XVIII el fenómeno conocido como Revolución Industrial.

Durante la Revolución Industrial, los patrones ingleses intentaban obtener las utilidades máximas a base de hacer trabajar al obrero el mayor número de horas posible. Se trabajan jornadas hasta de 20 horas. Además, no solamente se hacía trabajar a los adultos, sino que

⁴⁴ *Ibid.*

también a los niños desde la edad de los ocho años en adelante. Era común ver entonces miles niños trabajando en las fábricas jornadas agotadoras en condiciones de una gran insalubridad y, desde luego, pagándoles un salario mucho menor del que se les pagaba a los adultos.

La explotación era realmente espantosa y esto fue, justamente, lo que provocó las primeras reacciones tanto en los propios trabajadores como en algunos hombres de pensamiento, que al darse cuenta de la terrible situación de miseria, de explotación, de degradación física y moral en que se estaba sumiendo a una gran parte de la población, comenzaron a protestar y a idear la manera de superarla. Así, con la Revolución Industrial como primer factor, surgió el movimiento obrero que sería el segundo factor que es considerado por don Mario de la Cueva, como el “motivo fundamental del surgimiento del derecho del trabajo.”⁴⁵

Bajo la presión de las primeras luchas obreras el gobierno inglés se vio obligado a promulgar las primeras leyes que intentaban limitar la brutal jornada de trabajo, cuando menos para las mujeres y los niños, se sabe que ya en 1774 se dicta, por primera vez, por los magistrados de Manchester, una sentencia favorable a la reducción de la jornada de trabajo de los niños; el 22 de junio de 1802 se promulga el *Acta Inglesa* que prohíbe el trabajo nocturno de los aprendices y limita a 12 horas la jornada de los niños que laboraban en la industria del algodón y de la lana.

Por esos días, surge la idea de agrupar a los obreros de acuerdo con la rama industrial en donde trabajaban. Aparecen entonces por todas partes organizaciones de los obreros de una misma fábrica y de una misma rama industrial los cuales se autodenominaron *Tradeuniones* que quiere decir, precisamente, uniones de industria. Éstas *Tradeuniones*, que surgieron en Inglaterra en la última década del siglo dieciocho en forma ilegal, son el primer brote del sindicalismo moderno en el mundo entero, las cuales desde sus inicios pretendieron que fuesen reconocidas por la ley.

Paralelamente a la lucha por la legislación de los sindicatos, se continúa librando también la lucha por la reducción de la jornada de trabajo. Ya desde los primeros años del siglo dieciocho los sastres de Londres y de Westminster se alzaron pidiendo la reducción de las horas de trabajo; en 1786 los encuadernadores de Londres usaron, por primera vez, el recurso de irse a la huelga, para demandar una jornada laboral de 11 horas. “La huelga obrera, tanto por la reducción de la jornada como por el reconocimiento legal de las tradeuniones, alcanza su punto culminante en el período que va de 1815 a 1822 y, finalmente, en 1824 se coronó con éxito al ser legalmente reconocida la libertad legal de organización y coalición, prohibidas por las leyes de 1799.”⁴⁶

“El 20 de agosto de 1833 se aprueba un decreto que fija en 48 horas el máximo que puede

⁴⁵ DE LA CUEVA, Mario, *El nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*, tomo I, novena edición, Ed. Porrúa, México 1984. Pág. 13.

⁴⁶ *Ídem*, Págs. 17-19.

trabajar un menor entre 9 y 16 años en una semana, sin que su jornada diaria rebase nunca las nueve horas, cuyo ejemplo se extiende en los años siguientes, a otros países del continente, como Alemania, Italia, Dinamarca, Países Bajos y Bélgica entre otros.”⁴⁷ En 1844 entró en vigor una ley que fija en 7 horas la jornada para los niños menores de 13 años y en 12 horas la de las mujeres mayores de 18.

El 8 de junio de 1847, el Parlamento Inglés vota una ley que establece para los adolescentes mayores de 13 y para todos los obreros la jornada de 11 horas con esperanza de llegar a diez horas. Esta nueva ley entró en vigor, el primero de mayo de 1848.

Todos estos avances fueron gracias a las luchas obreras inglesas en las que sobresalió un movimiento social denominado *cartismo* que “si bien su historia suele presentarse siempre como la de un fracaso completo, quizá no sea exacto el juicio.”⁴⁸ “Ciertamente que los seis puntos de la así denominada *Carta del Pueblo* formulada por la *Asociación Obrera de Londres* no fueron conseguidos efectivamente, las agitaciones provocadas condujeron a la aprobación de la *Ley de las Diez Horas*, *Ley sobre Minas* y *Ley sobre Fábricas*,”⁴⁹ en ellos constaban:

- Sufragio universal para todos los hombres a partir de los 21 años.
- Períodos parlamentarios anuales.
- Votación secreta.
- Distritos electorales formados uniformemente.
- Dietas para los diputados.
- Supresión del censo de fortuna para los candidatos al parlamento.

A estas leyes se le sumaron otros esfuerzos legislativos europeos como tres leyes alemanas de 1849, 1869 y 1871 en las que se lograron mejoras en cuanto a pagos y salarios, relaciones de trabajo y la responsabilidad de los patrones respectivamente.

Francia por supuesto aportó grandes avances a la legislación laboral como es el caso de la *Ley Francesa de 1884* en las que se reconoce a los sindicatos y se les da personalidad jurídica, la *Ley de accidentes de trabajo de 1898* que introduce la teoría del riesgo profesional y claro, la influencia que para la legislación laboral europea dejó el acuerdo de 1889 adoptado por el Congreso Constituyente de la Segunda Internacional. “En la Asociación Internacional de los Trabajadores en París se estipularon bases como: la jornada máxima de 8 horas para adultos, Prohibición del trabajo a menores de 14 años y jornada de 6 horas para menores de 14 a 18 años, descanso ininterrumpido de 36 horas semanales por lo menos, entre otros aspectos.”⁵⁰

⁴⁷ IBARRA FLORES, Román, *Ob. cit.* Pág. 32.

⁴⁸ CARRO IGELMO, Alberto José, *Ob. cit.* Pág. 233.

⁴⁹ *Ídem.*

⁵⁰ DE BUEN LOZANO, Néstor, *El Nacimiento del Derecho del Trabajo*, Edición de la Academia Iberoamericana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social y la Universidad Nacional Autónoma de México, 1997, Pág. 31

Posteriormente se crearon legislaciones como la *Ley Alemana de Tribunales Laborales de 1890*, cuyo ejemplo es tomado en Italia; y las *Leyes Inglesas de 1897 y 1911* sobre la indemnización de los trabajadores y la de seguridad social respectivamente que reafirmaron la idea que los trabajadores habían sembrado en el mundo, la clase obrera había despertado y reclamaba los derechos y las garantías que desde la antigüedad siempre le pertenecieron.

Durante la Primera Guerra Mundial que abarca desde 1914 a 1918 se registró un cambio en las bases del liberalismo individualista, que había dominado en el siglo XIX, el cual es descrito brillantemente por Gustav Radbruch, como la incorporación del humanismo en la manera de ver las necesidades de los trabajadores. Esto a su vez, trajo como consecuencia el mejoramiento del derecho del trabajo, con la incorporación de los derechos de los trabajadores a las constituciones y la elaboración de leyes del trabajo, asignándole a éste una nueva denominación: la del "*Derecho Social del Porvenir*."⁵¹

Dentro de ese proceso legislativo se puede resaltar el ingreso del derecho laboral a nuestra Constitución Mexicana de 1917 que fue pionera mundialmente en elevar a rango de derecho social los derechos de los trabajadores. Nos ocuparemos posteriormente de tratar de manera muy específica lo correspondiente al avance legislativo laboral en México desde sus inicios hasta el día de hoy, pero eso será mas adelante.

Después a la Constitución Mexicana de 1917 le seguiría dentro de esta tendencia social, la Constitución Alemana de 1919 y en ese mismo año la creación de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) como resultado de diferentes luchas de trabajadores en el mundo entero, particularmente de Estados Unidos de América, Francia e Inglaterra.

II.2 DECLARACIÓN DE LOS DERECHOS SOCIALES DEL TRATADO DE VERSALLES.

Al consumarse la Primera Guerra Mundial y declararse la paz, los países aliados se reúnen en la Conferencia de Paz de París de 1919 para acordar los términos en que se daría el acuerdo con Alemania, el antiguo imperio Austrohúngaro que estaba dividido en Austria y Hungría y finalmente Bulgaria. Uno de los logros de esta conferencia es el llamado Tratado de Versalles. Las discusiones de los términos de paz empiezan el 18 de enero de 1919 y fue presentado ante Alemania en el mes de mayo como única alternativa para los vencidos en la guerra, su rechazo habría implicado la reanudación de los ataques.

Por su parte el cuerpo diplomático y el agonizante gobierno alemán tomaron el tratado cual si fuese un dictamen que los denigraba y sometía sin que este fuera puesto a su consideración a través de algún medio de consulta. El punto principal era que se les tomase en cuenta en la forma de crearlo y estructurarlo. Particularmente incomodo fue el precepto, que emanaba del mismo tratado, en el que se le imputaba de lleno la culpa y

⁵¹ Citado por DE LA CUEVA, Mario, *Ob. cit.* Pág. 20.

responsabilidad a Alemania en virtud de que esta provocó la iniciación del conflicto. Posteriormente esta cuestión derivó en un elemento de tensión en lo referente a la política interna alemana entre los que se identificaban con la derecha y los grupos nacionalistas cuya ideología propugnaba por rechazar en su totalidad el contenido del tratado, asumiendo por lo tanto una actitud que propugnaba por su abolición sin discusiones. De tal alcance fue la posición que asumía el centro liberal y los socialdemócratas respecto del tratado que se optó por intentar suavizar las cláusulas consideradas como menos favorecedoras para Alemania, como es el caso de las reparaciones económicas o indemnizaciones y el aislamiento diplomático.

Entre otros aspectos del tratado, cabe destacar la creación de la así denominada Sociedad de Naciones SDN, que tuvo el carácter de objetivo prioritario para el presidente de los Estados Unidos. La finalidad primordial de esta organización era fungir como mediador o como árbitro en los conflictos entre las naciones con el fin de prevenir que se llegara a una segunda guerra mundial. También se optó por que Alemania renunciara a la soberanía que ostentaba sobre sus colonias y territorios invadidos.

El Tratado de Versalles ha sido considerado por muchos intelectuales como un fracaso histórico en virtud de sus normas peyorativas y poco perdurables, pero que a pesar de sus deficiencias, incluyó lo que demostró ser el único aspecto duradero de ese fallido documento: El establecimiento de la Organización Internacional del Trabajo.

Era una época de plena conciencia, en la que la humanidad esperaba evitar la devastación que había visto en la guerra, y se volvieron necesarias más que nunca las instituciones internacionales así como las normas de conducta para unir a las naciones y los pueblos del mundo, juntos, en torno al propósito común de la paz.

Las palabras contenidas en los primeros documentos de la OIT siguen siendo hoy en día, un estandarte para los trabajadores de esta nueva era, tan importantes como deben haber sido para sus precursores en el año de 1919.

“La Declaración de Derechos Sociales del Tratado de Versalles contiene además la declaración de los siguientes derechos para los trabajadores:”⁵²

- El trabajo no debe ser considerado mercancía o artículo de comercio.
- De asociación.
- Salario que garantice un nivel conveniente de vida.
- Jornada de ocho horas.
- Descanso semanal.
- Supresión del trabajo de los niños.
- Medidas que permitían a los trabajadores menores de edad si estos así lo deseaban, la posibilidad estudiar.
- El principio de salario igual sin distinción de sexo.

⁵² TRUEBA URBINA, Alberto, *Nuevo Derecho Internacional Social*, Ed. Porrúa, México 1979, Pág. 303.

- Trato equitativo, sin hacer ningún tipo de exclusión a los trabajadores extranjeros con residencia legal.
- Aseguramiento de la aplicación de leyes y reglamentos, a través del servicio de inspección del trabajo.

Existen condiciones de trabajo con injusticias, dificultades y privaciones para un gran número de personas. El incumplimiento de una nación en la adopción de condiciones humanas de trabajo es un obstáculo en el camino de otras naciones que desean mejorar las condiciones en sus propios países. La paz universal y duradera podrá establecerse sólo si estuviera basada en la justicia social. Al respecto John Rawls sostiene que “la justicia es la primera virtud de las grandes instituciones sociales y que tiene como objeto primario conocer la forma en que tales instituciones distribuyen los derechos y deberes fundamentales.”⁵³

II.3 LA NECESIDAD DE UNA ORGANIZACIÓN RECTORA DESPUÉS DE LA PRIMERA GUERRA MUNDIAL (OIT).

La Organización Internacional del Trabajo se originó en 1919, al concluir la Primera Guerra Mundial, con motivo de la Conferencia de la Paz, efectuada en París y luego en Versalles. Ya en el siglo XIX dos industriales, el galés Roberto Owen (1771-1853) y el francés Daniel Legrand (1783-1859), habían abogado por la creación de una organización de este tipo.

Las ideas que éstos formularon, tras haber sido puestas a prueba en la Asociación Internacional para la Protección Legal de los Trabajadores, fundada en la capital brasileña en 1901, se incorporaron en la constitución de la OIT, adoptada por la Conferencia de la Paz en abril de 1919.

La OIT fue creada sobre las base de los siguientes principios fundamentales: “no considerar al trabajo como mercancía, la libertad de asociación de los trabajadores, combatir la pobreza, y promover el bienestar común.”⁵⁴

Su fundación respondía, en primer lugar, a una preocupación humanitaria. La situación de los trabajadores, a los que se explotaba sin consideración alguna por su salud, su vida familiar y su progreso profesional y social, resultaba cada vez menos aceptable. Esta preocupación queda claramente reflejada en el preámbulo de la Constitución de la OIT, en el que se afirma que existen condiciones de trabajo que entrañan tanto injusticia como miseria y privaciones para gran número de seres humanos.

⁵³ RAWLS, John, *Teoría de la Justicia*, Traducción de María Dolores González, Segunda Edición, Ed. Fondo de Cultura Económica, México, 1995, Pág. 17.

⁵⁴ LACAVEX BERUMEN, María Aurora, *Revista Laboral número 66 del mes de marzo de 1998*, editada por la empresa sistemas de Información Contable y Administrativa Computarizados (SICCO), México, 1998, Pág. 87.

La Constitución de la OIT también se basó en motivaciones de carácter político. De no mejorarse la situación de los trabajadores, cuyo número crecía constantemente a causa del proceso de industrialización, éstos acabarían por originar conflictos sociales, que podrían desembocar incluso en una revolución. El preámbulo señala que el descontento causado por la injusticia constituye una amenaza para la paz y armonía universales.

La tercera motivación fue de tipo económico. Cualquier industria o país que adoptara medidas de reforma social se encontraría en situación de desventaja frente a sus competidores, debido a las inevitables consecuencias de tales medidas sobre los costos de producción. El preámbulo señala que si cualquier nación no adoptare un régimen de trabajo realmente humano, esta omisión constituiría un obstáculo para otras naciones que deseen mejorar la suerte de los trabajadores en sus propios países.

Los participantes en la Conferencia de la Paz aportaron un motivo adicional para la creación de la OIT, motivo relacionado con el final de la guerra, a la que tanto habían contribuido los trabajadores en el campo de batalla y en la industria. Esta idea queda reflejada en la propia frase inicial de la Constitución: La paz universal y permanente sólo puede basarse en la justicia social.

La Comisión de Legislación Internacional del Trabajo, instituida por la Conferencia de la Paz, redactó la Constitución de la OIT entre los meses de Enero y Abril de 1919. Integran esta comisión los representantes de nueve países: Bélgica, Cuba, Checoslovaquia, Estados Unidos, Francia, Italia, Japón, Polonia y Reino Unido. Esto durante la presidencia de Samuel Gompers, presidente de la Federación Estadounidense del Trabajo (AFL). Como resultado de todo ello, se creaba una organización tripartita, única en su género, que reúne en sus órganos ejecutivos a los representantes de los gobiernos, de los patrones y de los trabajadores. “La Constitución de la OIT se convirtió en la parte XIII del Tratado de Versalles aunque algunos consideran su génesis en dos congresos internacionales de 1897, efectuados en Zurich y Bruselas, que promovieron una legislación social de carácter internacional, así como una oficina con el fin de darle impulso.”⁵⁵

La primera reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, que en adelante tendría una periodicidad anual, se celebró a partir del 29 de octubre de 1919 en Washington, y cada uno de los estados miembros envió dos representantes gubernamentales, uno de las organizaciones de empleadores y otro de las organizaciones de trabajadores. Se aprobaron durante dicha reunión los seis primeros convenios internacionales del trabajo, que se referían a las horas de trabajo en la industria, al desempleo, a la protección de la maternidad, al trabajo nocturno de las mujeres, a la edad mínima y al trabajo nocturno de los menores en la industria.

El Consejo de Administración, órgano ejecutivo de la OIT elegido por la conferencia - la mitad de cuyos miembros son representantes gubernamentales, una cuarta parte

⁵⁵ Trabajo, Revista de la OIT, número 21 del mes de septiembre de 1997, Pág. 2.

representantes de los trabajadores y la cuarta parte restante representantes de los empleadores - eligió a Albert Thomas como primer director de la Oficina Internacional del Trabajo, que es la secretaría permanente de la organización. Albert Thomas era un político francés que demostraba un profundo interés por los problemas sociales, y que fue miembro del gobierno durante la guerra como responsable en materia de municiones. Dio un fuerte impulso a la organización desde el primer momento. En menos de dos años, se aprobaron 16 convenios internacionales del trabajo y 18 recomendaciones.

La OIT se estableció en Ginebra en el verano de 1920. Pronto, el celo que guió a la organización en sus primeros años fue atenuándose. Algunos gobiernos opinaban que el número de convenios era excesivo, que las publicaciones eran demasiado críticas y que el presupuesto era muy elevado. En consecuencia, era necesario proceder a una reducción global. Sin embargo, la Corte Internacional de Justicia declaró, a instancias del gobierno de Francia, que la reglamentación internacional de las condiciones de trabajo del sector agrícola se encontraba asimismo dentro del ámbito de acción de la OIT.

En 1926 se introdujo una innovación importante: la Conferencia Internacional del Trabajo creó un mecanismo para supervisar la aplicación de sus normas, mecanismo que aún existe en nuestros días. La conferencia creó una comisión de expertos, compuesta por juristas independientes y cuya misión consistía en examinar las memorias sometidas por los gobiernos y presentar cada año su propio informe a la conferencia.

Albert Thomas falleció repentinamente en 1932, tras haber logrado durante 13 años que la OIT mantuviera una fuerte presencia en el mundo. Su sucesor, el inglés Harold Butler, adjunto de Albert Thomas desde la creación de la organización, hubo de enfrentarse a la gran depresión y al consiguiente desempleo masivo. En este período, “los representantes de los trabajadores y los de los empleadores debatieron sobre el tema de la reducción del número de horas de trabajo, tomando en cuenta que la conformación de esta organización representa la preocupación por mejorar las condiciones de trabajo de quienes viven de su salario, estableciendo una jornada máxima”⁵⁶ entre otras cuestiones no menos importantes. Sin embargo a pesar de los esfuerzos no fue posible lograr resultados apreciables. En 1934, durante la presidencia de Franklin D. Roosevelt, los Estados Unidos, que no pertenecían a la sociedad de naciones, se adhirieron a la OIT en calidad de miembro.

En 1939, el estadounidense John Winant, antiguo gobernador de New Hampshire y primer director del sistema de seguridad de social de su país, que ocupaba a la sazón el puesto de director adjunto de la OIT, sucedió a Harold Butler, que había presentado su renuncia. Su principal tarea consistió en preparar a la organización para la guerra que ya era inminente. En mayo de 1940, la situación reinante en Suiza, país que se encontraba aislado y amenazado en el centro mismo de una Europa en guerra, indujo al nuevo director a trasladar temporalmente la sede de la organización a Montreal, en Canadá. En

⁵⁶ Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra Suiza, 1993, Pág., 5.

1941, el presidente Roosevelt nombró a John Winant como embajador de los Estados Unidos en Londres, puesto en el que sustituyó a Joseph Kennedy.

En 1941, fue nombrado director el irlandés Edward Phelan, quien conocía perfectamente la OIT, en virtud de que había participado en la redacción de su Constitución. Había desempeñado asimismo un importante papel durante la reunión, en medio de la segunda guerra mundial, de la Conferencia Internacional del Trabajo en Filadelfia, a la que asistieron los representantes de gobiernos, empleadores y trabajadores de 41 países. Los delegados aprobaron la declaración de Filadelfia que, como anexo a la constitución, sigue siendo todavía la carta en la que se fijan los fines y objetivos de la OIT. En 1948, aún durante el mandato de Phelan, la Conferencia Internacional del Trabajo adoptó el convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación.

En 1948 fue nombrado al frente de la OIT el estadounidense David Morse, quien desempeñaba importantes funciones, aunque de poca notoriedad, dentro de la administración del presidente Harry Truman. David Morse ocupó el cargo hasta 1970. Durante este prolongado período de 22 años, el número de estados miembros se duplicó, la organización adquirió su carácter universal, los países industrializados quedaron en minoría frente a los países en desarrollo, el presupuesto se quintuplicó y el número de funcionarios se multiplicó por cuatro. En 1960, la OIT creó en su sede de Ginebra el Instituto Internacional de Estudios Laborales y, más tarde, en 1965, el Centro Internacional de Perfeccionamiento Profesional y Técnico, con sede en Turín. En 1969, la OIT recibió el Premio Nóbel de la Paz, al conmemorar su 50 aniversario. El señor David Morse recibió el Premio Nóbel de la Paz en nombre de la OIT.

El británico Wilfred Jenks, director general desde 1970 hasta su fallecimiento en 1973, hubo de hacer frente a una politización de los problemas laborales debida al enfrentamiento este-oeste. En esta labor le resultó de gran utilidad su profundo conocimiento de la organización. De hecho, había sido coautor, junto con Edward Phelan, de la Declaración de Filadelfia. Jurista de renombre, se constituyó en firme defensor de los derechos humanos, del imperio de la ley, del tripartismo y de la autoridad moral de la OIT en relación con los problemas internacionales. Realizó una contribución muy importante al desarrollo de las normas internacionales del trabajo y del mecanismo de supervisión de la aplicación de éstas y, de manera muy especial, a la promoción de la libertad sindical y del derecho de sindicación.

Le sucedió en el cargo Francis Blanchard, que había sido alto funcionario del gobierno de Francia y había dedicado la mayor parte de su carrera profesional a la OIT, participando activamente en el desarrollo de la cooperación técnica a gran escala. Diplomático y hombre de principios, desempeñó el cargo durante 15 años, de 1974 a 1989. Cuando se produjo la crisis causada por la retirada de los Estados Unidos de la organización entre 1977 y 1980, que dio lugar a una reducción del 25 por ciento del presupuesto de la organización, logró evitar que los daños fueran importantes. Los Estados Unidos se reincorporaron en la organización al iniciarse la administración del presidente Reagan. Durante este período, la OIT continuó resueltamente con su labor en defensa de los

derechos humanos. De este modo, la OIT desempeñó un papel principal en la lucha por librar a Polonia de la dictadura, al apoyar con todas sus fuerzas la legalización del sindicato solidaridad según lo dispuesto en el convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948, ratificado por Polonia en 1957.

En 1989, Michel Hansenne, antiguo ministro del trabajo y de la función pública de Bélgica, se convirtió en el primer director general después del final del período de la guerra fría. Reelegido en 1993, ha señalado que su objetivo primordial es el de lograr que la OIT entre en el siglo XXI con toda la autoridad moral, competencia profesional y eficacia administrativa que la organización había sido capaz de demostrar a lo largo de 75 años. Es importante resaltar que “tanto la constitucionalización, como la reglamentación de los derechos de los trabajadores, es producto de la influencia de la OIT, la cual aumentó de manera fundamental su influencia con la aprobación de los documentos internacionales, emitidos al concluir las dos guerras mundiales del siglo XX.”⁵⁷ Frente a los nuevos problemas que se plantean, tiene intención de dotar a la OIT de los medios necesarios para garantizar su plena participación en las principales reuniones internacionales en materia de desarrollo económico y social, con el fin de situar a la justicia social en el centro de los debates. A través de la política de asociación activa, ha puesto en marcha en la OIT un proceso de mayor descentralización de las actividades y de los recursos que hasta ahora se localizaban en Ginebra.

El 4 de marzo de 1999, Juan Somavia, abogado de profesión asumió las funciones de director general. El Sr. Somavia, noveno director general de la OIT, ha desarrollado una extensa y distinguida carrera en el servicio público y las relaciones internacionales, habiendo asumido, entre otras, las funciones de presidente del Consejo Preparatorio de la Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social celebrada en Copenhague en 1995 y presidente del Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas de 1993 a 1994. También ha desempeñado las funciones de embajador de Chile y consejero sobre cuestiones económicas y sociales del Ministerio de Asuntos Exteriores de Chile.

Al respecto José Dávalos señala que a pesar del largo tiempo de existencia de esta organización especializada, el balance le es favorable y el mejor signo de su vitalidad es “su inquebrantable voluntad de cambiar, sin renunciar a los valores que le dan sustento.....”⁵⁸

II.4 EL PANORAMA DESPUÉS DE LA SEGUNDA GUERRA MUNDIAL.

Después de la Primera Guerra Mundial, Francia, Gran Bretaña y Estados Unidos habían logrado que Alemania limitara su potencial militar a una cifra determinada y reorganizaron Europa y el mundo según sus intereses. No obstante, los desacuerdos

⁵⁷ IBARRA FLORES, Román, *Ob. cit.* Pág. 35.

⁵⁸ DÁVALOS, José, *Tópicos laborales*, Segunda edición actualizada, Ed. Porrúa, México, 1998, Pág. 707.

políticos entre Francia y Gran Bretaña durante el periodo de entreguerras fueron frecuentes, y ambos países desconfiaban de su capacidad para mantener la paz. Estados Unidos de América, desengañado con sus aliados europeos, que no pagaron las deudas contraídas en la guerra, decidió aislarse de estos.

Uno de los principales objetivos después de concluir la guerra, era asegurar el mundo para de este modo abrir paso a la democracia; la Alemania de posguerra adoptó una constitución democrática, al igual que la mayoría de los estados reconstituidos o creados después de la contienda. Sin embargo, en la década de los veinte proliferaron los movimientos que propugnaban un régimen basado en el totalitarismo nacionalista y militarista, conocido por su nombre italiano, fascismo, que prometía satisfacer las necesidades del pueblo con más eficacia que la democracia y se presentaba como una defensa segura frente al comunismo.

Una de las figuras más representativas por no decir que la más determinante que se tiene de la Segunda Guerra Mundial es de un hombre que tiene sus inicios políticos precisamente en uno de los movimientos obreros mundiales que existían por esa época: Nos referimos claro a Adolfo Hitler, presidente desde 1921 del Partido Nacionalsocialista Alemán del Trabajo, que impregnó de racismo su propio movimiento fascista, el nacionalsocialismo. Prometió cancelar el Tratado de Versalles y conseguir un mayor *Lebensraum* que en alemán significa, espacio vital, para el pueblo alemán, un derecho que éste merecía, a su juicio, por pertenecer a una raza superior. La gran depresión que se produjo a finales de los veinte y se extendió a los comienzos de la década de 1930 afectó profundamente a Alemania. Los partidos moderados no llegaban a ningún acuerdo con respecto a las posibles soluciones, y un gran número de ciudadanos depositó su confianza especialmente en los nazis que tomaron el poder con Hitler al mando.

Después de diversas agresiones así como el resurgimiento militar de Alemania que se unió con Italia y Japón tomando así gran poder, Alemania invadió Polonia el primero de Septiembre de 1939 iniciando así la Segunda Guerra Mundial la cual muchos autores consideran que inició en 1941 después de la derrota de Francia y las hostilidades en el norte de África. Fue una larga guerra con muchas batallas y cuantiosas pérdidas humanas. Uno de los peores conflictos de la historia de la humanidad.

Finalmente con la rendición de Italia y Alemania, los japoneses se rindieron oficialmente a los aliados en el acorazado estadounidense Missouri el 2 de septiembre de 1945. La capitulación de Japón puso fin a la Segunda Guerra Mundial. Dando como resultado una nueva etapa histórica con ideologías diferentes y claro con necesidades disímiles que reclamaban nuevas instituciones pero siempre respetando los mínimos requeridos.

II.4.a DECLARACIÓN DE FILADELFIA DE 1944. La institución encargada en materia laboral, la OIT vio desde su formación en 1919 el fracaso de la Liga de las Naciones, la gran depresión, el surgimiento del fascismo y el socialismo, y la Segunda Guerra Mundial. La organización fue constreñida a reafirmar sus principios para un mundo de posguerra. Y fue así como en 1944, lanzó la Declaración de Filadelfia, que

sostiene entre otros aspectos los consagrados en el tratado de Versalles como el que reza que el trabajo no es mercancía, también habla sobre la libertad de expresión y de asociación como un derecho esencial. Alude a la pobreza estimando que en cualquier lugar del mundo constituye un peligro para la prosperidad de una nación y por lo tanto la guerra contra las carencias se debe desatar con vigor implacable.

El significado clave de la Declaración de Filadelfia fue que situó al ser humano en el centro del desarrollo, y expandió el mandato de la organización hasta abrazar el campo de las políticas financiera y económica. Estableció firmemente la noción de que las políticas económicas y sociales fueran interdependientes.

“En la Declaración de Filadelfia, la OIT se comprometió a promover y apoyar programas orientados a conseguir.”⁵⁹

- El pleno empleo y elevación del nivel de vida.
- Empleo adecuado a las habilidades y conocimientos de los trabajadores.
- Participación equitativa de la riqueza en salarios, utilidades, jornada y salario mínimo.
- Reconocimiento efectivo de la negociación colectiva.
- Ampliación de la seguridad social.
- Protección de la vida y la salud de los trabajadores.
- Protección de la niñez y la maternidad.
- Nivel adecuado de alimentación, habitación y medios de recreo y cultura.

También podemos decir al respecto, que esta declaración obró como enmienda de la Carta Constitucional de la OIT y a si mismo resulta el fundamento último de la posición de la OIT respecto de la vinculación entre el comercio internacional con los derechos humanos fundamentales relativos al trabajo. La declaración, en tal sentido, postuló lo siguiente:

- La paz permanente sólo puede basarse en la justicia social.
- Todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo tienen derecho a perseguir su bienestar 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 OIT examinar y considerar, teniendo en cuenta este objetivo que es

⁵⁹ BARROSO FIGUEROA, José, *Derecho Internacional del Trabajo*, Ed. Porrúa, México 1987, Pág. 83-84.

fundamental, cualquier programa o medida internacional de carácter económico y financiero.

Reconocido su mandato en tal sentido, con fuente en su propia constitución, quedó dispuesto el vínculo entre comercio internacional y normas internacionales de trabajo y, al mismo tiempo, que el Estatuto Internacional del Trabajo normase ese intercambio en lo que hace a sus implicaciones laborales.

De tal suerte que el fundamento para el control normativo deducido de ese vínculo es de rango constitucional, con lo que, la injerencia de la OIT al respecto obra con título en el mandato otorgado por sus mandantes, incluidos los gobiernos que en ese sentido ceden parte de su soberanía en favor de la misma OIT.

Según dice la declaración, *“todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo, tienen el derecho de luchar por su bienestar material y su desarrollo espiritual, en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y de igualdad de oportunidades.”*

Parece fuera de duda la influencia de la Declaración de Filadelfia de 1944 respecto de los principios que inspiraron la declaración de la OIT de 1998 relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo de la cual hablaremos posteriormente.

La Declaración de Filadelfia anticipa y ofreció un modelo para la Carta de las Naciones Unidas y la Declaración Universal de los Derechos Humanos que fueron creadas en, como muchos autores conocen, la edad de oro de las normas laborales.

2.4.b LA CARTA DE LAS NACIONES UNIDAS. Las denominadas conferencias de San Francisco, son dos reuniones internacionales que tuvieron lugar en la ciudad estadounidense de San Francisco, en 1945 y en 1951, respectivamente, las cuales se produjeron en el contexto histórico inmediatamente posterior al final de la Segunda Guerra Mundial. La reunión de 1945 elaboró el documento fundacional de la Organización de las Naciones Unidas ONU, en tanto que la celebrada en 1951 acordó los términos del tratado de paz entre Japón y sus enemigos tras el reciente conflicto bélico.

La primera de ellas, cuya denominación oficial fue la de Conferencia de las Naciones Unidas sobre Organización Internacional, dio comienzo el 25 de abril de 1945 y finalizó el 26 de junio siguiente. Se reconoció de alguna manera como la heredera del espíritu contenido en la Carta del Atlántico, la declaración conjunta firmada el 14 de agosto de 1941 por el presidente estadounidense Franklin Delano Roosevelt y el primer ministro británico Winston Churchill.

A la Conferencia de San Francisco asistieron los representantes de 50 países. Los delegados elaboraron un documento compuesto por 111 artículos basado en el borrador redactado durante la Conferencia de Dumbarton Oaks en los meses de agosto a octubre de 1944 y modificado en la Conferencia de Yalta la cual tuvo lugar en febrero de 1945.

El resultado final fue la llamada Carta de las Naciones Unidas, aprobada el 25 de junio y firmada al día siguiente por los delegados. Entró en vigor el 24 de octubre de ese año, tras ser ratificada por la mayoría de los signatarios. Desde entonces es el eje normativo esencial para el establecimiento de las relaciones internacionales de cualquier tipo que fuesen estas.

La Carta de las Naciones Unidas establece también prerrogativas para los trabajadores, pues en su artículo cincuenta y cinco indica que “promoverá niveles de vida mas elevados, trabajo permanente para todos y condiciones de progreso y desarrollo económico y social.”⁶⁰

2.4.c DECLARACIÓN UNIVERSAL DE LOS DERECHOS HUMANOS. “Surgió en 1948 y en ella se consagra el derecho de toda persona a:”⁶¹

- La libertad de asociación en su artículo 20.
- La seguridad social en su artículo 22 haciendo alusión al seguro de desempleo, enfermedad, invalidez, viudez, vejez u otros casos de perdida de sus medios de subsistencia, por circunstancias independientes de su voluntad.
- A un trabajo en condiciones equitativas y satisfactorias, a la protección contra el desempleo y a un salario que le permita una existencia conforme a la dignidad humana, esto en su artículo 23.
- A formar sindicatos para la defensa de sus intereses que está en el mismo articulo.
- Al descanso, vacaciones periódicas pagadas y a una limitación razonable de la duración del trabajo, en el artículo 24.
- A un nivel de vida adecuado que le asegure, a el y a su familia, la salud, el bienestar; en especial, la alimentación, vestido, vivienda, asistencia medica y los servicios sociales necesarios.

También se incluyeron aspectos como lo es seguro de desempleo que es una forma muy adecuada de parte del gobierno para proteger a los trabajadores que por diversas circunstancias no pueden laborar, sin embargo esta Declaración de los Derechos Humanos solo reafirma los principios básicos que deben estar presentes en el entorno de todo trabajador.

2.4.d OTROS DOCUMENTOS EUROPEOS Y AMERICANOS IMPORTANTES. “La Carta Social Europea que entró en vigor en 1965 recoge los principales derechos de los trabajadores, como el empleo, seguridad social, salario justo y, como derecho novedoso, la orientación profesional.”⁶²

La Carta de los Derechos Sociales Fundamentales de los Trabajadores, que “fue adoptada

⁶⁰ *Ídem*, Pág. 31.

⁶¹ DÍAZ MÜLLER, Luís, *Manual de Derechos Humanos*, Comisión Nacional de Derechos Humanos, México, 1991, Pág. 85.

⁶² IBARRA FLORES, Román, *Ob. cit.* Pág. 37.

en Estrasburgo el 19 de diciembre de 1989, en la cual se incluyeron los siguientes derechos fundamentales de los trabajadores de los países de la Comunidad Europea: “⁶³

- Libre circulación.
- Empleo y retribución.
- Mejora en las condiciones de vida y de trabajo.
- Protección social.
- Libertad de asociación y negociación colectiva.
- Formación profesional.
- Igualdad de trato entre hombres y mujeres.
- Protección de niños, adolescentes, personas de la tercera edad y minusválidos.

Otro documento es el Código Europeo de Seguridad Social inspirado en el convenio número 102 de la OIT sobre este tema. Así como la convención europea de seguridad social. En lo que respecta a documentos americanos con gran trascendencia para el derecho laboral, podemos encontrar la Quinta Conferencia Internacional Americana del Trabajo, que tuvo lugar en Santiago de Chile en el año de 1923. En la cual se ratificó entre otros aspectos el principio que establece que “el trabajo humano no debe considerarse mercancía o artículo de comercio.”⁶⁴ También está la Séptima Conferencia Internacional Americana, celebrada en Montevideo Uruguay, en 1933, que abordó a fondo los problemas del trabajo.

La Carta Internacional Americana de Garantías Sociales de 1948, es una proyección del artículo 123 de la Constitución Mexicana, elaborada con base también en la Ley Federal del Trabajo de este país. “Es el cuerpo legal en materia laboral mas avanzado en el campo internacional, por el que todos los países de América Latina aceptaron prácticamente la legislación laboral mexicana.”⁶⁵

La Novena Conferencia Internacional Americana adoptó la Carta Internacional Americana de Garantías Sociales en el que “se incluyen, los aspectos relativos a contratos de trabajo tanto individuales como colectivos, salarios, trabajo de menores, de las mujeres, estabilidad en el empleo, contrato de aprendizaje, trabajos especiales, huelga, previsión y seguridad social, inspección y jurisdicción del trabajo.”⁶⁶

II.5 SU INCORPORACIÓN EN LATINOAMÉRICA.

Durante las primeras décadas de los años 1900 lo correspondiente a la legislación en América latina ostentó un mayor desarrollo con respecto a la que se daba en Inglaterra o

⁶³ Documentos Europeos, Comisión de las comunidades europeas, oficina de publicaciones oficiales, Luxemburgo, 1990.

⁶⁴ BARROSO FIGUEROA, José, *Ob. cit.* Págs. 36-38.

⁶⁵ TRUEBA URBINA, Alberto, *Ob. cit.* Págs. 318-328.

⁶⁶ BARROSO FIGUEROA, José, *Ob. cit.* Pág. 38.

en Francia, en lo referente al derecho laboral. Sin embargo hay que destacar que el capitalismo llegó tarde al continente americano, y muy en particular a América Latina. El proceso legislativo en los países latinos, en consecuencia, también fue tardío, con un desarrollo bastante lento en sus inicios, en comparación con el sindicalismo de los países europeos.

Es por lo tanto válido para algunos autores decir que, el derecho laboral latinoamericano no tiene la experiencia histórica en virtud de no haber desarrollado las grandes batallas, que, por ejemplo, tuvieron lugar en el movimiento obrero inglés con el cartismo o en el movimiento obrero francés. Sin embargo en mi opinión creo que si bien es cierto que el derecho laboral vió la luz en Europa, los países del continente americano, tomando especial consideración a México, también han librado duros episodios para conseguir que hoy en día la legislación que nos rige se considere como una de las más humanas y bien logradas a nivel mundial.

Las leyes europeas de inicios del siglo pasado estaban dirigidas de una manera restringida a la salvaguarda del trabajo manual, preponderante en las grandes industrias de la época. Incluso es viable el considerar que, la legislación tutelar del trabajo en América fue punta de lanza para los países de Europa cuando extendió sus alcances hasta los trabajadores de las empresas privadas. Pueden citarse en tal sentido el caso de Bolivia, que por ley del 21 de noviembre de 1924 reglamenta el trabajo de los empleados de comercio y otras industrias.

Lo mismo puede decirse sobre la actitud protectora expansiva del derecho laboral al recurrir a los códigos de trabajo de algunos estados de México como es el caso de Chihuahua, Puebla, Michoacán y Veracruz.

El derecho del trabajo brasileño fué, marcado por el fuerte intervencionismo estatal, reflejando el autoritarismo de la época en que fue generado, pomposo, complejo, a veces oscuro, preponderantemente constituido de normas de orden público, habiendo contribuido al inmovilismo empresarial y a la especulación financiera, inclusive con la aplicación de capital extranjero.

Panamá, con su ley de 1914, y Perú, también reglamentan el contrato de trabajo de los empleados de comercio.

Uno de las legislaciones laborales más representativas es la venezolana que comienza propiamente en 1917 con la ley de talleres y establecimientos públicos. Anteriormente las leyes de minas habían establecido normas para regular las relaciones entre el trabajador y el patrón como ejemplo el *Código de Minas* en el año 1909, en el que se estableció la jornada de doce horas, se prohibió el trabajo en el interior de las minas a las mujeres y a los menores de 12 años, y se estableció una disposición protectora en caso de enfermedad, conteniendo disposiciones muy particulares referentes al trabajo.

También está el caso de la Ley del año de 1917, denominada como la *Ley de Talleres y*

Establecimientos públicos, que estableció disposiciones de higiene y seguridad industrial, limitó las jornadas y estableció el principio de descanso obligatorio.

La Ley de 1915 estableció el sistema de reparación de accidentes de trabajo, que sirvió de base para la *Ley del Trabajo de 1928*, la cual es uno de los documentos mas sobresaliente en lo que a legislación laboral venezolana corresponde aun a pesar de no incluir el derecho de huelga pero si un claro avance en materia de riesgos de trabajo.

La antes mencionada Ley de 1928 constituyó un cuerpo normativo de concepción más técnica, dedicada al trabajo subordinado que establece por primera vez la obligación del patrón de pagar las indemnizaciones en los casos de accidentes y enfermedades del trabajo, ya que hasta la fecha estos estaban contemplados por las reglas de las leyes de minas y por las disposiciones del código civil. Es de advertir que esta responsabilidad, de naturaleza jurídica civil se asentaba en la teoría contractual según la cual el patrón responde del riesgo en todo caso, salvo en la culpa del obrero.

Posteriormente la Ley del Trabajo del 16 de julio de 1936 representó un avance total para la legislación laboral venezolana al ser realizada con la cooperación de la OIT. Se inspira en la Ley Federal del Trabajo de México y en el Código Chileno del 13 de mayo del mismo año. Acogió los lineamientos de los diversos convenios de la OIT e hizo el primer reconocimiento de los derechos de asociación y contratación colectiva y de huelga acerca de los cuales la Ley de 1928 guardaba un absoluto silencio.

Como la lucha en el viejo continente por un trato justo para los trabajadores causó un llamado de alerta en todo el mundo, es lógico pensar que en América Latina, “tenía que surgir también un movimiento de incorporación de las aspiraciones de los trabajadores en los contenidos de sus constituciones, como producto de la influencia del Artículo 123 de la Constitución Mexicana;”⁶⁷ tal es el caso del “Salvador en 1950, Venezuela en 1961, Honduras en 1936, Guatemala en 1945, Uruguay en 1951, Perú en 1933, Argentina en 1957, Brasil en 1946, aunque en la Constitución de este país promulgada en 1967 se tiene un sensible retroceso en materia social;”⁶⁸ Paraguay por su parte en 1967 aun cuando el Código del Trabajo de esta nación impide el derecho de huelga y finalmente la Constitución de Chile de 1971.

Lo anterior, solo por mencionar algunas de las legislaciones más importantes de Latinoamérica que hoy en día siguen progresando con el fin de alcanzar un mejor nivel de vida y mejores derechos para sus trabajadores.

Siempre existe la posibilidad de mejorar, el problema consiste en tener la voluntad de hacerlo, además de hacerse alargar de los elementos y condiciones necesarias para lograrlo.

⁶⁷ IBARRA FLORES, Román, *Ob. cit.* Pág. 35.

⁶⁸ GONZÁLEZ, Carlos Alberto, *Ensayo publicado en la Obra de Homenaje al Doctor Alfredo J. Ruprech titulado la Protección del Trabajo en el mundo moderno*, Tomo I, Ed. Cárdenas, México, 1987, Págs. 150-151.

II.6 EL NACIMIENTO DEL DERECHO LABORAL MEXICANO.

El derecho laboral mexicano, surge estrictamente hablando en consecuencia de la Revolución Mexicana de 1910 y encontró en el Artículo 123 Constitucional su punto históricamente culminante.

A pesar de la afirmación anterior hay muchos antecedentes que indican que el derecho laboral mexicano e incluso el latinoamericano tienen sus orígenes con las Leyes de Indias; “descritas por Genaro V. Vázquez, en virtud de que no se tienen noticias sobre las condiciones de trabajo de la época pre colonial.”⁶⁹

II.6.a DURANTE LA NUEVA ESPAÑA. Muchos tratadistas concuerdan que las Leyes de Indias son un precedente histórico de la moderna legislación del trabajo. Las Leyes de Indias son la recopilación de cédulas, cartas, provisiones y leyes ordenadas por Carlos II Rey de España, con el propósito de unificar y divulgar las disposiciones dictadas hasta entonces en materia de gobierno, justicia, guerra, hacienda y las penas aplicables a aquellos que violaran la ley.

En las páginas de la recopilación se aprecia la presencia de numerosas disposiciones, que bien podrían formar parte de una legislación contemporánea del trabajo, en especial las que procuraron asegurar a los indios la percepción efectiva del salario.

Las Leyes de Indias poseen la característica a la cual hace referencia Fray Bartolomé de las Casas, en el cual se reconocía a los indios su categoría de seres humanos, pero en la vida social, económica y política, no eran los iguales de los peninsulares.

Entre lo que se disponía en las leyes de indias podemos encontrar:

- La idea de la reducción de las horas de trabajo.
- La jornada de ocho horas.
- Descanso semanal y de los días importantes de carácter religioso.
- Reducción de la jornada de los días sábados.
- El pago del séptimo día.
- La protección al salario, que se ordenaba fuera en efectivo.
- La tendencia a fijar el salario.
- La protección de la mujer durante el embarazo.
- La protección contra labores insalubres y peligrosas.
- El principio procesal de verdad sabida a favor de los indios.
- La obligación de proporcionar casas higiénicas.
- La atención médica obligatoria.
- El pago de los días en que no trabajaba el empleado por enfermedad.

⁶⁹ Citado por DE BUEN LOZANO, Néstor, *Ob. Cit.*, Pág. 266.

Desafortunadamente, estas disposiciones nunca se aplicaron, ya que según el propio Genaro V. Vázquez, “las circunstancias de la colonia constituían una realidad inversa a esta legislación,”⁷⁰ debido a la opresión y explotación de los indígenas en el Virreinato.

El Barón de Humboldt aborda esa realidad laboral del país describiendo como vivían los trabajadores en los talleres, en los que “andaban medio desnudos, cubiertos de andrajos, flacos y desfigurados;”⁷¹ los que según su impresión más que centros de trabajo, parecían cárceles, ya que no se les permitía salir, con excepción de los casados, que podían hacerlo los domingos.

Además de las Leyes de Indias en la Nueva España, las actividades estuvieron regidas por las ordenanzas de gremios, éstas y la organización gremial fueron un acto de poder de un gobierno absolutista para controlar mejor la actividad de los hombres.

A pesar de la sumisión bajo la que se encontraban los pueblos colonizados por los peninsulares siempre existió el pensamiento sensible de aquellos que procuraron un trato digno para los indígenas, claro ejemplo son los Sentimientos de la Nación de Morelos que optaba por el balance entre las clases sociales señalando: “*Que las leyes dictadas sean de tal naturaleza, que fomenten la constancia y el patriotismo de los ciudadanos, que se modere la opulencia de los ricos y supriman la indigencia de los proletarios, haciendo esas leyes que aumente el jornal del pobre para que mejore en sus costumbres y aleje de él los vicios de la rapiña y el hurto*”; “*que no haya un grupo de hombres privilegiados, sino que la ley sea para todos los mexicanos*”; ente muchos otros aspectos que fueron retomados tiempo después para ser plasmados orgullosamente en la Constitución de Apatzingan, expedida por el Congreso de Anáhuac, la cual en el capítulo V señala lo que debe entenderse por igualdad, seguridad, propiedad y libertad de los ciudadanos, dice: el objeto de los gobiernos es la íntegra conservación de los derechos de los ciudadanos. Este capítulo es uno de los más interesantes sobre los derechos y las garantías de los individuos, sus postulados se representarían más tarde en la Constitución Liberal de 1857 y permanecen todavía en la actual de 1917.

II.6.b EL MÉXICO INDEPENDIENTE. En el siglo XIX, a decir de don Mario de la Cueva, no se conocía formalmente en México el derecho laboral, aun cuando continuó aplicándose el derecho español colonial, y en la época de la reforma, si bien la Constitución de 1857 no incluyó normas específicamente enfocadas al trabajo, si hubo planteamientos que contemplaban protección para los trabajadores expuestos por el pensador humanista mexicano don Ignacio Ramírez Nigromante, quien propuso que se incorporara a esa Constitución, derechos laborales tales como el reparto de utilidades, pero fue ignorado, no obstante el apoyo de don Ignacio L. Vallarta, debido al predominio entre los diputados de la filosofía liberal individualista.

Lo que pudiera considerarse como más representativo en lo que a derecho laboral compete podemos subrayar el contenido de los artículos cuarto, quinto y noveno de esta misma Constitución, que aluden a la libertad de profesión, industria, trabajo, de

⁷⁰ *Ídem*, Págs. 268-269.

⁷¹ *Ídem*, pág. 269.

asociación, y al derecho de no ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y su consentimiento.

El archiduque Maximiliano de Habsburgo expidió una legislación social que representa un esfuerzo generoso en defensa de los campesinos y de los trabajadores, el 10 de abril de 1865 suscribió el estatuto provisional del imperio que incluye en sus artículos 69 y 70 la prohibición de los trabajos gratuitos y forzados, el requisito de la autorización de los padres de menores para el trabajo de estos y la temporalidad de la prestación de servicios. Secundando a esta última ley fué el 1 de noviembre del mismo año que se expidió la que se llamó “*Ley del Trabajo del Imperio* en la que se establecían los siguientes derechos:”⁷²

- Libertad de los campesinos para separarse, en cualquier tiempo, de la finca en la que prestaron sus servicios.
- Jornada de trabajo de sol a sol, con dos horas intermedias de descanso.
- Descanso hebdomadario o semanal.
- Pago del salario en efectivo.
- Reglamentación de las deudas de los campesinos.
- Libre acceso de los comerciantes a los centros de trabajo.
- Suspensión de las cárceles privadas y de los castigos corporales.
- Instalación de escuelas en las haciendas donde hubiera un mínimo de veinte familias.
- Inspección del trabajo.
- Sanciones económicas por la violación de las anteriores normas.

Otro antecedente de suma importancia respecto del derecho laboral es el del Código Civil de 1870, en el que se estableció que “el contrato de prestación de servicios no podía ser considerado como arrendamiento, debido a que el ser humano no podía ser tratado como las cosas.”⁷³

Casi al finalizar el porfiriato, se promulgaron dos leyes sobre accidentes de trabajo, con el propósito de establecer la obligación patronal, de indemnizar a los trabajadores en casos de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, además del establecimiento de la presunción de que todo accidente era profesional; la primera se emitió en el estado de México en 1904 y la segunda en Nuevo León, en 1906. Esta última establecía indemnizaciones superiores a la primera. Ambas fueron tomadas como modelo para elaborar las leyes sobre el trabajo, creadas hasta 1916, recopiladas por Felipe Remolina Roqueñi, en una obra sobre el Artículo 123.

También son claros antecedentes los referidos en la “Ley de Accidentes de Trabajo de Chihuahua de 1913 y la Ley Federal del Trabajo de Coahuila de 1916, que recogen la

⁷² DE LA CUEVA, Mario, *Ob. cit.* Pág. 41.

⁷³ *Ídem.* Págs. 41-42.

teoría del riesgo profesional en sustitución de la que fundaba la responsabilidad de la culpa,”⁷⁴ que era la que operaba anteriormente.

A pesar de estos avances el trato injusto para los trabajadores seguía siendo un suceso diario para los trabajadores mexicanos y así fue como iniciaron dos de las huelgas que mas aportaron a la formación del derecho laboral actual.

En Sonora había descontento entre los operarios de empresa norteamericana que explotaba las minas de cobre. A principios de 1906 bajo el influjo epistolar y periodístico del magonismo se fundan dos grupos en Cananea: el Club Liberal de Cananea y el Club Liberal Humanidad. Los bajos salarios y el trato humillante que los obreros recibían del personal norteamericano, así como de algunos capataces, crearon una creciente tirantez en las relaciones obrero-patronales. La Huelga de Cananea comenzó el 1 de Junio de 1906.

Cananea fue el primer brote de sindicalismo moderno mexicano, la primera lucha por la conquista de la jornada de 8 horas y un salario mínimo suficiente para satisfacer dentro de un marco las necesidades del trabajador y su familia. La sangre derramada en la huelga de los mineros sonorenses, abonó el ambiente para las nuevas luchas revolucionarias que acercarían la caída del déspota.

La Huelga de Río Blanco significó la causa fundamental para suprimir las tiendas de raya. Sin embargo el precio que se pagó para lograr estos avances sin duda fue bastante caro.

Los años de 1900 a 1901 marcan un nuevo impulso en las tendencias doctrinarias de Ricardo Flores Magón. En aquellos tiempos todo intelectual mexicano que manifestará reprobación por el régimen de Porfirio Díaz se hacía llamar liberal y bajo ese nombre se ocultaban los más diversos matices ideológicos. Los liberales más distinguidos de la época leían obras de contenido socialista, anarquista y de Carlos Marx.

La existencia de una clase obrera débil en número y el riguroso monopolio cultural que ejercía la dictadura porfirista, fueron condiciones que determinaron en forma limitativa las concepciones políticas y teóricas de Flores Magón. Los más destacados intelectuales de la época por su erudición y vasta cultura eran los científicos, ideólogos del gobierno porfiriano. El pueblo estaba sometido y muchos grupos comenzaban a reunirse para intentar hallar la solución. Ricardo Flores Magón recibió una invitación de los liberales potosinos para acudir al primer congreso potosino y tuvo en él destacada participación. El objetivo de la convención era enfrentar la opinión de los liberales a los desmanes políticos de la iglesia. Pero Ricardo Flores Magón fue más lejos en el curso de su alocución pues no sólo atacó a la iglesia y al clero sino que fustigó duramente la dictadura porfirista y la culpó de la miseria de las clases obreras.

⁷⁴ DE BUEN LOZANO, Néstor, *Ob. cit.*, Pág. 294.

El 1 de julio de 1906, el partido liberal, cuyo presidente era Ricardo Flores Magón, publicó un manifiesto y programa, que contiene el documento pre-revolucionario más importante en favor de los derechos del trabajador; en él están delineados claramente algunos de los principios e instituciones de la Declaración de Derechos Sociales de 1917 y es considerado como la estructura básica del Artículo 123 Constitucional. Algunos de los puntos por los que optaba son los siguientes:

- Reducción del periodo presidencial a cuatro años y supresión de la reelección de presidente y los gobernadores de los estados.
- Supresión del servicio militar obligatorio.
- Establecimiento de la guardia nacional.
- Aumento de la responsabilidad de los funcionarios públicos.
- Penas severas a los delincuentes.
- Supresión de los tribunales militares.
- Clausura de las escuelas del clero.
- Jornada de 8 horas.
- Salario mínimo.
- Protección a la infancia.
- Higiene en los trabajadores.
- Abolición de las deudas de los jornaleros del campo para con los amos.
- Descanso dominical.
- Dotación de tierras por el estado para repartirlas a quien las solicite para la producción agrícola.

En el año de 1910 Flores Magón se dirigió al pueblo mexicano haciendo constar cual era la situación que se vivía en ese momento y a mi parecer ese llamado nos da un panorama real de lo que vivían los obreros en esa época. Se refería a la insurrección que los obreros debían de hacer por todas las faltas y nepotismos del gobierno; hablaba de lo inminente que era el lanzar un movimiento revolucionario lleno de sangre y dolor pero que se obtendría a cambio un gran logro para la clase trabajadora. Flores Magón respetó el movimiento maderista aunque lo consideraba un movimiento personalista; pensó que podría aprovecharse el levantamiento por el que optaba Madero para lanzar también un levantamiento liberal.

Posteriormente con el levantamiento en armas del pueblo mexicano por la opresión porfirista, se llega a la que según varios autores es la época del surgimiento como tal, del derecho laboral mexicano; esto en virtud de la promulgación de la Constitución de 1917.

II.6.c LA REVOLUCIÓN MEXICANA MOTIVADA POR LAS NECESIDADES DE UN MÉXICO OPRIMIDO LABORALMENTE. Durante el porfiriato la introducción del ferrocarril favoreció la integración del mercado interno y, con ello, la incipiente industrialización. A medida que se articulaba dicho mercado y la hacienda agro exportadora entraba en su etapa de auge y expansión, las relaciones de trabajo se fueron transformando. El campesino aparcerero y mediero, privado de sus tierras, se convirtió en

jornalero agrícola, mientras que, por otro lado, se inició la expulsión de la mano de obra rural hacia los nuevos centros de industrialización, formándose así los primeros grupos de trabajadores fabriles. “Políticamente, el Estado mexicano fue centralizándose y los intereses regionales se supeditaron a un proyecto de desarrollo nacional moderno.”⁷⁵ Sin embargo como ya he mencionado anteriormente las consecuencias de éste proceso fueron deudas que se pagaron con sangre campesina y obrera que al final resultaban ser las clases menos beneficiadas de dicho avance.

Hacia la segunda mitad de la década de 1910 una serie de factores como lo son la crisis económica mundial, los primeros intentos obreros por lograr una organización autónoma, la presencia de una oposición crítica, armada y con un proyecto nacional fueron factores que mostraron que la dictadura porfirista no tenía solución para esa serie de contradicciones que el proceso económico producía, situación que motivó el levantamiento armado de 1910, el cual orilló por ejemplo que Alberto Fuentes en Aguascalientes decretara el 23 de agosto de 1914 el descanso semanal y la jornada de ocho horas. Eulalio Gutiérrez, en San Luís Potosí, establece un salario mínimo para el estado de 0.75 diarios, la jornada máxima de nueve horas, el salario mínimo en las minas de 1.25 diarios, el pago de salario en efectivo; prohíbe las tiendas de raya, declara inembargables los salarios, crea un departamento de trabajo y determina la irrenunciabilidad de los beneficios concedidos por la propia ley.

En Tabasco, Luís F. Domínguez, decreta, el 19 de septiembre de 1914, la jornada de ocho horas para peones del campo e impone el salario mínimo.

Los avances eran cada vez mayores y no había duda de las necesidades laborales que el pueblo tenía; sin embargo no es hasta 1914 cuando Manuel Aguirre Berlanga emite la que según Mario de la Cueva sería “la primer Ley del Trabajo de la Revolución Constitucionalista,”⁷⁶ la cual reglamentaba aspectos del contrato individual del trabajo así como de previsión social, crea las Juntas de Conciliación y Arbitraje, establece además las jornadas de nueve horas, la prohibición del trabajo de menores de nueve años, salarios mínimos en el campo y en la ciudad, medidas de protección al salario y la figura del riesgo profesional.

La lucha fue ardua pero una vez triunfante tuvo como resultado la promulgación de la Constitución del 5 de Febrero 1917 cuyo proyecto presentado por el entonces presidente, Don Venustiano Carranza, no contenía propuestas avanzadas en materia de trabajo, ya que solo proponía reformar la fracción XX del Artículo 72 de la Constitución de 1857, otorgando al Poder Legislativo las facultades necesarias para expedir leyes sobre el trabajo, una adición al Artículo 5, que limitaba la duración del contrato de trabajo a un año, y la prohibición de que se afectaran derechos políticos o civiles, como consecuencia de la relación laboral.

⁷⁵ JORGE FERNÁNDEZ, Tomás, *México historia de un pueblo*, Secretaría de Educación Pública. México 1980.

⁷⁶ DE LA CUEVA, Mario, *Ob. cit.* Pág. 45.

El Artículo 123 se formó gracias a diversos factores como la contribución del ala Jacobina del Congreso Constituyente que aportó las intervenciones de destacados revolucionarios de la talla de Francisco J. Mújica, Heriberto Jara, Héctor Victoria, José Natividad Macías, Cándido Aguilar, Esteban Baca Calderón, por mencionar algunos. De igual modo influyeron secundariamente otros aspectos como las medidas de carácter laboral, dictadas por algunos gobernadores y comandantes militares después de la derrota de Victoriano Huerta que serían tomadas mas tarde en consideración para la redacción del Artículo Constitucional.

Una vez promulgada la Constitución Federal de 1917, se estableció en su Artículo 123, muchos de los aspectos mas importantes que había conseguido la clase obrera con una larga lucha social y armada, como ejemplo la fijación de jornada máxima de ocho horas, la indemnización por despido injustificado, el derecho de asociación y de huelga por parte de los trabajadores y el establecimiento de normas en materia de previsión y seguridad social, entre otros aspectos. Es preciso tener en cuenta que en este mismo año, la Ley de Secretarías de Estado, incluye la materia laboral como uno de los ramos de la administración pública al instituir dentro de la Secretaría de Industria Comercio y Trabajo, el servicio de inspección del trabajo a cargo de un departamento específico. Cabe hacer constar que el Artículo 123 no era el único precepto que hacía alusión al trabajo pues también el Artículo 5 otorgaba la garantía de que nadie podría ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución.

II.6.d EL SURGIMIENTO DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931. Manuel Pérez Romero, en Veracruz, decreta el 4 de octubre de 1914 el descanso semanal y Cándido Aguilar, también en ese estado expide una ley de trabajo que causó impacto en toda la república, la cual es considerada como la ley que sirvió para preparar la legislación laboral que mas tarde se convertiría en la primera Ley Federal del Trabajo. Ésta ley contenía lineamientos sobre la jornada de nueve horas, descanso los días domingos y días festivos, salario mínimo de un peso, asistencia medica adecuada, medicina, alimentos, obligación de crear escuelas y la creación de las Juntas de Administración Civil y de la figura de los Inspectores de Trabajo.

El presidente Emilio Portes Gil había intentado enviar un anteproyecto de ley a una convención obrero patronal que la discutiera, pero al fallar su propósito, correspondió a su sucesor, el presidente Pascual Ortíz Rubio promulgar la Ley de 1931 previamente sancionada por el Congreso de la Unión, reglamentándose por fin las relaciones entre capital y trabajo de acuerdo con el espíritu social y conciliador del Artículo 123 Constitucional. Sin duda alguna esta ley resultó ser una parte esencial del cuerpo normativo mexicano de aquella época.

El presidente Ortíz Rubio dejó en claro que uno de sus objetivos de gobierno era la aprobación de esta ley así como de sus lineamientos principales pues la situación en México apremiaba a remediar las graves injusticias que en la época pre-revolucionaria se cometieron y que fueron una de las causas principales del conflicto armado. La cuestión más ardua en esta materia consistía en hallar el necesario equilibrio entre los derechos y

aspiraciones del trabajo y del capital, de manera que todo conflicto encontrara una solución justa y pacífica dentro de la ley. Los esfuerzos hasta ese entonces para dotar a la nación de un código general del trabajo y de las leyes reglamentarias encaminadas a la más equitativa protección del trabajador, tenían que tener inmediata realización con el propósito de seguir el proceso de desarrollo industrial.

Por otro lado la Ley de 1931, consideraba que la idea del derecho del trabajo, se entiende como un medio de defensa de la persona que entrega a la sociedad su energía para que se construyan la civilización y la cultura, es una conquista de la historia que tiene una pretensión de eternidad; pero sus formas y medios de realización cambian al mismo ritmo de las transformaciones sociales y económicas. Así ocurrió con el carácter local o federal de la legislación del trabajo.

Es oportuno recordar que la Ley Federal del Trabajo emitida en 1931 designó como autoridades en cuanto a legislar en materia laboral a las Juntas Municipales de Conciliación, a las Juntas Centrales de Conciliación y Arbitraje, a los Inspectores del Trabajo y a las Comisiones Especiales del Salario Mínimo, incluyendo posteriormente a la Secretaría de Educación Pública para vigilar el cumplimiento de las obligaciones de los patrones que en materia educativa establecía la Constitución.

Esta ley también, generó una grave desviación en los sindicatos, gracias al sistema de registro sindical y toma de nota de las directivas, que otorgó al estado la facultad de decidir en la práctica qué sindicatos son reconocidos y cuáles no, independientemente de la voluntad de los trabajadores que los conforman. Otro tanto ocurrió con la calificación de las huelgas, que da a las autoridades laborales el poder de decidir la procedencia o improcedencia de un movimiento acordado por los trabajadores.

Si bien es cierto que esta legislación laboral mexicana asumió una gran cantidad de avances convirtiéndola en una de las más importantes de su tiempo, hay que recordar que siempre hay nuevos desafíos, nuevos problemas a enfrentar, por eso es imposible pretender que continúe el derecho del trabajo desempeñando las mismas tareas, por más eficiente que en antaño se haya presentado, ya que, continuar con la misma estructura sería condenarlo a la ineficacia. La legislación del trabajo en consecuencia tuvo que estar más abierta a la economía y a las necesidades de adaptación del conjunto, se asiste al fin del siempre más, es decir, de la creencia del progreso social ilimitado y sin retroceso, por el incremento de regalías para los trabajadores.

A la Ley de 1931 le precedió otro de los más importantes documentos de la historia del derecho mexicano, que retomaba varios de los aspectos más importantes de esta y aumentaba las dimensiones otros. Nos referimos, claro, a la Ley Federal del Trabajo de 1970; cuya comisión redactora estuviese integrada nada menos que por prestigiados profesores encabezados por don Salomón González Blanco, Mario de la Cueva, Alfonso López Aparicio, María Cristina Salmorán de Tamayo y Enrique Álvarez del Castillo, entre otros. A esta ley laboral se le dotó con principios verdaderamente revolucionarios, sin olvidar la escuela del derecho social mexicano; lamentablemente no se pudieron

agotar todos los temas y quedó pendiente por razones de tiempo el derecho procesal del trabajo.

De cualquier modo puede expresarse con seguridad que aquellos que dieron origen a esta ley pueden estar tranquilos, en virtud de que su obra cumplió espléndidamente la función para la que fue destinada, ya que se convirtió en uno de los medios que impulsaron el progreso de la economía nacional y la elevación de las condiciones de vida de los trabajadores de esa época. La concordia de sus principios e instituciones, la regulación que ofrece de los problemas de trabajo, la determinación de los beneficios mínimos que deberían corresponder a los trabajadores por la prestación de sus servicios, entre muchos otros aspectos, hicieron posible que el trabajo pudiera obtener el rango adecuado en el fenómeno de la producción como aspecto preponderante en México.

Durante la vigencia de la Ley Federal del Trabajo de 1931 hasta 1980, el capítulo procesal era la mejor forma de librarse de responsabilidades al patrón pero al ser reformada por el legislador en el año de 1980, introduce en su Artículo 685 del capítulo I principios procesales y la innovación de la supletoriedad de la queja uno de los aspectos mas importantes que ostenta nuestra legislación laboral hoy en día. Al inicio del periodo presidencial 1982-1988 se reestructuraron de manera significativa las atribuciones del sector público laboral y en 1984 se crea la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas y con motivo de la firma del Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte, se creó en julio de 1994 la Oficina Administrativa Nacional para el Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte.

II.6.e LA CONCEPCIÓN DE LA JUNTA FEDERAL DE CONCILIACIÓN ARBITRAJE. En lo que se refiere a la impartición de justicia laboral, el texto original del Artículo 123 solo facultaba a las legislaturas de las entidades federativas a intervenir en materia de trabajo, y en virtud de la carga de trabajo fue necesario crear las Juntas Municipales de Conciliación y Arbitraje. No obstante antes del Artículo 123 Constitucional ya había claros antecedentes de esta institución tal y como se conoce hoy en día; como ejemplo pueden mencionarse las Juntas de Conciliación creadas en la Ley del Trabajo de 1914 de Manuel Aguirre Berlanga.

“En Yucatán, el general Alvarado emite la ley del 14 de mayo de 1915 en la que se creó el Concejo de Conciliación y el Tribunal de Arbitraje.”⁷⁷ La siguiente, del 11 de diciembre del mismo año incluyó entre otras cosas:

- La participación del estado en la economía, con el fin de “promover el bienestar colectivo.”⁷⁸
- Las Juntas de Conciliación, el Tribunal de Arbitraje y el Departamento del Trabajo.
- Reconoce las asociaciones profesionales.

⁷⁷ IBARRA FLORES, Román, *Ob. cit.* Pág.49.

⁷⁸ DE BUEN LOZANO, Néstor, *Ob. cit.*, Pág. 303.

- Reglamenta los convenios internacionales.
- Da preferencia al arbitraje forzoso en lugar de la huelga.
- Regula los riesgos profesionales y la previsión social.

Pero no fue sino hasta el 22 de septiembre de 1927 el Poder Ejecutivo Federal expidió un decreto que fue publicado el día 23 de ese mismo mes, con el que se creó la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje con la finalidad de reglamentar la competencia en la resolución de conflictos de trabajo surgidos en las materias o en las zonas federales, y seis días después se expidió el reglamento de organización y funcionamiento de la misma. Al principio solo se establecieron cinco juntas especiales, pero no había base constitucional, que señalara la jurisdicción federal del trabajo por materias, en cuya virtud, se le objetaba de inconstitucional. Por lo tanto, mediante reforma publicada el 6 de septiembre de 1929, se dispuso en el preámbulo del Artículo 123 Constitucional, que la materia de jurisdicción federal, sería la misma que corresponde al Congreso de Unión para su función legislativa y se precisa en el Artículo 73 fracción X de nuestra Carta Magna.

De este modo, en el año de 1933, se crearon dos juntas especiales más y en 1944, se establecieron otras siete, ya que el 18 de noviembre de 1942, experimentó una clara ampliación la materia de jurisdicción federal. Durante este periodo existieron las denominadas juntas accidentales, las cuales estaban contempladas en la ley de 1931, y tenían por objeto la conciliación entre las partes para disolverse posteriormente, además solo atendían asuntos menores pues las juntas de conciliación y arbitraje se encargaban de los asuntos de mayor cuantía. Con la creación de la ley de 1970, las Juntas de Conciliación y Arbitraje, tomaron un impulso mayor, en relación con la impartición de justicia en materia laboral; la conformación de la junta asumió algunas modificaciones, sin embargo mantuvo la esencia protectora hacia los derechos de los trabajadores mexicanos, proporcionándoles un trato igual y agradable, según los principios de la propia junta y de cualquier tribunal de ésta país; aunque es por demás sabido que no siempre es igual el campo del ser que el del deber. Por último, hubo nueva ampliación el 14 de Febrero de 1975, proporcionando el marco normativo para crear las juntas especiales 15 y 16. Hasta entonces, se contaba con dieciséis juntas especiales de la federal, concentradas en la Ciudad de México, cuyas cargas de trabajo, se vinieron incrementando notablemente; a más de lo cual, patronos y trabajadores; sobre todo éstos, se hallaban muy limitados para acudir a esa localidad, cuando radicaban lejos de la misma. Por tanto, se necesitaba crear juntas especiales integradas a la federal, pero en diversas zonas del territorio nacional, para equilibrar las cargas de trabajo y llevar la impartición de justicia, a las zonas donde se suscitaban los conflictos laborales. De este modo se llegó a realizar una desconcentración de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

En la actualidad, existen 66 Juntas Especiales de Conciliación y Arbitraje en toda la República Mexicana de las cuales 21 se encuentran en el Distrito Federal y también hay 7 oficinas auxiliares.

CAPÍTULO TERCERO

SUSTENTO JURÍDICO DE LOS PRINCIPIOS DEL DERECHO LABORAL MEXICANO.

III.1 REGULACIÓN CONSTITUCIONAL.

Sabemos que el derecho, no es sino un conjunto de normas que regulan la conducta del hombre en la sociedad, resumiendo un poco lo que este amplio concepto abarca; por lo tanto es preciso concretar cuales son esas normas que regulan al derecho laboral, con el fin de poder determinar cuales son aquellas que contienen las disposiciones que serán fundamentales para alcanzar los fines del derecho laboral en México.

Como estudiamos en el capítulo uno, las fuentes del derecho laboral según José Dávalos “son las siguientes:”⁷⁹

- La ley.
- La analogía.
- Los principios generales que deriven de los ordenamientos anteriores.
- Principios generales de derecho.
- Principios generales de la justicia social que derivan del artículo 123 constitucional.
- La jurisprudencia.
- La costumbre.
- La equidad.

De este modo podemos comprender, que la fuente primaria tanto para el derecho en general como para el derecho del trabajo es la ley.

El sistema legal en nuestro país es de carácter normativista, en el cual solo existen “normas imperativo-arbitrarias que en una cierta época y un lugar determinado la autoridad política declara obligatorias,”⁸⁰ llamadas *Orden Jurídico Vigente*. Podemos decir que una de las características esenciales de esta corriente que nos rige, se refiere a la forma de creación de las normas, lo cual se encuentra consagrado en el texto al cual Hans Kélsen colocó en la punta de su pirámide. Claro, nos referimos a la Carta Magna, que es de donde emana la validez del derecho, la norma fundamental en la que se encuentra el artículo por excelencia que se encarga del derecho del trabajo, nos referimos al 123 Constitucional, sin embargo hoy en día esta rama del derecho no solo es abordada por este precepto sino que existe un conjunto de disposiciones que se encargan de regular al derecho laboral mexicano.

⁷⁹ DAVALOS, José, *Ob. cit.* Pág. 76.

⁸⁰ GARCÍA MAYNEZ, Eduardo, *Ob. cit.* Pág. 37.

Los artículos a los que me refiero son: el tercero fracción séptima, el quinto, el dieciocho, el veintiuno, el treinta y dos, setenta y tres en su fracción décima, ciento siete, el ciento quince fracción octava, ciento dieciséis fracción sexta, el artículo ciento veintitrés, el ciento veintisiete.

Comencemos el estudio de estos artículos con el Artículo Tercero Constitucional.

III.1.a ARTÍCULO 3 FRACCIÓN VII.- El Artículo Tercero Constitucional que contiene las bases para el sustento educativo de la Nación, hace referencia en su fracción VII a los trabajadores universitarios que en los años setenta, llevaron un gran periodo de lucha sindical por sus derechos laborales. Incluso se llegó a proponer que “ante el supuesto vacío legal que existía respecto del trabajo en las universidades, era necesario adicionar el Artículo 123 Constitucional con un apartado “C”, como una reacción a las huelgas que los trabajadores de la UNAM habían hecho,”⁸¹ en el que se limitaban los derechos de los trabajadores universitarios.

El precepto original tuvo reformas desde 1980, y finalmente fue reformado mediante decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 05 de marzo de 1993 fortaleciendo el principio que sostiene la idea del trabajo como un derecho y un deber social. El texto quedó así:

Todo individuo tiene derecho a recibir educación. El Estado -federación, estados, Distrito Federal y municipios-, impartirá educación preescolar, primaria y secundaria. La educación preescolar, primaria y la secundaria conforman la educación básica obligatoria.

VII. Las universidades y las demás instituciones de educación superior a las que la ley otorgue autonomía, tendrán la facultad y la responsabilidad de gobernarse a sí mismas; realizarán sus fines de educar, investigar y difundir la cultura de acuerdo con los principios de este artículo, respetando la libertad de cátedra e investigación y de libre examen y discusión de las ideas; determinarán sus planes y programas; fijarán los términos de ingreso, promoción y permanencia de su personal académico; y administrarán su patrimonio. Las relaciones laborales, tanto del personal académico como del administrativo, se normarán por el apartado A del artículo 123 de esta Constitución, en los términos y con las modalidades que establezca la Ley Federal del Trabajo conforme a las características propias de un trabajo especial, de manera que concuerden con la autonomía, la libertad de cátedra e investigación y los fines de las instituciones a que esta fracción se refiere.

III.1.b ARTICULO 5.- Siguiendo este orden de ideas, podemos señalar que el Artículo Quinto Constitucional al igual que el 123 es uno de los más importantes, tanto por su contenido como por sus antecedentes. Analizando su contenido, encontramos que las ideas básicas de este artículo aparecen en el Artículo Quinto de la Constitución de 1857.

⁸¹ BRICEÑO RUIZ, Alberto, *Derecho Individual del Trabajo*, Ed. Harla, México, 1985, Pág. 535.

Al ser este artículo parte de los primeros veintinueve de la constitución, consagra una de las garantías individuales que la constitución otorga a los mexicanos, al proporcionar, el **Principio de Libertad de Trabajo**. Sin embargo el proyecto de este artículo, fue rechazado en el Constituyente de 1917 por no satisfacer las expectativas de los diputados más radicales, que más que libertad para decidir sobre su profesión, deseaban la protección y regulación por las que los trabajadores habían luchado tanto durante la Revolución, dando como resultado el Artículo 123 Constitucional.

“El proyecto original del Artículo Quinto, se refería como punto principal a la libertad de trabajo, el derecho a salarios justos, la prohibición de pactar el sacrificio de la libertad con motivo del trabajo, la negación para autorizar convenios o pactos en los que se establezca la proscripción o destierro, la prestación del servicio publico de las armas, las funciones electorales, los cargos concejiles y la función de jurados,”⁸² así como la limitación a un año de todo contrato de trabajo.

El artículo hoy en día señala lo siguiente:

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

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

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

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

El Estado no puede permitir que se lleve a efecto ningún contrato, pacto o convenio que tenga por objeto el menoscabo, la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad de la persona por cualquier causa.

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

⁸² Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, Séptima edición, tomo I, Ed. Porrúa y UNAM, Pág. 56.

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

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

Este artículo ha tenido diversas reformas desde que “fue promulgado junto con el Artículo 123 el día 23 de Enero de 1917;”⁸³ En la primera transformación que tuvo, se le agregó la obligatoriedad y gratuidad de las funciones electorales y censales por lo que fue reformado en 1942 y quedó como hoy lo conocemos mediante decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 06 de abril de 1990, en donde se cambió el texto anterior, dando lugar a que las actividades electorales profesionales sean retribuidas.

Durante la primera mitad de la década de los setenta, este artículo también se reformó, estableciendo la prohibición de privar del producto del trabajo, con la excepción de una resolución judicial de por medio; se clarifica el texto respecto de la libertad de trabajo; establece las bases para el ejercicio de las profesiones, permite el trabajo como penalidad y acepta el servicio social remunerado, entre otros aspectos que fueron reformados mediante decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 31 de diciembre de 1974.

Finalmente, en la última reforma que tuvo este artículo, se eliminan los supuestos causísticos del párrafo en que el estado asume la responsabilidad de no permitir pactos o convenios que limiten la libertad, estableciendo que pueda ser por cualquier causa; esto mediante decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 28 de enero de 1992.

Sin duda alguna este artículo constitucional es uno de los mayores motivos de orgullo que tenemos los mexicanos, en donde se expresa de puño y letra, el triunfo de la lucha social que emprendieron los trabajadores mexicanos. Es por demás sabido que el contenido de este artículo “influyó para la redacción de las disposiciones equivalentes de las constituciones de Bolivia, El Salvador y Perú.”⁸⁴

El primer párrafo del Artículo Quinto, hace hincapié en señalar que a ninguna persona se le puede restringir la libertad de trabajo, incluyendo a aquellos que cometieron un delito y purgaron una pena en la cárcel. El Artículo 18 Constitucional, establece que el trabajo al ser un derecho social no es exclusivo para ciertas personas sino para todos, incluso para los ex convictos, elevando así al trabajo como un medio para conseguir la readaptación social del delincuente; tal como Morelos exponía en los Sentimientos de la Nación al señalar que el trabajo duro, traería en consecuencia un buen jornal que alejaría a los

⁸³ CARPIZO Jorge, *La Constitución Mexicana de 1917*, Octava Edición, Ed. Porrúa, México, 1990, Pág. 105.

⁸⁴ *Los Derechos del Pueblo Mexicano, México a través de sus Constituciones*, Cámara de Diputados, 52 Legislatura, Tomo I, Volumen II, Tercera edición, México, 1985, Pág. 4.

hombres de los vicios de la rapiña y el hurto. El artículo lo expresa de la siguiente manera:

Artículo 18. Sólo por delito que merezca pena corporal habrá lugar a prisión preventiva. El sitio de ésta será distinto del que se destinare para la extinción de las penas y estarán completamente separados.

Los Gobiernos de la Federación y de los Estados organizarán el sistema penal, en sus respectivas jurisdicciones, sobre la base del trabajo, la capacitación para el mismo y la educación como medios para la readaptación social del delincuente.

Aunque en ocasiones este artículo, no alcanza en su totalidad los objetivos planteados en el, es importante mencionarlo en virtud que el texto constitucional toma en cuenta al trabajo como apoyo imprescindible para alcanzar la armonía en sociedad.

El Artículo 21 es claramente, la muestra de la protección que la Constitución ofrece en el primer párrafo del Artículo Quinto para la clase más débil respecto de su jornal, tomando en consideración la situación precaria que sufren los obreros, jornaleros o trabajadores y lo extiende incluso para los trabajadores no asalariados.

Artículo 21. La imposición de las penas es propia y exclusiva de la autoridad judicial. La investigación y persecución de los delitos incumbe al Ministerio Público, el cual se auxiliará con una policía que estará bajo su autoridad y mando inmediato. Compete a la autoridad administrativa la aplicación de sanciones por las infracciones de los reglamentos gubernativos y de policía, las que únicamente consistirán en multa o arresto hasta por treinta y seis horas; pero si el infractor no pagare la multa que se le hubiese impuesto, se permutará ésta por el arresto correspondiente, que no excederá en ningún caso de treinta y seis horas.

Si el infractor fuese jornalero, obrero o trabajador, no podrá ser sancionado con multa mayor del importe de su jornal o salario de un día.

Tratándose de trabajadores no asalariados, la multa no excederá del equivalente a un día de su ingreso.

Como se trató anteriormente, el documento conocido como Los Sentimientos de la Nación fue uno de los mas determinares para la creación de la legislación mexicana; este documento optaba simplemente por la libertad de los hombres a la que se refiere el quinto párrafo del Artículo Quinto Constitucional; por lo que Morelos, sabía perfectamente que la forma mas adecuada para conseguirla, era la justicia social, aspecto primordial para el derecho del trabajo. Una de los postulados de este documento señala “que se modere la opulencia de los ricos y supriman la indigencia de los proletarios”, que es el principio que hoy se conoce como una distribución equitativa de la riqueza, la cual es inherente al trabajo, al sector social que lo realiza y a la organización de este, con el fin de brindar mejores resultados. Al respecto el Artículo 25 señala en sus párrafos primero, tercero y séptimo algunos de los aspectos que a simple vista no pudieran tener mucho que ver con la materia laboral, sin embargo su contenido puede demostrarnos lo contrario con solo analizarlo detenidamente:

Artículo 25. Corresponde al Estado la rectoría del desarrollo nacional para garantizar que éste sea integral y sustentable, que fortalezca la Soberanía de la Nación y su régimen democrático y que, mediante el fomento del crecimiento económico y el empleo y una más justa distribución del ingreso y la riqueza, permita el pleno ejercicio de la libertad y la dignidad de los individuos, grupos y clases sociales, cuya seguridad protege esta Constitución.

Al desarrollo económico nacional concurrirán, con responsabilidad social, el sector público, el sector social y el sector privado, sin menoscabo de otras formas de actividad económica que contribuyan al desarrollo de la Nación.

La ley establecerá los mecanismos que faciliten la organización y la expansión de la actividad económica del sector social: de los ejidos, organizaciones de trabajadores, cooperativas, comunidades, empresas que pertenezcan mayoritaria o exclusivamente a los trabajadores y, en general, de todas las formas de organización social para la producción, distribución y consumo de bienes y servicios socialmente necesarios.

III.1.c ARTÍCULO 32.- Este precepto constitucional es otro de los artículos que se remontan desde la época en que Ignacio López Rayón escribía sus Elementos Constitucionales, el paso por la época juarista y finalmente el Proyecto de Constitución de Venustiano Carranza. En este artículo, se atiende al requisito esencial de poseer la nacionalidad mexicana para pertenecer al ejército nacional en calidad de capitán, hasta obrero; dando preferencia a los nacionales mexicanos sobre los extranjeros en el ámbito laboral y cumpliendo de este modo con el principio de igualdad, en virtud de que este requisito se le exige de igual modo a los nacionales que deseen ser pilotos hasta los mecánicos.

Artículo 32.- La Ley regulará el ejercicio de los derechos que la legislación mexicana otorga a los mexicanos que posean otra nacionalidad y establecerá normas para evitar conflictos por doble nacionalidad.

El ejercicio de los cargos y funciones para los cuales, por disposición de la presente Constitución, se requiera ser mexicano por nacimiento, se reserva a quienes tengan esa calidad y no adquieran otra nacionalidad. Esta reserva también será aplicable a los casos que así lo señalen otras leyes del Congreso de la Unión.

En tiempo de paz, ningún extranjero podrá servir en el Ejército, ni en las fuerzas de policía o seguridad pública. Para pertenecer al activo del Ejército en tiempo de paz y al de la Armada o al de la Fuerza Aérea en todo momento, o desempeñar cualquier cargo o comisión en ellos, se requiere ser mexicano por nacimiento.

Esta misma calidad será indispensable en capitanes, pilotos, patrones, maquinistas, mecánicos y, de una manera general, para todo el personal que tripule cualquier embarcación o aeronave que se ampare con la bandera o insignia mercante mexicana. Será también necesaria para desempeñar los cargos de capitán de puerto y todos los servicios de practica y comandante de aeródromo.

Los mexicanos serán preferidos a 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 de ciudadano.

III.1.d ARTÍCULO 73 FRACCIÓN X.- Este artículo nos habla de las facultades que posee el congreso, para la creación de normas y para ser más exactos en su fracción décima trata al aspecto laboral. Hay que resaltar “que en un principio no era de este modo, pues esta facultad del congreso estaba implícita en el primer párrafo del Artículo 123 Constitucional promulgado en 1917; sin embargo al ser reformado dicho artículo en 1929, se federalizó la legislación laboral y se permitió a los gobiernos de los estados aplicar las leyes del trabajo, con la excepción de las actividades ferroviarias, de transporte de concesión federal, minería, hidrocarburos, trabajos en el mar y zonas marítimas.”⁸⁵

Artículo 73. El Congreso tiene facultad:

X. Para legislar en toda la República sobre hidrocarburos, minería, industria cinematográfica, comercio, juegos con apuestas y sorteos, intermediación y servicios financieros, energía eléctrica y nuclear, y para expedir las leyes del trabajo reglamentarias del artículo 123;

Conforme fueron pasando los años, algunas industrias crecieron y otras se apagaron, motivo por el cual fueron necesarias las reformas y ajustes a este artículo constitucional, el cual obedece al principio que tutela al trabajo como un derecho y un deber social, en virtud de que el congreso al estar integrado por representantes del pueblo, tienen la encomienda de velar por que este principio se cumpla, haciendo leyes justas e imparciales.

La justicia en materia laboral es un tema muy importante el cual ha sido complementado con los Artículos 99 y 107 Constitucionales.

El Artículo 99 en su párrafo cuarto establece que corresponde al Tribunal Electoral resolver de manera definitiva e inatacable....sobre:

VI. Los conflictos o diferencias laborales entre el Tribunal y sus servidores;

VII. Los conflictos o diferencias laborales entre el Instituto Federal Electoral y sus servidores;

Corresponde al Artículo 107 Constitucional el señalar que:

En los juicios civiles del orden federal las sentencias podrán ser reclamadas en amparo por cualquiera de las partes, incluso por la federación, en defensa de sus intereses patrimoniales, y en materia laboral, cuando se reclamen laudos dictados por las juntas locales o la federal de conciliación y arbitraje, o por el tribunal federal de conciliación y arbitraje de los trabajadores al servicio del estado.

III.1.e ARTÍCULO 115 FRACCIÓN VII.- Las controversias entre los regímenes estatal y municipal, no solo en materia laboral sino en toda la amplia gama de ramificaciones jurídicas, ha sido uno de los principales puntos a dirimir por parte del legislador.

⁸⁵ *Ídem*, Pág. 127.

En el año de 1983 se realizó una reforma al artículo 115 que habla sobre el régimen municipal libre, en el cual apareció la siguiente fracción con el número IX.

Las relaciones de trabajo entre los municipios y sus trabajadores, se regirán por las leyes que expidan las legislaturas de los estados con base en lo dispuesto en el artículo 123 de esta Constitución, y sus disposiciones reglamentarias.

No fue hasta 1987 cuando asumió el número de fracción VII, que es el que tiene en la actualidad.

La finalidad que se argumentó para realizar esta reforma, fue el crear un verdadero servicio civil, que proporcione seguridad y estabilidad en el empleo.

Durante esas acaloradas discusiones, los diputados del Partido Socialista Unificado de México, estuvieron rotundamente en contra de esta iniciativa por el temor de que las legislaturas de los estados no se ajustaran al Artículo 123 Constitucional. “Los senadores de extracción obrera de los sindicatos del Congreso del Trabajo, expusieron que los trabajadores de los municipios quedarían mejor en el apartado “B” del Artículo 123 Constitucional.”⁸⁶

A pesar de que la iniciativa establecía con precisión, los derechos que debían contener las leyes que expidieran las legislaturas de los estados, finalmente el congreso decidió dejar la redacción como se conoce, solo remitiendo al Artículo 123 Constitucional.

En virtud de que la pretensión del legislador con esta reforma constitucional, era que los congresos de los estados elaboraran leyes del trabajo municipales, se dio a las entidades federativas un año para hacerlo, sin definir lo que sucedería jurídicamente, si no se hacía así, de manera que fue el poder judicial de la federación quien resolvió que mientras no se emitieran las leyes laborales municipales, los conflictos de trabajo que se susciten con los empleados de los ayuntamientos, deberían ventilarse ante las juntas de conciliación y arbitraje de los estados.

III.1.f ARTÍCULO 116 FRACCIÓN VI.- El sistema laboral burocrático, quedó legislativamente diferenciado por un decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 17 de marzo 1987, de tal suerte que reformó el Artículo 116 para señalar en su fracción quinta, que tal sistema se dividiría en federal, estatal y municipal, acomodando el supuesto competencial en los artículos correspondientes.

VI. Las relaciones de trabajo entre los estados y sus trabajadores, se regirán por las leyes que expidan las legislaturas de los estados con base en lo dispuesto por el Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y sus disposiciones reglamentarias.

⁸⁶ IBARRA FLORES, Román, *Ob. cit.* Pág. 63.

Con ésta reforma se contribuyó al cumplimiento del principio de igualdad, para con los integrantes del sistema laboral burocrático, los cuales sostenían un régimen diferente hasta ese entonces.

III.1.g ARTÍCULO 123 APARTADOS A Y B.- Después de innumerables procesos históricos que remontan su historia hasta las Leyes de Indias de la Nueva España, el derecho laboral mexicano ha sufrido grandes transformaciones, sin duda alguna muy positivas y no solo para el pueblo de México sino para toda Latinoamérica que ha adoptado esta legislación como ejemplo para sus respectivas constituciones, pues se considera una de las mas completas del mundo.

El derecho laboral mexicano ha visto consagrado en el Artículo 123, tanto en sus apartados “A” como el “B” el resultado de un largo proceso constitutivo, el cual ha sido escrito con sangre, pero que sin duda ha servido para que hoy en día los trabajadores mexicanos gocen de uno de los regímenes laborales más justos y benefactores del mundo. Este artículo nos muestra los cimientos de nuestra legislación laboral, un claro ejemplo es su párrafo inicial que despliega el **principio que eleva al trabajo como un derecho y un deber social**. A continuación se halla el texto actual del Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, haciendo alusión a las reformas y añadiduras que ha sufrido, para quedar como hoy lo conocemos.

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

(Adicionado mediante decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 19 de diciembre de 1978)

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

(Reformado mediante decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 19 de diciembre de 1978)

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

(Adicionado mediante decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 5 de diciembre de 1960)

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

(Modificado por la reimpresión de la Constitución, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 6 de octubre de 1986)

II.- La jornada máxima de trabajo nocturno será de 7 horas. Quedan prohibidas: las labores insalubres o peligrosas, el trabajo nocturno industrial y todo otro trabajo después de las diez de la noche, de los menores de dieciséis años;

(Reformado mediante decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 31 de diciembre de 1974)

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

(Reformado mediante decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 21 de noviembre de 1962. Modificado por la reimpresión de la Constitución, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 6 de octubre de 1986)

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

(Modificado por la reimpresión de la Constitución, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 6 de octubre de 1986)

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

(Reformado mediante decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 31 de diciembre de 1974. Modificado por la reimpresión de la Constitución, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 6 de octubre de 1986.)

VI.- Los salarios mínimos que deberán disfrutar los trabajadores serán generales o profesionales. Los primeros regirán en las áreas geográficas que se determinen; los segundos se aplicarán en ramas determinadas de la actividad económica o en profesiones, oficios o trabajos especiales.

(Reformado mediante decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 23 de diciembre de 1986)

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

(Reformado mediante decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 23 de diciembre de 1986)

Los salarios mínimos se fijarán por una comisión nacional integrada por representantes de los trabajadores, de los patrones y del gobierno, la que podrá auxiliarse de las comisiones especiales de carácter consultivo que considere indispensables para el mejor desempeño de sus funciones.

(Reformado mediante decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 23 de diciembre de 1986)

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

(Modificado por la reimpresión de la Constitución, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 6 de octubre de 1986)

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

(Modificado por la reimpresión de la Constitución, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 6 de octubre de 1986)

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

(Reformado mediante decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 21 de noviembre de 1962)

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

(Reformado mediante decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 21 de noviembre de 1962)

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

(Reformado mediante decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 21 de noviembre de 1962)

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

(Reformado mediante decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 21 de noviembre de 1962)

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

(Reformado mediante decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 21 de noviembre de 1962)

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

(Reformado mediante decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 21 de noviembre de 1962. Modificado por la reimpresión de la Constitución, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 6 de octubre de 1986.)

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

(Reformado mediante decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 21 de noviembre de 1962)

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

(Modificado por la reimpresión de la Constitución, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 6 de octubre de 1986.)

XI.- Cuando, por circunstancias extraordinarias deban aumentarse las horas de jornada, se abonará como salario por el tiempo excedente un 100% más de lo fijado

para las horas normales. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias, ni de tres veces consecutivas. Los menores de dieciséis años no serán admitidos en esta clase de trabajos;

(Reformado mediante decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 31 de diciembre de 1974. Modificado por la reimpresión de la Constitución, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 6 de octubre de 1986.)

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

(Reformado mediante decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 14 de febrero de 1972. Modificado por la reimpresión de la Constitución, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 6 de octubre de 1986.)

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

(Reformado mediante decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 14 de febrero de 1972)

Las negociaciones a que se refiere el párrafo 1o. de esta fracción, situadas fuera de las poblaciones, están obligadas a establecer escuelas, enfermerías y demás servicios necesarios a la comunidad.

(Reformado mediante decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 14 de febrero de 1972)

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

(Adicionado mediante decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 9 de enero de 1978. Modificado por la reimpresión de la Constitución, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 6 de octubre de 1986.)

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

(Adicionado mediante decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 9 de enero de 1978. Modificado por la reimpresión de la Constitución, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 6 de octubre de 1986.)

XIII.- Las empresas, cualquiera que sea su actividad, estarán obligadas a proporcionar a sus trabajadores, capacitación o adiestramiento para el trabajo. La ley reglamentaria determinará los sistemas, métodos y procedimientos conforme a los cuales los patrones deberán cumplir con dicha obligación; (Reformado mediante decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 9 de enero de 1978.

Modificado por la reimpresión de la Constitución, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 6 de octubre de 1986.)

XIV.- Los empresarios serán responsables de los accidentes del trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores, sufridas con motivo o en ejercicio de la profesión o trabajo que ejecuten; por lo tanto, los patronos deberán pagar la indemnización correspondiente, según que haya traído como consecuencia la muerte o simplemente incapacidad temporal o permanente para trabajar, de acuerdo con lo que las leyes determinen. Esta responsabilidad subsistirá aún en el caso de que el patrono contrate el trabajo por un intermediario;

Modificado por la reimpresión de la Constitución, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 6 de octubre de 1986.)

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

(Reformado mediante decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 31 de diciembre de 1974)

XVI.- Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc.

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

(Modificado por la reimpresión de la Constitución, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 6 de octubre de 1986)

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

(Reformado mediante decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 31 de diciembre de 1938. Modificado por la reimpresión de la Constitución, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 6 de octubre de 1986)

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

(Modificado por la reimpresión de la Constitución, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 6 de octubre de 1986.)

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;
(Modificado por la reimpresión de la Constitución, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 6 de octubre de 1986.)

XXI.- Si el patrono se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto. Esta disposición no será aplicable en los casos de las acciones consignadas en la fracción siguiente. Si la negativa fuere de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo;
(Reformado mediante decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 21 de noviembre de 1962. Modificado por la reimpresión de la Constitución, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 6 de octubre de 1986.)

XXII.- El patrono que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. La Ley determinará los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato mediante el pago de una indemnización. Igualmente tendrá la obligación de indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario cuando se retire del servicio por falta de probidad del patrono o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él;
(Reformado mediante decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 21 de noviembre de 1962. Modificado por la reimpresión de la Constitución, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 6 de octubre de 1986.)

XXIII.- Los créditos en favor de los trabajadores por salario o sueldos devengados en el último año, y por indemnizaciones, tendrán preferencia sobre cualquiera otros en los casos de concurso o de quiebra;
(Modificado por la reimpresión de la Constitución, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 6 de octubre de 1986.)

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

(Modificado por la reimpresión de la Constitución, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 6 de octubre de 1986.)

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

(Reformado mediante decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 31 de diciembre de 1974. Modificado por la reimpresión de la Constitución, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 6 de octubre de 1986)

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

(Reformado mediante decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 31 de diciembre de 1974. Modificado por la reimpresión de la Constitución, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 6 de octubre de 1986)

XXVI.- Todo contrato de trabajo celebrado entre un mexicano y un empresario extranjero deberá ser legalizado por la autoridad municipal competente y visado por el Cónsul de la Nación a donde el trabajador tenga que ir, en el concepto de que, además de las cláusulas ordinarias, se especificará claramente que los gastos de repatriación quedan a cargo del empresario contratante;

(Modificado por la reimpresión de la Constitución, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 6 de octubre de 1986)

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

(a). Las que estipulen una jornada inhumana, por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo.

(Modificado por la reimpresión de la Constitución, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 6 de octubre de 1986)

(b). Las que fijen un salario que no sea remunerador a juicio de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

(c). Las que estipulen un plazo mayor de una semana para la percepción del jornal.

(d). Las que señalen un lugar de recreo, fonda, café, taberna, cantina o tienda para efectuar el pago del salario, cuando no se trate de empleados en esos establecimientos.

(e). Las que entrañen obligación directa o indirecta de adquirir los artículos de consumo en tiendas o lugares determinados.

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

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

(Modificado por la reimpresión de la Constitución, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 6 de octubre de 1986.)

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

(Modificado por la reimpresión de la Constitución, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 6 de octubre de 1986.)

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

(Modificado por la reimpresión de la Constitución, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 6 de octubre de 1986.)

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

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

(Reformado mediante decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 31 de diciembre de 1974. Modificado por la reimpresión de la Constitución, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 6 de octubre de 1986.)

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

(Modificado por la reimpresión de la Constitución, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 6 de octubre de 1986.)

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:

(Reformado mediante decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 9 de enero de 1978)

a) Ramas industriales y servicios.

(Reformado mediante decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 27 de junio 1990)

1.- Textil;

(Reformado mediante decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 9 de enero de 1978)

2.- Eléctrica;

(Reformado mediante decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 9 de enero de 1978)

3.- Cinematográfica;

(Reformado mediante decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 9 de enero de 1978)

4.- Hulera;

(Reformado mediante decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 9 de enero de 1978)

5.- Azucarera;

(Reformado mediante decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 9 de enero de 1978)

6.- Minera;

(Reformado mediante decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 9 de enero de 1978)

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;

(Reformado mediante decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 9 de enero de 1978)

8.- De hidrocarburos;

(Reformado mediante decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 9 de enero de 1978)

- 9.- *Petroquímica;*
(Reformado mediante decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 9 de enero de 1978)
- 10.- *Cementera;*
(Reformado mediante decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 9 de enero de 1978)
- 11.- *Calera;*
(Reformado mediante decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 9 de enero de 1978)
- 12.- *Automotriz, incluyendo autopartes mecánicas o eléctricas;*
(Reformado mediante decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 9 de enero de 1978)
- 13.- *Química, incluyendo la química farmacéutica y medicamentos;*
(Reformado mediante decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 9 de enero de 1978)
- 14.- *De celulosa y papel;*
(Reformado mediante decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 9 de enero de 1978)
- 15.- *De aceites y grasas vegetales;*
(Reformado mediante decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 9 de enero de 1978)
- 16.- *Productora de alimentos, abarcando exclusivamente la fabricación de los que sean empacados, enlatados o envasados, o que se destinen a ello;*
(Reformado mediante decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 9 de enero de 1978)
(Modificado por la reimpresión de la Constitución, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 6 de octubre de 1986.)
- 17.- *Elaboradora de bebidas que sean envasadas o enlatadas o que se destinen a ello;*
(Reformado mediante decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 9 de enero de 1978)
- 18.- *Ferrocarrilera;*
(Reformado mediante decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 9 de enero de 1978)
- 19.- *Maderera básica, que comprende la producción de aserradero y la fabricación de triplay o aglutinados de madera;*
(Reformado mediante decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 9 de enero de 1978. Fe de erratas, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 13 de enero de 1978)
- 20.- *Vidriera, exclusivamente por lo que toca a la fabricación de vidrio plano, liso o labrado, o de envases de vidrio, y (sic)*
(Reformado mediante decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 9 de enero de 1978)
(Modificado por la reimpresión de la Constitución, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 6 de octubre de 1986.)

21.- *Tabacalera, que comprende el beneficio o fabricación de productos de tabaco; (Reformado mediante decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 9 de enero de 1978)*

22.- *Servicios de banca y crédito.*

(Adicionado mediante decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 27 de junio 1990)

b) Empresas:

(Reformado mediante decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 9 de enero de 1978)

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

(Reformado mediante decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 9 de enero de 1978)

2.- *Aquellas que actúen en virtud de un contrato o concesión federal y las industrias que les sean conexas, y*

(Reformado mediante decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 9 de enero de 1978. Modificado por la reimpresión de la Constitución, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 6 de octubre de 1986)

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.*

(Reformado mediante decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 9 de enero de 1978)

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

(Reformado mediante decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 9 de enero de 1978)

B.- Entre los Poderes de la Unión, el Gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores:

(Reformado mediante decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 8 de octubre de 1974)

1.- *La jornada diaria máxima de trabajo diurna y nocturna será de ocho y siete horas, respectivamente. Las que excedan serán extraordinarias y se pagarán con un ciento por ciento más de la remuneración fijada para el servicio ordinario. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias ni de tres veces consecutivas; (Adicionado mediante decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 5 de diciembre de 1960. Modificado por la reimpresión de la*

Constitución, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 6 de octubre de 1986.)

II.- Por cada seis días de trabajo, disfrutará el trabajador de un día de descanso, cuando menos, con goce de salario íntegro;

(Adicionado mediante decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 5 de diciembre de 1960)

III.- Los trabajadores gozarán de vacaciones que nunca serán menores de veinte días al año;

(Adicionado mediante decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 5 de diciembre de 1960)

IV.- Los salarios serán fijados en los presupuestos respectivos, sin que su cuantía pueda ser disminuida durante la vigencia de éstos.

(Adicionado mediante decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 5 de diciembre de 1960)

En ningún caso los salarios podrán ser inferiores al mínimo para los trabajadores en general en el Distrito Federal y en las Entidades de la República;

(Reformado mediante decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 27 de noviembre de 1961. Modificado por la reimpresión de la Constitución, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 6 de octubre de 1986.)

V.- A trabajo igual corresponderá salario igual, sin tener en cuenta el sexo;

(Adicionado mediante decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 5 de diciembre de 1960)

VI.- Sólo podrán hacerse retenciones, descuentos, deducciones o embargos al salario en los casos previstos en las leyes;

(Adicionado mediante decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 5 de diciembre de 1960. Modificado por la reimpresión de la Constitución, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 6 de octubre de 1986.)

VII.- La designación del personal se hará mediante sistemas que permitan apreciar los conocimientos y aptitudes de los aspirantes. El Estado organizará escuelas de Administración Pública;

(Adicionado mediante decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 5 de diciembre de 1960)

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

(Reformado mediante decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 31 de diciembre de 1974)

IX.- Los trabajadores sólo podrán ser suspendidos o cesados por causa justificada, en los términos que fije la ley.

(Adicionado mediante decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 5 de diciembre de 1960. Modificado por la reimpresión de la Constitución, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 6 de octubre de 1986.)

En caso de separación injustificada tendrán derecho a optar por la reinstalación en su trabajo o por la indemnización correspondiente, previo el procedimiento legal. En

los casos de supresión de plazas, los trabajadores afectados tendrán derecho a que se les otorgue otra equivalente a la suprimida o a la indemnización de ley;

(Adicionado mediante decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 5 de diciembre de 1960. Modificado por la reimpresión de la Constitución, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 6 de octubre de 1986.)

X.- Los trabajadores tendrán el derecho de asociarse para la defensa de sus intereses comunes. Podrán, asimismo, hacer uso del derecho de huelga previo el cumplimiento de los requisitos que determine la ley, respecto de una o varias dependencias de los Poderes Públicos, cuando se violen de manera general y sistemática los derechos que este artículo les consagra;

(Adicionado mediante decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 5 de diciembre de 1960)

XI.- La seguridad social se organizará conforme a las siguientes bases mínimas:

(Adicionado mediante decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 5 de diciembre de 1960)

a).- Cubrirá los accidentes y enfermedades profesionales; las enfermedades no profesionales y maternidad; y la jubilación, la invalidez, vejez y muerte.

(Adicionado mediante decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 5 de diciembre de 1960)

b).- En caso de accidente o enfermedad, se conservará el derecho al trabajo por el tiempo que determine la ley.

(Adicionado mediante decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 5 de diciembre de 1960)

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

(Reformado mediante decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 31 de diciembre de 1974)

d).- Los familiares de los trabajadores tendrán derecho a asistencia médica y medicinas, en los casos y en la proporción que determine la ley.

(Adicionado mediante decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 5 de diciembre de 1960)

e).- Se establecerán centros para vacaciones y para recuperación, así como tiendas económicas para beneficio de los trabajadores y sus familiares.

(Adicionado mediante decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 5 de diciembre de 1960)

f).- Se proporcionarán a los trabajadores habitaciones baratas, en arrendamiento o venta, conforme a los programas previamente aprobados. Además, el Estado mediante las aportaciones que haga, establecerá un fondo nacional de la vivienda a

fin de constituir depósitos en favor de dichos trabajadores y establecer un sistema de financiamiento que permita otorgar a éstos crédito barato y suficiente para que adquieran en propiedad habitaciones cómodas e higiénicas, o bien para construirlas, repararlas, mejorarlas o pagar pasivos adquiridos por estos conceptos.

(Reformado mediante decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 10 de noviembre de 1972) Las aportaciones que se hagan a dicho fondo serán enteradas al organismo encargado de la seguridad social, regulándose en su Ley y en las que corresponda, la forma y el procedimiento conforme a los cuales se administrará el citado fondo y se otorgarán y adjudicarán los créditos respectivos;

(Reformado mediante decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 10 de noviembre de 1972. Modificado por la reimpresión de la Constitución, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 6 de octubre de 1986.)

XII.- Los conflictos individuales, colectivos o intersindicales serán sometidos a un Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, integrado según lo prevenido en la ley reglamentaria.

(Adicionado mediante decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 5 de diciembre de 1960. Modificado por la reimpresión de la Constitución, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 6 de octubre de 1986.)

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.

(Reformado mediante decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 31 de diciembre 1994)

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.

(Reformado mediante decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 08 de marzo de 1999)

El Estado proporcionará a los miembros en el activo del Ejército, Fuerza Aérea y Armada, las prestaciones a que se refiere el inciso f) de la fracción XI de este Apartado, en términos similares y a través del organismo encargado de la seguridad social de los componentes de dichas instituciones, y

(Adicionado mediante decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 10 de noviembre de 1972. Modificado por la reimpresión de la Constitución, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 6 de octubre de 1986)

Los miembros de las instituciones policiales de los municipios, entidades federativas, del Distrito Federal, así como de la Federación, podrán ser removidos de su cargo si no cumplen con los requisitos que las leyes vigentes en el momento de la remoción señalen para permanecer en dichas instituciones, sin que proceda su reinstalación o restitución, cualquiera que sea el juicio o medio de defensa para combatir la remoción y, en su caso, sólo procederá la indemnización. La remoción de los demás servidores públicos a que se refiere la presente fracción, se regirá por lo que dispongan los preceptos legales aplicables.

(Adicionado mediante decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 08 de marzo de 1999)

XIII bis. El banco central y las entidades de la Administración Pública Federal que formen parte del sistema bancario mexicano regirán sus relaciones laborales con sus trabajadores por lo dispuesto en el presente Apartado.

(Reformado mediante decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 20 de agosto de 1993)

XIV. La ley determinará los cargos que serán considerados de confianza. Las personas que los desempeñen disfrutarán de las medidas de protección al salario y gozarán de los beneficios de la seguridad social.

(Adicionado mediante decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 5 de diciembre de 1960)

Como podemos observar el Artículo 123 Constitucional, ha sufrido diversas reformas, de las cuales trataremos las más sobresalientes: La que federaliza la legislación del trabajo, publicada el 6 de Septiembre de 1929. La que establece la competencia estatal como regla general y como excepción la federal, publicada el 18 de Noviembre de 1942. Desde luego la más importante, por el impacto que causó es, la del 5 de Diciembre de 1960, que agrega el apartado “B” para regular el trabajo de los empleados al servicio de los Poderes de la Unión y del Gobierno del Distrito Federal.

Han existido muchas reformas, como la que creó el INFONAVIT, la que regula a los empleados de la banca propiedad del gobierno y muchas otras que han complementado exitosamente este artículo, sin embargo aun nos queda mucho por avanzar en materia laboral, pues con el transcurrir de los días, las exigencias son nuevas y es mayor el numero de trabajadores.

Se ha dicho en todos los tonos, y se reitera ahora, que el Constituyente de 1917 afrontó el fenómeno del trabajo con extraordinaria imaginación creadora. Su proyecto consistió en proteger a todo el trabajo, y en muchos aspectos se ha cumplido, como la fracción XXII que es un claro ejemplo del **Principio de Estabilidad en el Empleo**. Sin embargo “las nuevas relaciones de producción están removiendo el estatus jurídico y ya reclaman un replanteamiento de las cosas, de tal manera que el trabajador vuelva a ser el sujeto primero del trabajo.”⁸⁷

El doctor Dávalos señala que lo que salta a la vista en estos tiempos modernos es que “hay una gran diversidad laboral, y en consecuencia hay una ruptura del **Principio de Igualdad** de trato al trabajo de los hombres.”⁸⁸ Al cual podemos ejemplificar en la fracción VII del artículo 123.

Lo que Dávalos indica en el texto anterior es bastante cierto, en virtud de que así como existen trabajadores en México también se ha diversificado el derecho para con estos; incluso podemos mencionar como ejemplo de lo anterior el caso que plantea el artículo 127 constitucional.

⁸⁷ DAVALOS José, *Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo*, Ed. Porrúa., México 1991. Pág. 217.

⁸⁸ *Ibíd.*

El Presidente de la República, los Ministros de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, los Diputados y Senadores al Congreso de la Unión, los Representantes a la Asamblea del Distrito Federal y los demás servidores públicos recibirán una remuneración adecuada e irrenunciable por el desempeño de su función, empleo, cargo o comisión, que será determinada anual y equitativamente en los Presupuestos de Egresos de la Federación y del Distrito Federal o en los presupuestos de las entidades paraestatales, según corresponda.

Se supone que se está desempeñando una labor al igual que cualquier obrero o un licenciado en derecho, tomando en consideración que “el trabajo del hombre es uno solo, quiere decir, posee una naturaleza única, que no puede variar en función de la finalidad a que se le destine; puede ser mas o menos intenso o requerir mayores o menores conocimientos técnicos o universitarios o una especial capacitación profesional, pero es siempre energía humana que se presta a una persona o institución.”⁸⁹

III.2 LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

Esta ley, es reglamentaria del apartado “A” del Artículo 123 Constitucional, sin embargo esto no siempre fue de este modo. Los Constituyentes de 1917 crearon un Artículo 123 Constitucional sin apartados, esto es, un régimen aplicable a todos los trabajadores. Al trabajo regulado por el apartado “A” se le denomina trabajo en general, ante el surgimiento de regímenes de excepción que se alejan del origen común.

Como resultado de la federalización del trabajo, en el decreto de 1929, en 1931 se creó la Primera Ley Federal del Trabajo. Posteriormente las necesidades laborales demandaron la reforma de la ley del 31 dando origen a una nueva ley que fue creada en 1970, sin embargo ésta ley tenía una deficiencia en el aspecto procesal; asunto que fue subsanado con la reforma de 1980. La historia de la Ley Federal del Trabajo ya pudimos contemplarla en el capítulo anterior por lo que pasaremos a otro asunto.

“Las bases que la ley establece son de naturaleza tutelar, imperativa e irrenunciable. Son tutelares, por que tienen por objeto proteger una clase social determinada; son imperativas, por que se imponen a la voluntad de las partes en la relación laboral, la que pierde así su naturaleza estrictamente contractual; y son irrenunciables, por que ni siquiera los propios beneficiarios de los derechos que dichas normas consagran, pueden declinarlos o renunciar a su aplicación.”⁹⁰

En el título primero referente a principios generales, se ofrece una amplia gama de conceptos muy importantes para el derecho del trabajo y de observancia obligatoria de su contenido para los trabajadores de la actualidad.

⁸⁹ DE LA CUEVA, Mario, *Ob. cit.* Prólogo a la quinta edición, p. XLVIII.

⁹⁰ Cámara de Diputados (L Legislatura): *Los Derechos del Pueblo Mexicano*. tomo VIII, Segunda edición Ed. Porrúa., México, 1978, Pág. 612.

Además hay que destacar que en el Artículo 3 relativo a este apartado, se encuentra el fundamento legal, del principio que considera al trabajo como un derecho y también como un deber social.

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

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

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

El artículo cuarto es una clara muestra de la libertad de trabajo consagrada en el Artículo Quinto de la Constitución, sin embargo aquí se amplía la gama de aspectos que contempla este principio.

No se podrá impedir el trabajo a ninguna persona ni que se dedique a la profesión, industria o comercio que le acomode, siendo lícitos. El ejercicio de estos derechos sólo podrá vedarse por resolución de la autoridad competente cuando se ataquen los derechos de tercero o se ofendan los de la sociedad:

I. Se atacan los derechos de tercero en los casos previstos en las leyes y en los siguientes:

a) Cuando se trate de sustituir o se substituya definitivamente a un trabajador que haya sido separado sin haberse resuelto el caso por la Junta de Conciliación y Arbitraje.

b) Cuando se niegue el derecho de ocupar su mismo puesto a un trabajador que haya estado separado de sus labores por causa de enfermedad o de fuerza mayor, o con permiso, al presentarse nuevamente a sus labores; y

II. Se ofenden los derechos de la sociedad en los casos previstos en las leyes y en los siguientes:

a) Cuando declarada una huelga en los términos que establece esta Ley, se trate de sustituir o se substituya a los huelguistas en el trabajo que desempeñan, sin haberse resuelto el conflicto motivo de la huelga, salvo lo que dispone el artículo 468.

b) Cuando declarada una huelga en iguales términos de licitud por la mayoría de los trabajadores de una empresa, la minoría pretenda reanudar sus labores o siga trabajando.

El Artículo 5 de la ley nos muestra un panorama aquellos aspectos que no son permitidos en nuestro sistema jurídico vigente, denotando de este modo los mínimos requeridos por la legislación laboral para aquellos sujetos que tutela. También menciona el orden a que pertenece la legislación:

Las disposiciones de esta Ley son de orden público por lo que no producirá efecto legal, ni impedirá el goce y el ejercicio de los derechos, sea escrita o verbal la

estipulación que establezca:

- I. Trabajos para niños menores de catorce años;*
 - II. Una jornada mayor que la permitida por esta Ley;*
 - III. Una jornada inhumana por la notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo, a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje;*
 - IV. Horas extraordinarias de trabajo para los menores de dieciséis años*
 - V. Un salario inferior al mínimo;*
 - VI. Un salario que no sea remunerador, a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje;*
 - VII. Un plazo mayor de una semana para el pago de los salarios a los obreros;*
 - VIII. Un lugar de recreo, fonda, cantina, café, taberna o tienda, para efectuar el pago de los salarios, siempre que no se trate de trabajadores de esos establecimientos;*
 - IX. La obligación directa o indirecta para obtener artículos de consumo en tienda o lugar determinado;*
 - X. La facultad del patrón de retener el salario por concepto de multa;*
 - XI. Un salario menor que el que se pague a otro trabajador en la misma empresa o establecimiento por trabajo de igual eficiencia, en la misma clase de trabajo o igual jornada, por consideración de edad, sexo o nacionalidad;*
 - XII. Trabajo nocturno industrial o el trabajo después de las veintidós horas, para menores de dieciséis años; y*
 - XIII. Renuncia por parte del trabajador de cualquiera de los derechos de prerrogativas consignados en las normas de trabajo.*
- En todos estos casos se entenderá que rigen la Ley o las normas supletorias en lugar de las cláusulas nulas.*

El artículo Siete de la ley hace indirectamente referencia al contenido del Artículo 32 Constitucional, pues muestra la preferencia que ofrece el derecho laboral mexicano para con los trabajadores nacionales, sobre los extranjeros.

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 los trabajadores extranjeros tendrán la obligación solidaria de capacitar a trabajadores mexicanos en la especialidad de que se trate. Los médicos al servicio de las empresas deberán ser mexicanos.

Además este capítulo nos ofrece los conceptos de trabajador, trabajador de confianza, patrón, representantes de este, los intermediarios, la empresa y muchos aspectos que si fueran estudiados y tomados en consideración por las partes de la relación de trabajo, se evitarían muchos de los inconvenientes que sufre la situación laboral en México.

Las normas a las que se refiere la Ley Federal del Trabajo, se refieren al contrato de

trabajo en general y a todos sus rubros. A su vez estas pueden clasificarse en los siguientes grupos:

- **NORMAS TUTELARES DEL TRABAJO INDIVIDUAL, O SEA REGLAS DIRECTAS SOBRE LA PRESTACIÓN DEL SERVICIO.** Son las relativas a la duración máxima de la jornada diurna y nocturna, descansos obligatorios, salarios mínimos, participación de las utilidades, pagos en moneda de curso legal, jornadas extraordinarias y estabilidad de los trabajadores en sus empleos.

El Artículo 56 es parte de esta primera clasificación, pues nos habla acerca de los mínimos que deben existir en toda prestación de servicio.

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.

El Artículo 60 determina de que a que hora comprenden de las diversas jornadas, como a continuación podemos apreciar:

Jornada diurna es la comprendida entre las seis y las veinte horas.

Jornada nocturna es la comprendida entre las veinte y las seis horas.

Jornada mixta es la que comprende períodos de tiempo de las jornadas diurna y nocturna, siempre que el período nocturno sea menor de tres horas y media, pues si comprende tres y media o más, se reputará jornada nocturna.

El Artículo anterior se complementa con los Artículos 61 y 62, que determinan la duración de las jornadas.

Artículo 61. La duración máxima de la jornada será: ocho horas la diurna, siete la nocturna y siete horas y media la mixta.

Artículo 62. Para fijar la jornada de trabajo se observará lo dispuesto en el artículo 5o., fracción III.

Otra cuestión que podemos mencionar, es la que versa sobre el principio de estabilidad del trabajador en su empleo, contenida en el Artículo 154 en su primer párrafo que menciona lo siguiente:

Los patrones estarán obligados a 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.

El Artículo 117 de la ley se refiere a la participación de los trabajadores de las utilidades de las empresas, y al respecto señala lo siguiente:

Los trabajadores participarán en las utilidades de las empresas, de conformidad con el porcentaje que determine la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas.

- **NORMAS TUTELARES DE LAS MUJERES Y LOS MENORES.** Son las que prohíben las labores insalubres y peligrosas, los servicios nocturnos y el trabajo de los menores de 14 años; y establecen una jornada reducida para los menores de 16 años así como descanso especial para las mujeres parturientas. Por ejemplo

Artículo 175. Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores:

I. De dieciséis años, en:

- a) Expendios de bebidas embriagantes de consumo inmediato.*
- b) Trabajos susceptibles de afectar su moralidad o sus buenas costumbres.*
- c) Trabajos ambulantes, salvo autorización especial de la Inspección de Trabajo.*
- d) Trabajos subterráneos o submarinos.*
- e) Labores peligrosas o insalubres.*
- f) Trabajos superiores a sus fuerzas y los que puedan impedir o retardar su desarrollo físico normal.*
- g) Establecimientos no industriales después de las diez de la noche.*
- h) Los demás que determinen las leyes.*

II. De dieciocho años, en:

Trabajos nocturnos industriales.

Artículo 166. Cuando se ponga en peligro la salud de la mujer, o la del producto, ya sea durante el estado de gestación o el de lactancia y sin que sufra perjuicio en su salario, prestaciones y derechos, no se podrá utilizar su trabajo en labores insalubres o peligrosas, trabajo nocturno industrial, en establecimientos comerciales o de servicio después de las diez de la noche, así como en horas extraordinarias.

Artículo 170. Las madres trabajadoras tendrán los siguientes derechos:

I. Durante el período del embarazo, no realizarán trabajos que exijan esfuerzos considerables y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación, tales como levantar, tirar o empujar grandes pesos, que produzcan trepidación, estar de pie durante largo tiempo o que actúen o puedan alterar su estado psíquico y nervioso;

II. Disfrutarán de un descanso de seis semanas anteriores y seis posteriores al parto;

III. Los períodos de descanso a que se refiere la fracción anterior se prorrogarán por

el tiempo necesario en el caso de que se encuentren imposibilitadas para trabajar a causa del embarazo o del parto;

IV. En el período de lactancia tendrán dos reposos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos, en lugar adecuado e higiénico que designe la empresa;

V. Durante los períodos de descanso a que se refiere la fracción II, percibirán su salario íntegro. En los casos de prórroga mencionados en la fracción III, tendrán derecho al cincuenta por ciento de su salario, por un período no mayor de sesenta días;

VI. A regresar al puesto que desempeñaban, siempre que no haya transcurrido más de un año de la fecha del parto; y

VII. A que se computen en su antigüedad los períodos pre y postnatales.

- **NORMAS TUTELARES DE DERECHOS COLECTIVOS.** Son las que garantizan los más importantes medios de defensa y mejoramiento de la clase trabajadora: la asociación profesional y la huelga, cuyo artículo rector es el siguiente:

Artículo 920. El procedimiento de huelga se iniciará mediante la presentación del pliego de peticiones, que deberá reunir los requisitos siguientes:

I. Se dirigirá por escrito al patrón y en el se formularán las peticiones, anunciarán el propósito de ir a la huelga si no son satisfechas, expresarán concretamente el objeto de la misma y señalarán el día y hora en que se suspenderán las labores, o el término de prehuelga;

II. Se presentará por duplicado a la Junta de Conciliación y Arbitraje. Si la empresa o establecimiento están ubicados en lugar distinto al en que resida la Junta, el escrito podrá presentarse a la autoridad del trabajo más próxima o a la autoridad política de mayor jerarquía del lugar de ubicación de la empresa o establecimiento. La autoridad que haga el emplazamiento remitirá el expediente, dentro de las veinticuatro horas siguientes, a la Junta de Conciliación y Arbitraje; y avisará telegráfica o telefónicamente al Presidente de la Junta.

III. El aviso para la suspensión de las labores deberá darse, por lo menos, con seis días de anticipación a la fecha señalada para suspender el trabajo y con diez días de anticipación cuando se trate de servicios públicos, observándose las disposiciones legales de esta Ley.

El término se contará a partir del día y hora en que el patrón quede notificado.

- **NORMAS SOBRE LA PREVISIÓN SOCIAL,** como las relativas a riesgos profesionales, prevención de accidentes, higiene industrial, seguridad social, servicios para la colocación de los trabajadores, habitaciones y escuelas, medidas contra el vicio y protección del patrimonio familiar. Algunos ejemplos son:

Artículo 473. Riesgos de trabajos son los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo.

Artículo 483. Las indemnizaciones por riesgos de trabajo que produzcan

incapacidades, se pagarán directamente al trabajador.

En los casos de incapacidad mental, comprobados ante la Junta, la indemnización se pagará a la persona o personas, de las señaladas en el artículo 501, a cuyo cuidado quede; en los casos de muerte del trabajador, se observará lo dispuesto en el artículo 115.

Incluso en la misma ley se llegan a dar supuestos que reúnen, las características de dos clasificaciones como el siguiente que contiene los aspectos relativos a la previsión social y los accidentes de trabajo, y reglas sobre la prestación del servicio que tutela la estabilidad del trabajador en su empleo:

Artículo 498. El patrón está obligado a reponer en su empleo al trabajador que sufrió un riesgo de trabajo, si está capacitado, siempre que se presente dentro del año siguiente a la fecha en que se determinó su incapacidad.

- **NORMAS SOBRE JURISDICCIÓN DEL TRABAJO**, determinando las bases para la integración y funcionamiento de los tribunales laborales y su competencia local o federal, según el caso.

En el Artículo 523 se desglosa cuales son las autoridades encargadas de la justicia laboral.

La aplicación de las normas de trabajo compete, en sus respectivas jurisdicciones:

I. A la Secretaría del Trabajo y Previsión Social;

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

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

IV. A la Procuraduría de la Defensa del Trabajo;

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

VI. A la Inspección del Trabajo;

VII. A la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos;

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

IX. A las Juntas Federales y Locales de Conciliación;

X. A la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje;

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

XII. Al Jurado de Responsabilidades.

También se encuentra el título décimo cuarto que habla sobre el derecho procesal, en el cual podemos encontrar el procedimiento, partes y acciones que se desenvuelven en el escenario jurisdiccional del trabajo en México. El siguiente artículo nos habla de cómo debe ser el proceso en derecho del trabajo:

Artículo 685. 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.

Desde que se promulgó la Ley Federal del Trabajo de 1970, solo ha sido reformada en 1980 de una manera sustancial, en lo referente al derecho procesal del trabajo. Es verdad que en la actualidad muchas de sus disposiciones han quedado en letra muerta, en virtud de la realidad frugal que enfrenta México. Pero sin duda es un aspecto susceptible de variaciones, preferentemente positivas.

III.3 LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO REGLAMENTARIA DEL APARTADO B DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL.

Los trabajadores al servicio del estado no fueron incluidos en el texto original del Artículo 123 Constitucional, con esa denominación, pues hay que recordar que este artículo se refería a los trabajadores en general.

Entre los años de 1917 y 1929, las legislaturas de los estados expidieron leyes de trabajo, en ejercicio de la facultad concedida en el preámbulo del Artículo 123 Constitucional. “Algunas de esas leyes se ocuparon de las relaciones de los trabajadores al servicio de las entidades federativas, otras no.”⁹¹

Mas temprano que tarde, surgió el principal problema sobre este asunto, determinar si el Artículo 123 Constitucional era aplicable a los burócratas. La polémica respecto a este asunto, 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 coligió en Artículo 123 de la Constitución ya que éste tendió a buscar un equilibrio entre el capital y el trabajo como factores de producción, circunstancias que no ocurren en las relaciones que median el poder publico y los empleados que de el dependen.”⁹²

Las discusiones fueron acaloradas, pues no había punto de acuerdo que favoreciera a los burócratas; cuando se alcanzaba un logro importante, los intereses personales salían a relucir y se terminaba por no dar el paso que faltaba para elaborar una legislación adecuada al respecto.

Existieron muchos proyectos de ley, pero al fin en 1938, tras ser discutido ampliamente, se aprobó por el Poder Legislativo Federal y se publicó en el Diario Oficial el cinco de diciembre, el Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión.

Este ordenamiento marcó un paso decisivo en la historia del derecho del trabajo, por que

⁹¹ DAVALOS, José, *Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo. Ob. cit.* Pág. 65.

⁹² Citado por SERRA ROJAS, Andrés, *Derecho Administrativo.* tomo I, Onceava Edición, Ed. Porrúa, México, 1982, Pág. 380.

vino a establecer, como lo dice Mario de la Cueva, “la substitución de la antigua teoría de la función pública regida por el derecho administrativo por la solución que se desprende de la Declaración de los Derechos Sociales de 1917, quiere decir, la relación jurídica entre el Estado y sus trabajadores sería una relación de trabajo.”⁹³

Como resultado de la reforma de 1960, el Artículo 123 Constitucional quedó integrado por dos apartados, el “A” que está compuesto por el texto de las fracciones existentes previamente a la reforma y el “B” integrado por las fracciones que fueron objeto de la adición; con su aprobación se cristalizó un viejo anhelo de los servidores públicos.

Finalmente el día 28 de Diciembre de 1963 se publicó la que hoy conocemos como Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado "B" del Artículo 123 Constitucional; la cual hasta nuestros días, regula la relación de trabajo entre los sujetos que el artículo primero de esta ley enumera de la siguiente manera:

La presente Ley es de observancia general para los titulares y trabajadores de las dependencias de los Poderes de la Unión, del Gobierno del Distrito Federal, de las Instituciones que a continuación se enumeran: Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, Juntas Federales de Mejoras Materiales, Instituto Nacional de la Vivienda, Lotería Nacional, Instituto Nacional de Protección a la Infancia, Instituto Nacional Indigenista, Comisión Nacional Bancaria y de Seguros, Comisión Nacional de Valores, Comisión de Tarifas de Electricidad y Gas, Centro Materno- Infantil Maximino Ávila Camacho y Hospital Infantil; así como de los otros organismos descentralizados, similares a los anteriores que tengan a su cargo función de servicios públicos.

Para fines de aplicación esta ley, que divide a los trabajadores en aquellos que son de confianza y los de base, solo se tomara en cuenta a los segundos, descartando a:

I.- Los que integran la planta de la Presidencia de la República y aquéllos cuyo nombramiento o ejercicio requiera la aprobación expresa del Presidente de la República;

II.- En el Poder Ejecutivo, los de las dependencias y los de las entidades comprendidas dentro del régimen del apartado "B" del artículo 123 Constitucional, que desempeñan funciones que conforme a los catálogos a que alude el artículo 20 de esta Ley sean de:

a).- Dirección, como consecuencia del ejercicio de sus atribuciones legales, que de manera permanente y general le confieren la representatividad e implican poder de decisión en el ejercicio del mando a nivel directores generales, directores de área, adjuntos, subdirectores y jefes de departamento.

b).- Inspección, vigilancia y fiscalización: exclusivamente a nivel de las jefaturas y sub-jefaturas, cuando estén considerados en el presupuesto de la dependencia o entidad de

⁹³ DE LA CUEVA, Mario, *Ob. cit.* Págs. 625 y 626.

que se trate, así como el personal técnico que en forma exclusiva y permanente esté desempeñando tales funciones ocupando puestos que a la fecha son de confianza.

c).- Manejo de fondos o valores, cuando se implique la facultad legal de disponer de éstos, determinando su aplicación o destino. El personal de apoyo queda excluido.

d).- Auditoría: a nivel de auditores y sub- auditores generales, así como el personal técnico que en forma exclusiva y permanente desempeñe tales funciones, siempre que presupuestalmente dependa de las Contralorías o de las Áreas de Auditoría.

e).- Control directo de adquisiciones: cuando tengan la representación de la dependencia o entidad de que se trate, con facultades para tomar decisiones sobre las adquisiciones y compras, así como el personal encargado de apoyar con elementos técnicos estas decisiones y que ocupe puestos presupuestalmente considerados en estas áreas de las dependencias y entidades con tales características.

f).- En almacenes e inventarios, el responsable de autorizar el ingreso o salida de bienes o valores y su destino o la baja y alta en inventarios.

g).- Investigación científica, siempre que implique facultades para determinar el sentido y la forma de la investigación que se lleve a cabo.

h).- Asesoría o Consultoría, únicamente cuando se proporcione a los siguientes servicios públicos superiores; Secretario, Sub- secretario, Oficial Mayor, Coordinador General y Director General en las dependencias del Gobierno Federal o sus equivalentes en las Entidades.

i).- El personal adscrito presupuestalmente a las Secretarías particulares o Ayudantías.

j).- Los Secretarios Particulares de: Secretario, Sub- Secretario, Oficial Mayor y Director General de las dependencias del Ejecutivo Federal o sus equivalentes en las entidades, así como los destinados presupuestalmente al servicio de los funcionarios a que se refiere la fracción I de este artículo.

k).- Los Agentes del Ministerio Público Federal y del Distrito.

l).- Los Agentes de las Policías Judiciales y los miembros de las Policías Preventivas.

Han de considerarse de base todas las categorías que con aquella clasificación consigne el Catálogo de Empleos de la Federación, para el personal docente de la Secretaría de Educación Pública.

La clasificación de los puestos de confianza en cada una de las dependencias o entidades, formará parte de su catálogo de puestos.

III.- En el Poder Legislativo; en la Cámara de Diputados; el Oficial Mayor el Director

General de Departamentos y Oficinas, el Tesorero General, los Cajeros de la Tesorería, Director General de Administración, el Oficial Mayor de la Gran Comisión, el Director Industrial de la Imprenta y Encuadernación y el Director de la Biblioteca del Congreso.

En la Contaduría Mayor de Hacienda: el Contador y el Subcontador Mayor, los Directores y Subdirectores, los Jefes de Departamento, los Auditores, los Asesores y los Secretarios Particulares de los funcionarios mencionados.

En la Cámara de Senadores: Oficial Mayor, Tesorero y Subtesorero;

IV.- En el Poder Judicial: los Secretarios de los Ministros de la Suprema Corte de Justicia de la Nación y en el Tribunal Superior de Justicia del Distrito Federal, los Secretarios del Tribunal Pleno y de las Salas.

Además de hacer exclusión a los miembros del Ejército y Armada Nacional con excepción del personal civil de las Secretarías de la Defensa Nacional y de Marina; el personal militarizado o que se militarice legalmente; los miembros del Servicio Exterior Mexicano; el personal de vigilancia de los establecimientos penitenciarios, cárceles o galeras y aquellos que presten sus servicios mediante contrato civil o que sean sujetos al pago de honorarios.

En virtud de lo anterior, los únicos que gozan de los beneficios que otorga esta ley, son los trabajadores de base, que son aquellos que no están incluidos en la lista anterior y en consecuencia obtendrán beneficios como el que consagra el **principio de estabilidad del trabajador en su empleo**, ubicado artículo 6 de la Ley que dice lo siguiente:

Son trabajadores de base:

Los no incluidos en la enumeración anterior y que, por ello, serán inamovibles. Los de nuevo ingreso no serán inamovibles sino después de seis meses de servicios sin nota desfavorable en su expediente.

Otro ejemplo del principio de estabilidad laboral, es el que está en el Artículo 19.

En ningún caso el cambio de funcionarios de una dependencia podrá afectar los derechos de los trabajadores.

También podemos encontrar en esta ley el **principio de igualdad**, que se encuentra por ejemplo en el Artículo 33, el cual señala que:

El sueldo o salario será uniforme para cada uno de los puestos consignados en el catálogo general de puestos del Gobierno Federal y se fijará en los tabuladores regionales, quedando comprendidos en los Presupuestos de Egresos respectivos.

Sería muy extenuante, el señalar cada una de las alusiones a los principios rectores del derecho del trabajo contenidas en esta ley, pues esta contiene disposiciones semejantes a

las contenidas en la Ley Federal del Trabajo y en consecuencia ampara los mismos principios del derecho del trabajo, aunque referidos a trabajadores diferentes en circunstancias diferentes.

III.4 OTRAS LEYES Y REGLAMENTOS QUE CONTIENEN DISPOSICIONES Y CONSAGRAN LOS PRINCIPIOS PARA LA CONSECUCIÓN DE LOS FINES DEL DERECHO LABORAL.

Las leyes laborales mexicanas son realmente fascinantes, pues en cada una de ellas podemos encontrar cada uno de los principios que cimientan el derecho laboral mexicano, esto en consecuencia de que la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en su Artículo 123 expone a grandes rasgos las materias que tratan las distintas leyes emanadas de este.

En seguida mencionaré algunas leyes y reglamentos de este tipo.

- Ley Reglamentaria de la fracción XIII Bis del Apartado B del Artículo 123 constitucional. (Ley Laboral Bancaria)
- Leyes que contienen los derechos laborales del personal de las fuerzas armadas. (Ejército, Marina y Fuerza Aérea)
- Leyes del Trabajo de los Servidores Públicos de las Entidades Federativas.
- Reglamento de Inspección Federal del Trabajo.
- Reglamento de la fracción III del Artículo 110 de la Ley Federal del Trabajo (habitaciones para obreros)
- Reglamento de la Inspección local de Trabajo en el Distrito Federal.
- Reglamento Federal de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente de Trabajo.
- Reglamento de la Unidad Coordinadora de Empleo, Capacitación y Adiestramiento.
- Reglamento de los artículos 121 y 122 de la Ley Federal del Trabajo (reparto de utilidades)
- Reglamento Federal de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente de Trabajo.
- Reglamento para los trabajadores no asalariados del Distrito Federal.
- Reglamento que establece el procedimiento para la aplicación de sanciones administrativas por violaciones a la Ley Federal del Trabajo.

CAPÍTULO CUARTO

CUMPLIMIENTO DE LOS FINES DEL DERECHO LABORAL.

IV.1 FUENTES DEL DERECHO LABORAL.

Al comprender al derecho laboral como un derecho social, es viable la idea de que mantendrá una formación especial y diversa a otras ramas del derecho, teniendo en principio las fuentes generales o clásicas de este, a lo que es preciso primariamente poner en consideración que “a la palabra fuente se le da un significado metafórico llevado al campo del derecho para indicar de donde brota o emana ese producto social que rige la conducta de los seres humanos.”⁹⁴

Cabe resaltar que por la naturaleza misma del derecho laboral, el estudio de sus fuentes tiene un carácter práctico más inmediato: buscar de dónde provienen las reglas aplicables a las relaciones a que da lugar la propia existencia del derecho del trabajo. En efecto, nos encontramos frente a una rama nueva en formación inspirada en principios de suma importancia para la sociedad por los que en el transcurso del tiempo se han luchado arduas batallas para conseguirlos.

A causa de estas características hay contrastes notorios entre las fuentes generales ó clásicas y las fuentes del derecho laboral. Hay que tener en cuenta, la aparición de nuevos protagonistas en la tarea de elaboración de las normas. A la gran polémica del siglo XIX acerca de sí el derecho es obra del estado o del fluir espontáneo del pueblo, acuden nuevos contendientes que influyen de manera importante en el asunto.

El derecho no es obra exclusiva del estado ni tampoco un reflejo resplandeciente del espíritu del pueblo. El derecho es obra de la sociedad, estado y pueblo, son categorías abstractas, muy generales, que no pueden considerarse como si fuesen una sola cosa indivisible y con las mismas características. También, quizá, a primera vista parecerá que la sociedad es un concepto abstracto y que escrito así con mayúscula, su nombre es tan subjetivo como el de estado o pueblo. Más, al hablar de la sociedad nos referimos, no sólo a la reunión global de todos los hombres que conviven en determinada porción de territorio, sino también a los grupos sociales que esos hombres forman entre sí. Grupos sociales que tienen una existencia concreta, tangible, que participan, adelantando conceptos, de un modo directo e inmediato en la elaboración de normas que regulan las relaciones económico-sociales.

Con motivo de lo anterior y considerando, además, la naturaleza propia del derecho laboral, las conquistas sociales, la constante aparición de instituciones modernas y

⁹⁴ GUTIÉRREZ Y GONZALEZ, Ernesto, *Derecho de las Obligaciones*, Quinta edición, Ed. Cajica, México 1979, Pág. 121.

vanguardistas, las propias relaciones internacionales, las nuevas concepciones filosófico-jurídicas y, en fin, la revisión de los conceptos fundamentales que sobre el derecho general se viene operando en los últimos años, las fuentes del derecho social resultan ser muchas mas que las clásicas. Por lo mismo, se hace difícil jerarquizarlas y obtener el acuerdo de los tratadistas sobre ellas, porque, si bien algunos las aceptan en su totalidad, otros les niegan su carácter de fuente, discrepando acerca de su naturaleza jurídica. Tampoco puede exigirse uniformidad desde el punto del cual deben clasificarse, ni su sanción uniforme por las legislaciones en virtud de sus características especiales.

Para los fines pertinentes a esta tesis, José Dávalos “afirma que conforme al texto legal, las fuentes del derecho del trabajo son las siguientes:”⁹⁵

- La ley
- La analogía
- Los principios generales que deriven de los ordenamientos anteriores
- Principios generales de derecho.
- Principios generales de la justicia Social que derivan del artículo 123 constitucional.
- La jurisprudencia
- La costumbre
- La equidad

De la anterior enumeración escapan otras fuentes del derecho laboral y son:

- El contrato colectivo de trabajo
- El contrato ley
- El reglamento interior del trabajo.
- El lado constitutivo colectivo

También menciona el autor a la exclusión de los principios de derecho común como fuente supletoria del derecho del trabajo, en primer lugar por que para el, “este termino es ambiguo y en segundo por que cuando entran los principios generales se aplican en la vida del derecho del trabajo de conformidad con la formula del articulo 14 constitucional. Por lo tanto en la Ley de 1970 la idea del derecho común fue excluida completamente.”⁹⁶ Esto en cuanto a lo que Dávalos postula.

La comisión que se encargó de presentar el proyecto de Ley de 1980, presentó escuetamente “la autonomía plena de las fuentes y de la interpretación del derecho del trabajo, y por otra parte, una enumeración y la jerarquía de las fuentes formales del derecho del trabajo, juntamente con los principios básicos para la interpretación de las normas.”⁹⁷ Un párrafo de la exposición de motivos de la ley, indica que nuestro derecho

⁹⁵ DAVALOS, José, *Ob. cit.* Pág. 76.

⁹⁶ *Ídem.* Pág. 82.

⁹⁷ DE LA CUEVA, Mario, *Ob. cit.* Pág. 125.

del trabajo tiene su fuente en el Artículo 123 constitucional, lo que le da el rango de un ordenamiento reglamentario de la constitución. Partiendo de esto se pueden clasificar a las fuentes del derecho del trabajo de la siguiente manera:

IV.1.a MATERIALES.- Una ley del trabajo no puede, ni debe ser, un derecho abstracto desprendido de principios teóricos mediante deducciones lógicas, sino que al ser su finalidad darles satisfacción a las realidades nacionales, en consecuencia ha de brotar de estas, de las condiciones de trabajo en las fabricas y talleres y de las necesidades materiales, educacionales y culturales del trabajador y de su familia.

La presencia de las fuentes materiales o sustanciales como también se les denomina, se exterioriza en todo acto creador de derecho objetivo: la ley, los contratos colectivos, los convenios de la OIT y la sentencia colectiva, cuando las juntas resuelven los conflictos económicos entre el trabajo y el capital.

Mario de la Cueva concluye que las fuentes sustanciales se presentan como el antecedente obligado para la justificación de las fuentes formales, bien cuando se trate de una creación originaria, o de reformas al derecho vigente. También hacen acto de presencia las fuentes materiales, en las controversias jurídicas, por que las normas de trabajo no pueden interpretarse con frialdad, ya que no valen por sí mismas, sino como instrumentos para un mañana y como los adelantados de la justicia social.

IV.1.b FORMALES.- El derecho en general, nos presenta diversas clasificaciones que han realizado los estudiosos de la materia, sobre las fuentes formales de éste; sin embargo al referirse al derecho laboral, hablamos de que “presentó un conjunto de normas nuevas, creadas por procedimientos que se desenvolvían al margen y aun en contra de la voluntad del estado, normas que eran la secuela de la lucha de clases que estudiamos en los antecedentes del derecho laboral.”⁹⁸ De este modo también nacieron fuentes nuevas para el derecho laboral; entre las que podemos resaltar:

- La Constitución y las fuentes formales subconstitucionales, por que la Constitución es un ordenamiento supraestatal, en virtud de ser un acto originario de la voluntad del pueblo soberano y por que es en ella donde toman su origen y su justificación la existencia y la forma del estado, una norma suprema, que por ser la creadora de los poderes públicos no puede ser tocada por ellos, por que ninguno es soberano, sino al contrario, son poderes derivados. En lo referente a las fuentes subconstitucionales, nos referimos a las formas de creación de derecho objetivo usadas por las autoridades estatales, por el pueblo y por las clases sociales.
- Las fuentes formales generales y particulares pueden ser englobadas dentro de las fuentes subconstitucionales. Alunas formas de creación del derecho se manifiestan en todas las especies y subespecies del orden jurídico: la ley, la

⁹⁸ *Ídem*. Pág. 129

jurisprudencia, y la costumbre. Pero hay otras que son producto de los estatutos nuevos, así el caso del derecho social.

- Las fuentes formales estatales y autónomas se refieren a las normas creadas por los órganos del Estado y a las producidas directamente por los hombres o sus agrupaciones, sin intervención y aun contra la voluntad del Estado; respectivamente.
- Las fuentes de aplicación general y particular poseen gran importancia para el derecho laboral, en virtud de que “existen ciertas normas son de aplicación general a todos los trabajadores: la Declaración de los Derechos sociales, la ley y la jurisprudencia; la Ley Federal del Trabajo enuncia en su artículo primero que es de observancia general en toda la república y rige las relaciones de trabajo comprendidas en el Artículo 123, apartado "A", de la Constitución. Pero a su vez existen otras que optan por la autonomía del derecho laboral como lo son: los contratos colectivos, los contratos-ley y las costumbres y usos de empresa cuya vigencia se limita a empresas o ramas de la industria determinadas.”⁹⁹

IV.2 IMPORTANCIA RECTORA DE LOS PRINCIPIOS DEL DERECHO LABORAL PARA ESTABLECER ASÍ SUS FINES.

Es por demás sabido que en el caso de existir lagunas en la legislación, siempre puede acudir a los principios generales de derecho para complementar así aquella contrariedad que se nos llegase a presentar; sin embargo, como ya se mencionó anteriormente el derecho laboral difiere bastante en muchos aspectos, desde su conformación, su historia y hasta los fines que pretende alcanzar, respecto de las demás ramas del derecho.

Ha llegado el momento en el que es nuestro menester el estudio de los fines del derecho laboral, con el fin de tratar su cumplimiento y si es posible, tratar de aportar algunas ideas con las cuales se pretende, aumente su eficacia en la actualidad que enfrenta México hoy en día. Sin embargo para poder alcanzar este objetivo es necesario advertir de una manera objetiva, las cualidades del derecho laboral mexicano, así como conocer su esencia; para lo que es necesario en primera instancia conocer cuales son los principios que rigen al derecho laboral.

La naturaleza tan especial que mantiene esta rama del derecho trae consecuentemente que diversos autores hayan indagado al respecto; igualmente el Artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo nos habla de los principios generales de la justicia social que derivan del Artículo 123, los cuales como pudimos observar en el capítulo pertinente resaltan los

⁹⁹ *Ídem*. Pág. 131.

valores primordiales para la clase trabajadora como la justicia, al ser el fin primordial del derecho y aquellos a los que nos referimos al estudiar el campo axiológico del derecho laboral. El consenso entre los diversos autores, enumera a los siguientes como los principios del derecho laboral: En primer lugar tenemos al trabajo como Derecho y como un Deber Social, La libertad en el Derecho Laboral y La Igualdad en el Derecho Laboral. Ha existido mucha polémica en cuanto al cuarto principio, el cual se refiere a la estabilidad del trabajador en su empleo, en virtud de considerarlo parte de otro principio o como segmento de un conjunto de disposiciones englobadas en la justicia social; no obstante para fines de este estudio, creo pertinente tratar el tema de la Estabilidad Laboral como parte de los principios del derecho del trabajo, al comprender aspectos tan importantes en la actualidad del país como lo son la dignidad humana y la idea de una existencia decorosa.

Conforme con los planteamientos de Mario de la Cueva, el derecho laboral es un derecho que trata de lograr el equilibrio entre las partes: “...el nuevo derecho es la norma que propone realizar la justicia social en el equilibrio de las relaciones entre el trabajo y el capital”.¹⁰⁰

Néstor de Buen Lozano comparte en general el contenido de esta tesis, y manifiesta que el derecho laboral posee una naturaleza de carácter tutelar: “Se trata, entonces, de una disciplina que va más allá de la sola prestación del trabajo. Le interesa el hombre, como merecedor de protección; atiende a la especial condición de la mujer y prohíbe que los menores participen en el campo del trabajo para proteger su salud y su derecho a la instrucción. En resumen el derecho laboral no es sólo regulador sino también un derecho tutelar”.¹⁰¹

Estos dos autores pueden encuadrar dentro de la corriente apologista del derecho laboral en la que encontramos a los que definen al derecho del trabajo como una herramienta del estado para lograr la justicia social y evitar la explotación de la clase trabajadora. Los postulantes de esta corriente comparten la siguiente tesis. El laboral es un derecho producto de grandes luchas sociales que se han dado en el transcurso de la historia. En última instancia, el derecho laboral es un freno para la clase burguesa en sus desmedidas pretensiones de explotar, sin límites, a la fuerza de trabajo. El derecho laboral es un derecho de y para los trabajadores.

Néstor de Buen Lozano no comparte totalmente la proposición anterior. Según su opinión la función del derecho en general es mantener la paz social, y por tanto no puede proteger a una sola de las partes ya que esto provocaría una confrontación. “El derecho no puede ser norma sólo en favor de una de las partes. De esa manera, entender al derecho laboral como un derecho de clase resulta, en nuestro concepto y especialmente en México, injustificado.”¹⁰²

¹⁰⁰ *Ídem*. Pág. 85.

¹⁰¹ DE BUEN LOZANO, Néstor, *Derecho del Trabajo*, tomo I, sexta edición, Ed. Porrúa, México 1989, Pág. 15.

¹⁰² *Ídem*. Pág. 60

En este sentido este autor se diferencia de Mario de la Cueva, y, lo que es muy importante, reconoce que el derecho laboral forma parte del derecho burgués, y como tal defiende la propiedad privada, que establece derechos y obligaciones para el trabajador y para el patrón.

Néstor de Buen define al derecho del trabajo como un derecho protector de la clase trabajadora, y la razón está en que es una normatividad que regula la relación entre desiguales, concediendo al trabajador ciertas prerrogativas, con el objeto de evitar una explotación de la clase asalariada más allá de sus límites físicos. “Pese al desarrollo del sindicalismo mexicano, tan precario en algunos aspectos, no cabe duda de que en la mayor parte de los casos, el trabajador enfrenta sus menguadas fuerzas de individuo y su estado de necesidad, a la condición siempre infinitamente superior del patrón, quien dicta unilateralmente las condiciones de trabajo. Si las leyes no contuvieran esas normas protectoras, los trabajadores laborarían más allá del límite de su capacidad física, con salarios aún más bajos que los salarios mínimos, sin descansos semanales, ni vacaciones, ni atención médica, ni nada”.¹⁰³

Las explicaciones que versan sobre que el trabajo no es artículo de comercio según el Artículo 3 de la Ley Federal del Trabajo, sino mas bien un contrato de sociedad, pierden de vista que el derecho laboral no es un derecho económico sino, básicamente, un instrumento jurídico que contempla al hombre como tal, e intenta protegerlo en su vida, su dignidad, en su salud y otros aspectos resguardados por del derecho laboral. De esta manera no puede admitirse que se apliquen sin más, a la energía de trabajo, los calificativos aplicables a las cosas.

Para concluir con este tema, y con la finalidad de unificar criterios; los fines que persigue el derecho laboral, pueden ser tantos como los enfoques que los doctrinarios le den a este, tomando como los más representativos los que enuncia Néstor de Buen, tales como: “alcanzar la libertad de trabajo, la igualdad, la dignidad y la salud de los trabajadores.”¹⁰⁴ Mas sin en cambio todos estos fines van encaminados al fin primario del derecho laboral, alcanzar el equilibrio entre clases proletaria y burguesa para lograr la paz social.

Con este aspecto plasmado en el Artículo Segundo de de la Ley Federal del Trabajo, se engloban todos los posibles fines que se le pretendan achacar al derecho del trabajo, pues si se obtiene un equilibrio entre las condiciones de las clases, no solo los patrones podrán aspirar a una atención medica de calidad, no podrán sobajar ni denigrar al trabajador, afectando así su dignidad, cualquier persona será libre de trabajar en lo que desee sin importar si es parte de la clase proletaria o de la burguesía, ya no habrá trabajos para pobres, ni trabajos para ricos, solo trabajo.

Es por esta y muchas otras razones que la Ley Federal del Trabajo es uno de los pilares

¹⁰³ *Ídem*. Pág. 61.

¹⁰⁴ *Ídem*. Pág. 89

más importantes para el sustento del derecho propio de los trabajadores mexicanos e incluso de otras naciones que como se dijo anteriormente la han tomado como ejemplo.

IV.3 EL TRABAJO COMO DERECHO Y DEBER SOCIAL.

El principio del derecho laboral al que se refiere el párrafo inicial del Artículo 123 Constitucional, así como el Artículo 3 de la Ley Federal del Trabajo vigente, se desprende de aquella exitosa intervención de la delegación mexicana en la IX Conferencia Internacional Americana con la que se incluyó en la Carta de la Organización de los Estados Americanos, un capítulo de normas sociales, en el que se afirmó la decisión de los estados de lograr condiciones justas y humanas de vida para toda su población.

Tanto la carta como las propuestas anteriormente referidas, fueron posteriormente ratificadas por el Senado de la República, por lo que al elaborarse el proyecto de la Ley de 1980, era derecho vigente en nuestro país. Si se compara el texto del Artículo Tercero de la Ley Federal del Trabajo con el texto que obra en la carta, se podrá observar su parecido, con lo cual se puede deducir el por que uno de los miembros de la comisión redactora del proyecto de la ley, también fue miembro de la delegación mexicana en la conferencia de Bogotá.

De conformidad con lo anterior se dedujo que el texto que señala el principio del trabajo como un derecho y un deber sociales, no había emanado de las ideas de los legisladores mexicanos. Hubo diversas reacciones en consecuencia, como la que llevaron acabo las organizaciones empresariales, en el memorando de 31 de Marzo de 1969, que presentaron a la Cámara de Diputados, en el que se insistía en su supresión, con el argumento de que ese texto ya era materia de pacto internacional, por lo que en todo caso debía pasar a la exposición de motivos de la ley; aun así se dio respuesta señalando que la legislación tenía que recoger las normas dispersas del derecho del trabajo, especialmente aquellas que por su importancia tendrían que subsistir aun en la hipótesis de que las normas internacionales perdieran su vigencia.

“Las delegaciones americanas comprendieron que este principio, equivalía al enterramiento de individualismo radical del sistema capitalista, para el cual, el hombre no tiene derechos contra la sociedad, ni ésta contra aquel, pues dado su enunciado, el principio del trabajo como un derecho y un deber sociales, conducía al derecho de los hombres a que la sociedad, y concretamente su economía, crearan las condiciones que garantizaran a la persona humana la posibilidad de cumplir su deber de realizar un trabajo útil para bien de ella misma, de su familia y de la sociedad a la que perteneciera.”¹⁰⁵

Las normas sociales a las que se refería la Carta de la Organización de los Estados Americanos, constituían el anuncio de que en el cumplimiento del deber de trabajar, los

¹⁰⁵ DE LA CUEVA, Mario, *Ob. cit.* Pág. 108

hombres no estarían solos, pues los estados tendrían que desarrollar su legislación social a fin de que se asegurara a los hombres un nivel decoroso de la vida en el presente y en el futuro. “Como resultado de esta que podría denominarse una concepción solidarista de la vida orientada a la justicia social, lo expuesto en Bogotá y el Artículo Tercero de la Ley Federal del Trabajo podría parafrasearse diciendo que la sociedad tiene el deber de crear las condiciones que permitan al hombre cumplir su deber de trabajar.”¹⁰⁶

El doctor Mario de la Cueva participó junto con la delegación mexicana de la Conferencia de Bogotá, en un ciclo de conferencias en las que se exponían los diversos problemas sociales a los que se enfrentaron, ahí se expusieron las razones que apoyaron el proyecto que lanzaron. Al poder apreciar algunas de estas razones podemos comprender de una manera más amplia el contenido del principio al que nos referimos anteriormente.

La concepción moderna de la sociedad y del derecho sitúa al hombre en la sociedad y le impone deberes y le concede derechos, derivados unos y otros de su naturaleza social: la sociedad tiene el derecho de exigir de sus miembros el ejercicio de una actividad útil y honesta, y el hombre, a su vez, tiene el derecho de reclamar de la sociedad la seguridad de una existencia compatible con la dignidad de la persona humana.

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

En ejecución de estos principios, se dice en el artículo 29 de la carta que el trabajo es un derecho y un deber social y que el hombre tiene derecho a alcanzar su bienestar material y su desarrollo espiritual.

La delegación mexicana señaló en cuanto al sentido y al alcance de el principio tratado en este tema que dicho alcance coincide primeramente con la vieja idea iusnaturalista, según la cual, **a nadie puede impedirse el ejercicio de una actividad honesta**, mas no se limita a este valor negativo, sino que tiene además, un contenido positivo el cual ofrece la idea de 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.**

Existen diversos antecedentes de este principio, el cual se remonta desde la lucha de Espartaco, al frente de los esclavos y en Tomas Moro; también en la obra de Carlos Marx y el proyecto de Ley del Canciller Bismark.

Las raíces de nuestro Artículo Tercero de la Ley Federal del Trabajo en el que se encuentra este principio del derecho laboral son, entonces, obvias. El derecho al trabajo

¹⁰⁶ *Ibíd.*

ha sido la aspiración constante de todos los movimientos sociales. “Nuestro derecho vigente lo consagra, ya desde el primero de mayo de 1970.”¹⁰⁷

En vista de lo anterior y como resultado de diversas disertaciones sobre el problema me Parece que en la actualidad, necesitamos que viva hoy más que nunca este principio, a través de sus manifestaciones más puras, y así propongo lo siguiente:

Que todos los mexicanos sin distinción, puedan adquirir un empleo; para lo cual es necesario que aumente el nivel educativo en el país, haciendo gran propaganda al respecto, ofreciendo mas y mejores oportunidades para estudiar, pero no solo para los jóvenes, sino para todo aquel individuo que tenga el interés de prepararse, y de este modo cualquiera tenga al alcance los conocimientos necesarios para desempeñar el trabajo que desee.

Que aquellos que detentan la mayor parte de la riqueza de la nación, sean sensibilizados, a través de los medios de difusión masiva, campañas y programas sobre la situación laboral que enfrenta hoy en día este país, así como la lucha obrera y sus logros. Con el fin de que brinden más y mejores oportunidades de trabajo.

IV.4 LIBERTAD EN EL DERECHO LABORAL.

La libertad en el derecho laboral, posee diversos enfoques; el primero de ellos va encaminado a la libertad de trabajar en lo que se desee según el Artículo Quinto Constitucional, que establece lo siguiente:

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

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

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

En cuanto a los servicios públicos, sólo podrán ser obligatorios, en los términos que establezcan las leyes respectivas, el de las armas y los jurados, así como el desempeño de los cargos concejiles y los de elección popular, directa o indirecta. Las funciones electorales y censales tendrán carácter obligatorio y gratuito, pero serán retribuidas aquéllas que se realicen profesionalmente en los términos de esta

¹⁰⁷ DE BUEN LOZANO, Néstor, *Ob. cit.* Pág. 87.

Constitución y las leyes correspondientes. Los servicios profesionales de índole social serán obligatorios y retribuidos en los términos de la ley y con las excepciones que ésta señale.

El Estado no puede permitir que se lleve a efecto ningún contrato, pacto o convenio que tenga por objeto el menoscabo, la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad de la persona por cualquier causa.

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

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

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

El principio de libertad de trabajo, también se encuentra ubicada en el Artículo Cuarto de la Ley Federal del Trabajo, que parafrasea el contenido del Artículo anterior. El primer antecedente de este enfoque de libertad laboral se remonta a la Declaración de Derechos de la Constitución Francesa de 1793, cuando el mundo habla de la libertad de trabajo como uno de los derechos del hombre. El principio fue reconocido en nuestra Constitución de 1857 y pasó a la Carta Magna de Querétaro, la que en el Artículo Cuarto lo expresó diciendo que *a ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria o comercio o trabajo que le acomode...* Nos encontramos frente a un primer aspecto de la libertad, que significa que cada hombre es libre para escoger el trabajo que le acomode, esto es, puede seleccionar la profesión que le plazca por corresponder a sus aptitudes, a sus gustos o a sus aspiraciones, una libertad que posteriormente se objetivará en una actividad concreta: la ebanistería, la mecánica o el estudio y el ejercicio de la medicina o de la arquitectura. Por lo tanto, la persona es libre para dedicarse a una profesión o a otra, mediante una decisión personal que no puede impedir el estado, libertad que fue preciso declarar porque, como expresó José María Lozano "debemos recordar que en otras épocas no era lícito a todo hombre dedicarse a cualquier profesión, pues algunas eran imposibles para quienes no tenían ciertas condiciones..."¹⁰⁸.

La libertad de trabajo de 1793, que acabó de romper el sistema corporativo, es un acto previo a la relación de trabajo regulada por nuestro estatuto y aun puede no desembocar en él, porque el hombre está en aptitud de escoger una actividad libre. Mas cerca del derecho del trabajo está el párrafo tercero del Artículo Quinto de la Constitución, que dice que *el estado no puede permitir que se lleve a efecto ningún contrato, pacto o convenio que tenga por objeto el menoscabo, la pérdida o el irrevocable sacrificio de la*

¹⁰⁸ *Estudio de Derecho constitucional Patrio en lo Relativo a los Derechos del Hombre*, Imprenta del Comercio, de Dublán y Compañía, México, 1876, Pág. 616.

libertad del hombre, ya sea por causa de trabajo... precepto que procede asimismo de la Constitución de 1857 y de la Declaración francesa de 1793, en el párrafo que expresaba que si bien el hombre podía comprometer sus servicios y su tiempo, no podía venderse ni ser vendido, porque su persona no es una propiedad enajenable, es decir no estamos hablando de un mueble, animal o de una cosa.

La norma posee una significación fundamental, porque la relación de trabajo no es, ni puede ser, una enajenación de la persona, y porque no podrá tener por efecto el menoscabo, la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad del hombre, sino por lo contrario, en toda relación de trabajo, la libertad debe continuar siendo el atributo esencial de la persona del trabajador. La consecuencia primera que desprendió la misma Constitución consiste en que el hombre es libre para retirarse en cualquier tiempo de la empresa a la que preste sus servicios, sin que pueda ejercerse en ningún caso coacción sobre su persona.

Cruzamos ahora las puertas de la relación de trabajo y nos encontramos así en el corazón del concepto que buscamos: la libertad del hombre no sufre ni puede sufrir restricción alguna por y durante la prestación de su trabajo. Claro está que se encuentra obligado a entregar su energía de trabajo en los términos y condiciones convenidos, pero su persona y su libertad son intocables.

La legislación de 1931 decía y la Ley de 1980 reprodujo la redacción en el art. 134, frac. III, que "el trabajador debe desempeñar el trabajo bajo la autoridad del patrono en todo lo concerniente al trabajo", pero nunca más allá de manera que las instrucciones u órdenes que se emitan sin relación con el trabajo, no tienen que ser acatadas. "El antecedente más directo que posee este principio es el de el Edicto Turgot, que puso fin al sistema corporativo, en el cual se dice: Perseverando en la resolución que siempre hemos sostenido de terminar los abusos que existían en las corporaciones y comunidades... hemos juzgado necesarios establecer para el porvenir reglas a favor de las cuales la disciplina interior y la autoridad domestica de los maestros sobre los obreros se mantengan, sin que el comercio y la industria sean privados de los beneficios atingentes de la libertad."¹⁰⁹

Otra manifestación de la libertad, es la de creencias religiosas y tendencias políticas establecida el párrafo segundo del artículo tercero de la ley federal del trabajo. Ahí se expresó que *no podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo... de credo religioso o doctrina política...*

Una manifestación muy importante respecto de la libertad en el derecho laboral, es la que se ubica en el artículo noveno de la Constitución el cual, relacionado con el Artículo 123 Apartado "A" fracción XVI y fracción X del apartado "B", que otorga, la libertad de asociación de los trabajadores, para formar sindicatos, asociaciones profesionales, etc. Esta manifestación carece de una efectividad plena, al igual que otras no menos

¹⁰⁹ CABANELLAS, *Derecho Sindical y Corporativo*, Buenos Aires, 1959, Pág. 72.

importantes a las que nos referiremos posteriormente.

IV.5 IGUALDAD EN EL DERECHO LABORAL

La igualdad es una de las metas principales del derecho del trabajo. Este valor jurídico encuentra diversas manifestaciones al igual que el principio anterior. La Asamblea Constituyente de Querétaro se dio cuenta del problema, pero lo vio de manera especial con relación al salario; de ahí que se encuentre en la fracción VII del Artículo 123 Constitucional en su apartado “A”, que para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad”, aspecto que se repite en el Artículo 86 de la Ley Federal del Trabajo. La comisión redactora del proyecto de la Ley de 1980 extendió la trascendencia del principio y decidió elevarlo al plano superior que le pertenece y hacer de él uno de los motores ardientes del derecho del trabajo, que puede enunciarse como el principio de igualdad de tratamiento para todos los trabajadores en lo que concierne al trabajo; tal es la explicación del párrafo segundo del ya citado Artículo Tercero de la Ley Federal del Trabajo, en el que se lee:

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

No se conformó la comisión con esa primera declaración, sino que en el Artículo 56, se refirió ya no solamente a la cuestión del salario, sino de una manera general a la totalidad de las condiciones de trabajo al señalar que deberán ser iguales para trabajo igual; lo que se convierte en uno de los problemas actuales de la sociedad mexicana en virtud de su ineficacia.

En la fracción XXV del mismo apartado del 123 Constitucional, se establece que el servicio para la colocación de los trabajadores, en igualdad de condiciones, tendrán prioridad quienes representen la única fuente de ingresos en su familia; aspecto que “se encuentra recogido también en el apartado “B” fracción VIII del mismo artículo, respecto del derecho de escalafón.”¹¹⁰

“La idea de la igualdad posee significados particularmente fuertes en el derecho del trabajo, al grado de que hay momentos en que imaginamos que al lado de los anhelos de los trabajadores hacia una existencia decorosa, la igualdad es la idea-fuerza que impulsó a los hombres a la batalla por nuestro estatuto y que continua siendo uno de los factores mas poderosos para su integración.”¹¹¹

Para el doctor Mario de la Cueva, la grandeza mayor del principio de igualdad se presenta en la cuestión relativa a las condiciones de trabajo, uno de los capítulos del derecho individual del trabajo.

¹¹⁰ IBARRA FLORES, Román, *Ob. cit.* Pág. 92.

¹¹¹ DE LA CUEVA, MARIO, *Ob. cit.* Pág. 111.

El problema de la desigualdad en el trabajo ha sido uno de los factores determinantes de los mayores y más graves conflictos. Históricamente se asocia a las luchas por obtener igual salario para las mujeres y niños que para los hombres, que lo tenían diferente solo en razón del sexo o de la edad. La diferencia de salario solo motivada por la nacionalidad, fue una de las causantes de la trágica Huelga de Cananea. Por este motivo la ley en el último párrafo del artículo tercero precisa que no podrá establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, credo religioso, doctrina política o condición social. El inconveniente de la desigualdad económica prospera hoy en día como lo hizo hace ya muchos años, y trae en consecuencia que no todos los trabajadores, tengan el beneficio de un servicio de salud de calidad, como otros trabajadores que incluso desempeñan una labor igual, pero en diversas circunstancias. Incluso es valido decir que hasta en la procuración de justicia no es lo mismo el trato que se le da a un empleado de limpieza que al de un actor de televisión.

A pesar de que estos últimos aspectos no se consideran por los estudiosos de la materia como tema fundamental del principio de igualdad, creo que al ser tan expansiva la naturaleza del derecho laboral que regula de igual modo al accidente de trabajo que ocurre con la realización de este, como aquel que ocurre con motivo de este, entonces también la igualdad por la que opta el derecho laboral debe regir la que se produce durante el trabajo y la producida con motivo de este.

Hay que recordar lo que Don Mario de la Cueva exponía: “*Los beneficios, cualquiera que sea su naturaleza, que se concedan a un trabajador, deben extenderse a quienes cumplan un trabajo igual.*”¹¹²

IV.6 ESTABILIDAD DEL TRABAJADOR EN SU EMPLEO.

“Todo trabajador tiene derecho a conservar su empleo, salvo que hubiere una causa justa para privarle de él.”¹¹³ Esta es la formula en la que se traduce el principio de estabilidad en el empleo.

La estabilidad de los trabajadores en sus empleos es un principio dotado de doble proyección: por una parte, posee una proyección eminentemente social, que se refiere al interés del trabajador a permanecer vinculado a la empresa, interés obvio puesto que el trabajo es medio de vida y vehículo de inserción social de quienes lo prestan; y, de otro lado, una proyección eminentemente económico- productiva, que se refiere al interés del empresario en adaptar el volumen y la duración del trabajo a las necesidades productivas, administrativas o de otra índole empresarial.

Otro modo de entender este asunto, es que la proyección central del principio de estabilidad, se refiere a la preferencia por los contratos de trabajo indefinidos sobre los

¹¹² *Ídem*. Pág.112.

¹¹³ DE BUEN LOZANO, Néstor, *Ob. cit.* Pág. 87.

temporales, y por otro lado se encuentra la protección de los trabajadores frente a los despidos injustificados. La proyección central, se traduce en el interés del trabajador, evidentemente, de que los contratos de trabajo sean de larga duración, y de ser posible fijos, y que solo se realicen contratos temporales para cubrir necesidades de esta naturaleza. Por otro lado está el interés prioritario del trabajador, de que exista una protección legal efectiva tanto de fondo como de forma contra posibles decisiones de los empresarios extinguiendo arbitrariamente el contrato laboral; interés que atiende la Ley Federal del Trabajo en su artículo 47 configurando el despido no como libre sino como causal, siendo las causas disciplinarias, bien de tipo económico o productivo.

El trabajador estable, debería ser normalmente un trabajador con mejor formación y con mayor motivación y por ello un sujeto económico mejor integrado, el cual también merece un mayor salario, mayores prestaciones y otros aspectos costosos para la empresa, que el que no reúne estas características. Existen aun muchos rezagos en cuanto a este problema que enfrenta México, los cuales finalmente terminan en convertirse en un tabú que considera que el principio de estabilidad, es un obstáculo que dificulta o incluso imposibilita la adaptación de la empresa a las cambiantes circunstancias económicas y productivas; peligro particularmente grave en un mundo como el actual dominado por una enorme competencia empresarial, agigantada por la mundialización de la economía y el vertiginoso progreso tecnológico.

En una palabra, la clásica diversidad de intereses de empresarios y trabajadores se pone también de manifiesto con relación a la estabilidad en el empleo.

Sin embargo no hay por qué llegar a los extremos de renunciar por completo a las aparentes ventajas que ofrece la contratación temporal sobre la indeterminada. Tampoco es viable el que todos los trabajadores por el simple hecho de ser contratados, mantengan un puesto el cual no se preocupen por conservar y eliminen por completo las posibilidades de otros aspirantes, los cuales pudieran desempeñar mejor esa labor. Lo mejor es aceptar una posición intermedia, que combine prudentemente el derecho de los trabajadores a una razonable seguridad en cuanto a la duración de su empleo y el derecho de los empresarios a organizar también racionalmente el proceso productivo, adaptando los cambios de la empresa a las necesidades reales de cada momento.

El Artículo 35 de la Ley Federal del Trabajo señala que las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado. A falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado. Sin embargo los contratos que son para tiempo determinado, ó contratos temporales son utilizados por las grandes empresas transnacionales con el fin de reclutar jóvenes cada año y despedirlos para contratar a otros, en muchas ocasiones solo para obtener estímulos gubernamentales, como el de no pagar cuotas del IMSS u obtener mano de obra barata, ocasionando de este modo la inestabilidad de los trabajadores jóvenes en su empleo.

Como anteriormente se dijo este problema afecta especialmente a los jóvenes. Más de la mitad de los trabajadores temporales que pierden su empleo con mayor rapidez, son jóvenes menores de 30 años. El acceso al empleo de los jóvenes se encuentra bastante

restringido y tiene muchas limitaciones.

Las condiciones deplorables que acompañan a los jóvenes, se traducen a que su inserción laboral se produce, y se prolonga durante varios años, a través de sucesivos contratos temporales en diferentes empresas y en puestos de trabajo desconectados de la formación adquirida en la etapa educativa. De hecho, la falta de correspondencia entre formación educativa y empleo es uno de los elementos que conforman la precariedad laboral de los jóvenes. Esto en virtud de que los trabajos que se enfocan a su profesión se encuentran acaparados por trabajadores que en más de las más ocasiones, no tienen la preparación adecuada y retienen dichos puestos, amparados por un contrato que establece su permanencia en el puesto, el cual finalmente será renovado una y otra vez, sin ningún freno realmente efectivo.

La inadecuada inserción laboral de los jóvenes tiene consecuencias negativas, no solo para ellos sino para todo el país porque retrasa y limita su desarrollo profesional y produce distorsiones en el ajuste de oferta y demanda de empleo, en tanto que ocupan puestos de trabajo que en muchos casos requieren un nivel de educación inferior al de su nivel de formación, produciéndose así un desplazamiento de otros trabajadores y trabajadoras hacia el desempleo.

Algunas propuestas para este problema son:

Establecer eficientes y mejor estructuradas bolsas de trabajo, específicas para los jóvenes, en función de sus niveles de educación y sus cualidades personales.

Potenciar la utilización de la educación como medida de crecimiento económico, combinándola con el empleo y relacionándola con las demandas y necesidades del mercado de trabajo. Las escuelas y universidades deben asegurar la posterior inserción laboral del estudiante y no solo ofrecer incipientes e insuficientes bolsas de trabajo de las cuales debe encargarse el gobierno federal.

Promover la colaboración entre las instituciones educativas, las empresas e instituciones públicas para producir el tránsito adecuado entre la etapa formativa y la inserción laboral. Incentivar eficazmente la contratación indefinida de los jóvenes y controlar la utilización generalizada de contratos temporales en aquellas actividades con un fuerte componente de población laboral joven.

Promover una mayor estabilidad en la inserción laboral de los jóvenes a través de contratos indefinidos y de la conversión en éstos de los servicios sociales así como de las prácticas profesionales. Con su debida regulación y requisitos, los cuales deberán ser perfectamente bien pensados y estudiados.

Las autoridades competentes deben desarrollar un papel relevante en la detección de situaciones de fraude en la contratación y de trabajo irregular, así como para fomentar el cumplimiento de las normas laborales.

Las ventajas que ofrece el contrato a tiempo indeterminado, pueden llegar a ser más amplias que las que ofrece el contrato temporal, en virtud de que en este último, independientemente de que el trabajador se desempeñe bien o mal en su cargo, tendrá relativamente seguro su puesto, durante el tiempo establecido en el contrato. Contrariamente el contrato por tiempo indeterminado extiende la posibilidad de que mientras que el trabajador desempeñe bien su función, este podrá conservar su empleo no solo el tiempo que se estableció en el contrato, sino hasta que este siga desempeñando la labor especificada en su contrato de una manera eficiente; un aspecto que puede orillar a una mayor competitividad entre los trabajadores y en consecuencia un mayor crecimiento económico.

La fijación de una postura intermedia que favorezca a trabajo y capital es cualquier cosa menos sencilla; se trata de una delicadísima tarea político-jurídica que corre el riesgo casi inevitable de no contentar del todo a ninguna de las dos partes. Pero al fin y al cabo ese es el riesgo inherente a todo el derecho del trabajo, en cuanto que su meta es la obtención de un difícil compromiso social y económico, del que en nuestros días vienen siendo partes, a través del dialogo social, empresarios, trabajadores y gobierno. Las piezas esenciales del derecho del trabajo.

IV.7 LA APLICACIÓN DE LA DOCTRINA DE LA RESPONSABILIDAD EN EL DERECHO LABORAL.

La doctrina de la responsabilidad es otro de los monopolios dos veces milenario del derecho civil, pero no podemos menos que admirar la fuerza de ideas y la belleza de las exposiciones de los maestros de Francia y de los nuestros, respecto de este tema. No tiene por que llamarnos la atención que las enseñanzas de Planiol y de Borja Soriano pertenezcan a un pasado que fue ciertamente muy largo y muy brillante y que tal vez subsistan en el derecho civil de nuestros días, pero que para el derecho del trabajo ya no son sino pasado que no puede ser presente, por que, dado su destino, que es la regulación del transito de las cosas que están en el comercio de un patrimonio a otro, se halla, y ya lo hemos expresado varias veces, en abierta contradicción con el estatuto cuyo destino es asegurar al trabajo una existencia decorosa.

En el derecho civil, el término de responsabilidad, sirve para designar de una manera general, *la obligación de reparar el daño o perjuicio causado por el hecho de una persona a otra*; y la doctrina de la responsabilidad *determina que personas y en que circunstancias están obligadas a la reparación*.

“En lo que corresponde al derecho laboral, la teoría de la responsabilidad se refiere a los riesgos de trabajo y a los daños cualquiera que sea su naturaleza y las circunstancias en que se realicen, producidos por el trabajador,”¹¹⁴ cuya regulación ya desde la Ley de 1931 se pretendía formara parte del estatuto laboral, alcanzó una grandeza que difícilmente se

¹¹⁴ DE LA CUEVA, Mario, *Ob. cit.* Pág. 120.

daba en otras legislaciones. Pero si se penetra hasta lo más íntimo de su esencia, se descubre que no pudieron los autores de la ley desprenderse de la tradición civilista: aquella idea de la *indemnización forfaitaire*, que para entonces no había podido superar la ley del seguro social, superación que si se logró en la Ley de la Seguridad Social para los Trabajadores del Estado, es el producto de una transacción entre los creadores franceses de la teoría del riesgo profesional y los clásicos del derecho civil, que expusieron que si el empresario debía responder por los accidentes en los casos de culpa del trabajador, era consecuente que se redujeran las indemnizaciones en todas las hipótesis, a efecto de que lo que tuvieran que para los empresarios por aquel concepto, ya reducido, se compensara con las reducciones en los casos de culpa de su parte o cuando se presentara un caso fortuito.

Preocupada la comisión con ese problema, vino a su memoria el artículo 11 fracción XVI, de la Ley de 1931, que expresa que el patrono está obligado a pagar al trabajador el salario correspondiente al tiempo que pierda, cuando se vea imposibilitado de trabajar por culpa del patrono. Pareció indudable que el significado y el alcance del precepto eran un reflejo claro de la doctrina de la responsabilidad por culpa del derecho civil, pues la consecuencia inmediata de esa norma, consistía en que todas las interrupciones en la actividad de una fabrica o taller, cuya causa no fuera la culpa del patrono, eran reportadas por el trabajo, o lo que es igual, los riesgos inherentes a la actividad de las fabricas y talleres recaerían sobre los trabajadores, solución que implica la negación de las exigencias de la realidad y la justicia. Hubo además de esta, otras muchas cuestiones, en las cuales tendría también que decidirse que el empresario reporta las consecuencias de los riesgos que implica la actividad económica. Al comprender la magnitud del problema, la comisión, consciente de que la ley nueva debía contener los principios que armonizaban la doctrina de la responsabilidad con la idea del derecho del trabajo y con las exigencias de la justicia social, recorrió las normas e instituciones del proyecto y llegó a la conclusión de formar una idea nueva de la responsabilidad, fundada sobre la naturaleza de la sociedad, sobre los derechos sociales de la persona humana y sobre los postulados de la justicia del trabajo. Un principio de responsabilidad objetiva, distinto y opuesto a la idea de la responsabilidad individualista, subjetiva y patrimonial del derecho civil; una doctrina que está contenida en la frase del Artículo Tercero de la Ley que señala como meta del derecho del trabajo y por supuesto también de la seguridad social, el brindar a los trabajadores una existencia decorosa; un principio para el presente y para el futuro, pues cualquiera que sea el sistema económico del mañana, ahí se encontrará la formula de Marx: “dar a cada quien según sus necesidades.”¹¹⁵

IV.8 EL DERECHO DEL TRABAJO Y LA PROBLEMÁTICA REFERENTE A LA EFICACIA DE ÉSTE PARA LOS TRABAJADORES MEXICANOS.

IV.8.a VISIÓN DOCTRINAL DEL PROBLEMA DE EFICACIA. En virtud de la

¹¹⁵ *Ídem.*, Pág. 123.

dependencia que tiene el derecho para cumplir sus fines respecto de la eficacia, es de suma importancia que pongamos atención en el tema.

Para Kelsen, “la eficacia del derecho significa que las normas jurídicas son realmente aplicadas y obedecidas, lo cual es una cualidad de la conducta real de los hombres y no del derecho.”¹¹⁶ En el lenguaje ordinario, la palabra eficacia es usada como sinónimo de efectivo; en el jurídico, está ligada a la consecución de los fines del derecho.

La eficacia, en términos generales, se refiere a “la aplicación de la norma jurídica, a su obediencia, cumplimiento, acatamiento, observancia o aceptación, así como a la realización de sus efectos o al cumplimiento de sus fines y propósitos.”¹¹⁷

Existen diversas posturas, respecto de la eficacia de las leyes. La formalista afirma que la eficacia o ineficacia de la norma jurídica no afecta su validez. La realista plantea que las disposiciones jurídicas existen por que son socialmente aceptadas y obedecidas. “La Totalizadora sustentada en las ideas de Bobbio, considera que la eficacia, junto con la validez y la justificación, son los tres elementos constitutivos de la experiencia jurídica y que desconocer cualquiera de ellos, significa un innecesario empobrecimiento del derecho, que lleva al reduccionismo formalista, sociologista y iusnaturalista.”¹¹⁸

Hart considera que “para que pueda hablarse de la existencia de un sistema jurídico, los individuos deben satisfacer como condición fundamental, la obediencia generalizada de sus normas.”¹¹⁹ Sin embargo, esta condición no ha sido considerada como elemento esencial en la definición de derecho.

A este respecto, solo puede decirse que un sistema jurídico es eficaz, cuando sus normas son constantemente obedecidas por la mayoría y en los casos de desobediencia, aplicadas por los órganos de gobierno.

Hay desde luego, factores desligados del derecho que influyen para conseguir la obediencia de las leyes, Hägerström hace una lista de estos.¹²⁰

- El hábito de obedecer a las prescripciones que se presentan con pretensión de autoridad.
- La internalización de otras normas, fundamentalmente las morales, que se expresa a través de una actitud moral positiva.
- El temor a una sanción o coacción exterior.

¹¹⁶ KELSEN, Hans, *Teoría general del Derecho y del Estado*, Universidad Nacional Autónoma de México, cuarta reimpresión, México, 1988, Pág. 49.

¹¹⁷ BONIFAZ ALFONZO, Leticia, *El Problema de la Eficacia en el Derecho*, Ed. Porrúa, México, 1993, Pág. 10.

¹¹⁸ DÍAZ, Elisa, *Sociología y Filosofía del Derecho*, Ed. Taurus, Madrid, España, 1984, Pág. 57.

¹¹⁹ HART, H.L.A., *El Concepto de Derecho*, Ed. Abeledo Perrot, Argentina, España, 1993, Pág. 145.

¹²⁰ PATTARO, Enrico, *Elementos para una teoría del derecho*, Ed. Debate, Madrid, España, 1991, Pág. 162.

- La inclinación general a adaptarse a las circunstancias.
- Temor a la anarquía.
- El instituto social.

“Lograr la eficacia de las normas jurídicas requiere de ciertas condiciones, a las que la doctrina llama garantías, que pueden ser sociales, políticas, jurídicas, psicológicas y económicas.”¹²¹

Las garantías sociales son las grandes fuerzas sociales como la religión, las costumbres, la cultura, etc. Las garantías políticas las constituye el poder del Estado y las garantías jurídicas proporcionan la mayor seguridad para la eficacia del derecho. Las garantías psicológicas, son una especie de las sociales, y en ellas se encuentra la educación, la ética, etc. Las económicas están integradas por la infraestructura material de que dispone el gobierno para asegurar el cumplimiento de sus funciones.

La legitimidad del poder al ser la cualidad de estar conforme a la ley, es factor fundamental para el cumplimiento de las normas jurídicas, ya que una autoridad electa de acuerdo a un marco jurídico y por una mayoría, que se conduzca de acuerdo a los intereses de la sociedad, es mejor obedecida que una que no tiene tales características.

La difusión de las normas jurídicas es fundamental para conseguir su eficacia. Sin embargo, como dice Kelsen, “hace mucho tiempo que eso es una ficción.”¹²²

La excesiva abundancia de leyes y los cambios continuos que sufren, hacen difícil, incluso a los especialistas, su conocimiento.

México tiene el problema de dar por conocidas oficialmente las leyes, con la sola publicación en el Diario Oficial de la Federación; en los periódicos o gacetas oficiales de los gobiernos de las entidades federativas, todos de reducida circulación, aunque no lleguen a ser conocidas por los gobernados, debido al escaso tiraje de dichas publicaciones, a pesar de la necesidad por parte de la sociedad de difundirlas por otros medios.

Por lo tanto, sería conveniente la aplicación de las siguientes medidas:

Difundir por los medios masivos de comunicación, a través de programas especiales en donde sean comentadas por especialistas en el tema, disposición por disposición de las nuevas leyes que sean promulgadas, o las reformas que se realicen de las vigentes; a fin de que todos los individuos sin excepción tengan conocimiento del marco jurídico que los rige. Estos programas deben ser debidamente, promocionados y difundidos, además de que deben estar en el aire, durante las horas de mas audiencia; como es el caso de los partidos de fútbol u otros espectáculos.

¹²¹ BONIFAZ ALFONZO, Leticia, *Ob. cit.* Pág. 72.

¹²² *Ídem*, Pág. 115.

La eficacia en función del cumplimiento de las leyes, es un tema que se refiere a que todas las leyes son elaboradas para cumplir algún propósito social; por ejemplo, las leyes laborales, regulan las relaciones de trabajadores y empleadores; sin embargo en México hay un grave conflicto, en virtud del incumplimiento de la Ley Federal del Trabajo. Quizá el problema consista en que la realidad rebasó totalmente esta legislación, no se cumple en lo que se refiere a la jornada laboral ni con las formas que se establecen de contratación; ni siquiera con el mecanismo establecido para el pago de salarios, así como tampoco con la mayor parte de los preceptos legales que contiene. La mayor parte de las empresas tienen prácticas que no están contempladas en la ley, simplemente porque cuando se originó no existían éstas. Por lo que creemos necesario:

Realizar una reforma laboral que se enfoque a la eficacia de la ley a los nuevos tiempos y circunstancias que vive México en este momento, pero siempre tomando en cuenta el no violentar los derechos de los trabajadores, y se mantengan las mínimas condiciones laborales que establece el artículo 123 constitucional.

IV.8.b TINTE ECONÓMICO DE LA PROBLEMÁTICA. Existe en México una diversidad de causas que impiden el cumplimiento de las leyes laborales, limitando con ello su eficacia, resultando de ello la inexistencia de un verdadero cumplimiento de los fines del derecho laboral. Pero posiblemente uno de los más grandes obstáculos de la observancia de las leyes laborales, es sin temor a equivocarme, la gran crisis económica que agobia hoy en día al país.

“El incumplimiento de las leyes del trabajo en México, particularmente en los últimos veintiséis años, tiene como punto de partida el final del modelo del desarrollo estabilizador cuyos primeros signos visibles fueron, por una parte el surgimiento de fuertes presiones inflacionarias, después de un prolongado lapso de estabilidad de precios, y de otra, la contracción de inversión privada.”¹²³

Como se dijo anteriormente, la crisis económica mexicana “tiene sus primeras manifestaciones a partir de 1971, en que la economía mexicana entro en una fase de crecimiento lento e inestable del producto interno, de intensas presiones inflacionarias, de agudización del desequilibrio del saldo con el exterior y de aumentos persistentes de los déficits fiscales.”¹²⁴

La política aplicada por el gobierno durante esta crisis, se ha caracterizado por “el abandono de la tarea de generar o mantener empleos y, una notable tendencia a resolver las cosas sin demasiada sujeción a las exigencias constitucionales y legales,”¹²⁵

Los mecanismos o instrumentos a los que ha acudido el gobierno para llevar a cabo lo anterior, han sido llamados pactos de concertación social, con lo que ha conseguido “un

¹²³ GONZÁLEZ CASANOVA, Pablo y FLORESCANO, Enrique, *México Hoy*, ensayo de José Ayala, José Blanco y otros, sexta edición, siglo XXI editores, México, 1982, Pág. 48.

¹²⁴ *Ídem*. Pág. 19.

¹²⁵ DE BUEN LOZANO, Néstor, *Razón de Estado y Justicia Social*, Ed. Porrúa, México, 1991, Pág. 174.

control relativo de la inflación y absoluto de los salarios.”¹²⁶Invadiendo con ello la competencia del Poder Legislativo.

“En el ámbito operativo, la implementación de las políticas del gobierno durante la crisis, particularmente a partir de 1982, han sido la anulación de contratos y convenios colectivos, la cancelación de la libertad sindical, y la conversión del derecho de huelga en motivo de quiebra de empresas,”¹²⁷además de incluir en la ley de instituciones de crédito una limitación a ese derecho, subordinando su ejercicio al interés del público, haciendo a un lado el objeto de la huelga como instrumento de equilibrio entre los factores de producción. Las consecuencias de la crisis han sido entre otras, el desempleo, la economía informal, un descenso vertiginoso de los salarios, pero sobre esto, un incumplimiento disfrazado de las normas laborales, por parte del Estado.

En materia presupuestal, como consecuencia de la crisis, el gobierno ha reducido la plantilla de personal de las dependencias encargadas de vigilar el cumplimiento de las leyes de trabajo, de manera que carece de personal suficiente y calificado para verificar el cumplimiento de las normas laborales y de mecanismos para la imposición de multas a quienes las infringen, dada la corrupción que en ocasiones suele haber en el gobierno, particularmente en el área de aplicación de las normas laborales. Por lo que considero que una medida que debe tomarse para evitar esta situación es:

Evitar la oscilación drástica del presupuesto de las dependencias encargadas de vigilar el cumplimiento de las normas en materia laboral, así como tener en especial consideración a sus trabajadores, los cuales deben disfrutar de un salario justo y remunerador, así como incentivos que los aleje de la corrupción, cáncer de la impartición de justicia, para cumplir adecuadamente con su labor.

Otro problema es la aplicación por la élite gobernante mexicana de la estrategia neoliberal, cuyos planteamientos principales, consisten en la liberación del mercado, la apertura comercial externa, el ajuste estructural de la economía de los países, la privatización de los bienes propiedad del Estado y la desregulación de todo el sistema laboral sobre todo en la concepción respecto de los salarios en las que prevalece la idea de funcionalidad en lugar de la de la justicia. Motivo por el cual considero las siguientes observaciones:

Antes de aplicar modelos económicos extranjeros en México, es prioridad realizar un estudio exhaustivo de los beneficios y los perjuicios que vendrían en consecuencia de su aplicación, siempre teniendo por encima de todo, a la carta magna que vela por los intereses del pueblo mexicano y a las condiciones y características del país e que vivimos.

Hay que recordar que no por que otros modelos tengan un exitoso desenvolvimiento en otros países, es una garantía de que obtengan semejante triunfo en este país.

¹²⁶ *Ibíd.*

¹²⁷ *Ibíd.*

Vigilar que todos los tratados que firme México con otros países, se ajusten a nuestras capacidades tanto jurídicas como de producción, tomando como prioridad a los más necesitados.

IV.9 LA LIBERTAD DE PODER TRABAJAR EN LO QUE SE DESEE.

IV.9.a RESTRICCIONES SOCIALES PARA LA LIBERTAD DEL TRABAJO. Existen diversos factores sociales que en ocasiones constituyen un verdadero obstáculo para poder conseguir un empleo.

En ocasiones valores como la moral, influyen en la libertad que posee cada quien para trabajar en lo que se desee pues, en virtud de la situación tan deplorable en la que se encuentra este país, en el que se encuentra a flor de piel la necesidad del padre de familia para conseguir el sustento diario, los patrones de grandes y hasta de pequeñas empresas y establecimientos, niegan la oportunidad a muchos hombres y mujeres, de por lo menos sostener una entrevista para aspirar a algún cargo, solo por motivos que obedecen a la raza, al sexo, o a la apariencia física sin mencionar las discapacidades que pudiera presentar el aspirante. Lo anterior solo puede considerarse como una falta de moral por parte de los patrones discriminadores, que ojala pusieran en practica la obligación moral de ayudar a los que lo necesitan y de contratar a alguien por sus aptitudes profesionales y no por factores ajenos.

Otro factor de suma importancia es la costumbre, que crea la tendencia de hacer lo que otros hacen. En virtud de esto, muchos mexicanos terminan por dejarse persuadir por las tendencias laborales mas favorecedoras económicamente de algún momento en específico, provocando con ello que esta rama laboral se sature y que aquellos que en realidad sienten pasión por aquella labor les resulte en extremo difícil el poder dedicarse a lo que deseen sin importar que tantas aptitudes personales o que tan preparados estén.

A lo anterior se unen las reglas del tracto social, pues hay que recordar que en México más que en otros países, a las personas les interesa más el que dirán, la exclusión del medio y la reprobación social, que realizar sus aspiraciones y desarrollar sus capacidades personales.

IV.9.b RESTRICCIONES LEGALES PARA EL TRABAJO. Las leyes se destruyen o se descartan simplemente porque son leyes. No son consideradas instrumentos de la libertad sino restricciones a la libertad, Milton Friedman, asevera que “Hoy día no somos libres para ofrecer nuestros servicios como abogados, médicos, dentistas, fontaneros barberos, enterradores, o para empezar a trabajar en muchas otras ocupaciones, sin antes conseguir un permiso o una autorización de un funcionario gubernamental.”¹²⁸

¹²⁸ FRIEDMAN, Milton, *En Libertad de Elegir; hacia un Liberalismo Económico*, tercera edición, Ed. Grijalbo S.A. Barcelona, España, 1980, Pág. 61.

Las limitaciones en materia de trabajo, van mas allá de no poder conseguir un empleo, en virtud de que un documento certifique que eres apto para ejercer un puesto en particular. Existen otros derechos laborales que también se encuentran limitados, como es el caso de la libertad de asociación de los trabajadores, sin embargo, dichos atributos están condicionados por actos administrativos como el registro sindical, que es uno de los puntos centrales para su respectiva eficacia, pues la sola reglamentación laboral entraña en sí misma grandes restricciones.

Si analizamos el derecho de huelga desde un punto de vista constitucional, la fracción XVII del Artículo 123 la concede sin limitación alguna. No menciona la obligatoriedad o necesidad de un emplazamiento previo salvo lo que señala la fracción XVIII para los servicios públicos, y menos aún con las características que le atribuye la ley reglamentaria.

Otro ejemplo de limitación es la huelga por solidaridad. Esta modalidad de la huelga tiene por objeto apoyar, solidarizarse, con una huelga que tenga como fin alguna de las causales señaladas en el Artículo 450 de la ley. Sin embargo, por una cuestión de ubicación textual de simple redacción, ésta no puede ejercerse en apoyo de aquellos sindicatos que luchan por la revisión de sus salarios contractuales. La razón es arbitraria: la fracción VI permite *apoyar una huelga que tenga por objetivo alguno de los enumerados en las fracciones anteriores*. Y como el legislador colocó a la huelga por revisión de salarios en la VII no es posible apoyarla.

En lo concerniente a la cuestión relativa al amparo, existe el problema de que en caso de declaración de inexistencia de la huelga, el alcance de este recurso resultará prácticamente nulo. Todo porque la declaratoria de inexistencia obliga a los trabajadores a reincorporarse de inmediato a sus labores 24 horas, haciendo imposible la obtención de una sentencia de amparo en tan breve lapso. Obviamente, el efecto que puede tener el amparo una vez que los obreros se encuentran laborando es bastante limitado. Se da pie a que la arbitrariedad de muchas resoluciones no pueda ser combatida en la práctica.

El registro sindical obligatorio atenta contra la voluntad de independencia y democracia sindicales. Inconstitucionalmente contraviene la fracción XVI del Artículo 123, pues éste señala, sin limitación alguna, *que los trabajadores y los patrones tendrán el derecho de coaligarse para la defensa de sus respectivos intereses*. Es decir, *la coalición como libertad es el ejercicio sin obstáculos del grupo social*. No necesita permiso, autorización, reglamentación o reconocimiento para su existencia. Proviene del acuerdo de los coaligados. La obligación de las autoridades es respetarla y procurar su libre reconocimiento. Con el fin de solucionar este tipo de errores sería viable lo siguiente:

Se realice una revisión minuciosa de la Ley Federal del Trabajo vigente, con el fin de que se puedan corregir aquellos errores gramaticales, que pudiesen obstaculizar el cumplimiento de los principios del derecho laboral.

Tener preponderantemente en cuenta las desventajas que poseen los trabajadores, en

virtud de su precaria situación para las futuras reformas, con el fin de ayudarlos a lograr alcanzar la libertad por la que siempre han luchado.

Establecer las medidas necesarias para que la garantía constitucional de formar sindicatos sea respetada y obedecida por la autoridad administrativa; o sea, que se amplíe el campo de reconocimiento para la vida jurídica de un sindicato.

Realizar programas por parte del gobierno de educación gratuita y accesible para los trabajadores, pues un elemento que, de modo inmediato, condiciona el grado de libertad de una persona a la hora de actuar, será el grado de desarrollo de su conocimiento.

Existen desde luego, diversas limitaciones a la libertad en materia laboral, como las contenidas en el texto del Artículo Quinto Constitucional que se refieren a la necesidad de tener un título universitario por ejemplo, las de carácter administrativo que se han impuesto por necesidades de control político de la élite gobernante respecto de los sindicatos, que son consecuencia del corporativismo sindical, la restricción de laborar mas de tres horas de tiempo extraordinario como está en la fracción XI del 123 Constitucional y muchas otras de tipo social y económico, sin embargo está en nuestras manos el poder superarlas contribuyendo al buen funcionamiento de la legislación, con dos aspectos, conocer y obedecer las leyes, y reformarlas si es necesario, pero solo después de cumplir con el primer requisito.

IV.10 TODOS LOS TRABAJADORES SON IGUALES ANTE LA LEY.

IV.10.a LAS CONDICIONES ACTUALES DE LOS TRABAJADORES MEXICANOS. El contenido, de este tema se puede reducir a estas simples palabras: pobreza, indignación, injusticia, frustración, inestabilidad económica y todos los problemas que dificultan el cumplimiento de los fines del derecho del trabajo además de muchos otros más factores que trataré a continuación.

El Estado Mexicano, haciendo uso de la fuerza, ha reprimido en diversas ocasiones a los sindicatos independientes, bajando salarios y atentando contra los derechos laborales con el pretexto de combatir la inflación, la cual es para esta clase gobernante causa suficiente para su justificación.

Sin embargo, como ya hemos dejado en claro, todas estas medidas solo traen como consecuencia una incipiente estabilidad económica la cual, lejos de beneficiar a los trabajadores nacionales, han disminuido los mínimos establecidos por la ley para beneficio del obrero, por ejemplo la situación que hoy en día señala a la seguridad social mexicana como una institución agonizante y deficiente, o la dificultad que enfrenta el trabajador para mantenerse en su empleo, dejándolo en un estado de desequilibrio económico y con diversas necesidades difíciles de resolver, mientras que otros gozan de profusa opulencia; ó las injusticias que llegan a cometerse en las Juntas de Conciliación y

Arbitraje de este país.

IV.10.b LA IDEA DE SEGURIDAD SOCIAL DE CALIDAD PARA TODOS. Es algo terrible que a pesar de lo que nos ha enseñado la historia, se permita que en la actualidad prevalezcan los intereses de la clase dominante sobre la clase trabajadora; mas, para explicar el problema del que adolece la seguridad en México, es necesario comprender las dimensiones de este asunto. Aquellos que están en los altos cargos, conocen bastante bien el problema pero, dado que siempre han estado al servicio del poder y del dinero, es de esperarse la actitud que toman al respecto.

En el Artículo 123, fracción XXIX, de la Constitución Política se dice que es de utilidad pública la Ley del Seguro Social, y además que comprenderá seguros de invalidez, de vejez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, de enfermedades y accidentes, de servicios de guardería y cualquier otro encaminado a la protección y bienestar de los trabajadores, campesinos, no asalariados y otros sectores sociales y sus familiares; y en la fracción XXX se indica que las sociedades cooperativas para la construcción de casas baratas e higiénicas.

Las instituciones públicas que se encargan de cumplir lo anterior, son: El Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE) y la Secretaría de Salubridad y Asistencia (SSA).

Comencemos a desglosar el problema de la seguridad social en México, comenzando con los antecedentes del Instituto Mexicano del Seguro Social.

El IMSS fue fundado en 1943, dos años después de haberse creado una comisión técnica para estudiar su instrumentación. El mundo estaba en guerra, pero México recibía algunos beneficios económicos por atender muchas necesidades de los EEUU. En esas condiciones se comenzó la construcción de la infraestructura necesaria para que el IMSS comenzara a instrumentarse. El IMSS comenzó a funcionar en pequeños edificios rentados.

Tanto el IMSS, como el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales del Estado (ISSSTE) no tuvieron mayores problemas hasta finales de la década de los setenta. Se había creado una gran estructura en edificios y servicios que funcionaba más o menos bien, a pesar de que el número de derechohabientes había crecido mucho más rápido que el número de médicos, enfermeras y camas. Sin embargo, a partir de principios de los ochenta la situación comenzó a cambiar radicalmente por la profunda crisis económica provocada por la devaluación de 1982, por los acuerdos firmados con el gobierno estadounidense y la banca internacional y por la reducción drástica a la inversión presupuestal en el ramo social.

Ya en pleno neoliberalismo, siendo presidente de la república Ernesto Zedillo, su secretario de salud Ramón de la Fuente y Genaro Borrego director del IMSS, el segundo anunció que los servicios de salud sufrían una profunda crisis y podrían desaparecer.

Afirmó que la situación iba en camino para llegar en los próximos años a un punto donde existiría un solo agente regulador que normaría y regularía todo el sistema nacional de salud, incluyendo la medicina privada, un agente financiador único. Como respuesta el Sindicato Nacional de Trabajadores del Seguro Social (SNTSS) dirigido entonces por Antonio Rosado García, el Secretario General y Vega Galina Secretario de Previsión Social, rechazó la declaración del secretario de Salud, por decir que el IMSS y el ISSSTE desaparecerían en los próximos años.

Posteriormente el secretario de Salud, Juan Ramón de la Fuente fue recriminado por legisladores de oposición, demostrándole las causas de las deficiencias en los servicios de salud: por escasez de recursos asignados al sector, la falta de atención a las zonas indígenas, la creciente incidencia del SIDA y las enfermedades relacionadas con la pobreza, así como la baja calidad y la falta de calidez con que los usuarios son tratados en la mayoría de los hospitales públicos del país. De la Fuente aceptó que no había podido elaborar aún una política de estado en materia de salud, pero defendió los esfuerzos oficiales.

La situación empeoró con el gobierno de Vicente Fox. Apenas nueve días de las elecciones presidenciales que le dieron el triunfo, Julio Frenk, el que sería designado secretario de Salud, declaró que el 40 por ciento de la población no tenía acceso a las instituciones de seguridad social, que las instituciones públicas estaban en quiebra y que proponía ampliar un sistema prepago para evitar gastos catastróficos a la hora de una enfermedad. Fue tal la insistencia de Frenk en el seguro privado, que el mismo director priísta zedillista de salud, José Antonio González Fernández, cuestionó la viabilidad de los seguros privados porque lo importante para mejorar la salud es pensar en el usuario, considerar la capacidad adquisitiva de la persona y en sus condiciones de vida, pues si no tiene a su alcance estas posibilidades, hay que insistir en el seguro público.

Al tomar posesión de la dirección del IMSS Santiago Levy, dijo ante las críticas, que el IMSS no se privatizaría, que seguiría siendo una institución pública y el principal instrumento redistributivo del estado mexicano. Aseguró que en los próximos años podrían incorporarse alrededor del cincuenta por ciento más derechohabientes de los actualmente registrados. Sin embargo hoy se tiene una visión completamente distinta: Cinco décadas de crecimiento sin planeación, sin cambios y con restricciones presupuestales constantes, así como un aumento desproporcionado de su nómina, mantienen al IMSS descapitalizado, lo cual en el corto plazo podría desembocar en una nueva crisis financiera, similar a la de 1995.

En el 2002 comenzaron las amenazas de crisis, de desplome, de exigencias gubernamentales para aprobar reformas de los servicios de salud. El gobierno de Fox, que para ganar las elecciones había repetido hasta el cansancio de que nada se privatizaría, comenzó a exigir reformas estructurales como condición para sacar adelante al país. La realidad es que cinco décadas de crecimiento sin planeación, sin cambios y con restricciones presupuestales constantes, así como un aumento desproporcionado en su nómina, mantienen al IMSS descapitalizado.

La reducción de las aportaciones obrero-patronales sobre la nómina, desde que entró en vigor la nueva ley del IMSS en 1997, tuvo como principal objetivo incentivar la creación de fuentes de empleo. Ese ha sido el mejor argumento empresarial: ayudar a los patrones a ganar dinero para que luego inviertan para crear empleos. En contraste aumentó la contribución del gobierno federal y con estos recursos se paga, principalmente la totalidad de pensiones y jubilaciones del sistema vigente hasta 1997, en el que se encuentran muchas personas.

En el 2002 continuaron las declaraciones alarmantes sobre la situación económica y el desplome de los servicios de salud que proporcionan el IMSS, ISSSTE y la SSA. Se pudo observar entonces que el diagnóstico que el gobierno planteaba a los partidos y a la sociedad en torno a los sistemas de salud pública del país era de insolvencia financiera y, en consecuencia, presagiaba el colapso de las instituciones. La alternativa, según dijeron radica en su propuesta de privatización de los servicios con la creación de fórmulas como el seguro popular o esquemas de copago de las familias para salvar la viabilidad del sector en su conjunto. La realidad es que la privatización de la salud era un compromiso de campaña con empresarios locales, así como obligaciones firmadas con bancos mundiales.

Pero también se hablaba de que la calidad de los medicamentos no está garantizada, y un sin número de los que estaban a la venta en el mercado privado, así como la mayoría que se distribuyen en las instituciones públicas, nunca han certificado su efectividad terapéutica. Además el precio de los medicamentos se había disparado. Lo anterior, sumado al sistemático desabasto de medicinas, que en algunas zonas del país llega hasta el 40 por ciento, y a que una quinta parte de los mexicanos posterga la atención de su salud, e incluso la cancela por carecer de recursos económicos para sufragar esos gastos, conforman una compleja y grave situación sanitaria que ya es insostenible.

Con los insultantes salarios de los más altos funcionarios y con la profunda corrupción que se da a su alrededor, la situación desastrosa del IMSS empeora. Entre 2003 y 2007 los derechohabientes se duplicaron, mientras que los usuarios de servicios de salud aumentaron tres veces más de lo previsto. En cambio el número de consultorios creció en muy poca proporción. No es posible que el IMSS subsista si se sigue incrementando más y más el número de derechohabientes y disminuye el número de ingresos para esta institución.

En lo concerniente al problema de la nueva ley del ISSSTE que entró en vigor en este año, el gobierno hace de lado su obligación constitucional de garantizar la seguridad social, y mediante las AFORES dejará que el mercado financiero regule las pensiones de los trabajadores, dejando a los trabajadores a una incierta pensión. También se plantea aumentar la edad de retiro. Los trabajadores que no acepten las cuentas individuales y que se jubilen después del 2010 deberán tener al menos 49/51 años de edad. Dos años después del 2010 el requisito de edad se incrementará a 50/52 y así sucesivamente hasta llegar a los 60 años de edad. Con la nueva ley, los trabajadores que en el futuro se pensionen, recibirán dos salarios mínimos; mientras que con la ley anterior recibían

tres punto cinco salarios mínimos.

La nueva ley no garantiza la pensión vitalicia, ya que se calculará tomando en cuenta la esperanza de vida y no el derecho colectivo de los trabajadores. Habrá trabajadores que vivan más allá de la esperanza de vida y ya no tengan fondos propios.

Estos son algunos de los problemas que enfrenta la seguridad social en México, por lo que sería conveniente para el país:

Garantizar el abasto de medicamentos, así como revertir la insuficiencia financiera del sector salud.

Las finanzas deben fortalecer las instituciones de seguridad social, en las que ya se han planteado los desequilibrios financieros estructurales, y de igual manera ampliar la protección social financiera en materia de salud.

Realizar una reforma de integral a nuestro sistema de seguridad social, pero que no sea a costa de los jubilados. Pues hay que considerar que las reformas siempre deben hacerse en beneficio y nunca en perjuicio del pueblo.

IV.10.c UN SEGURO DE DESEMPLEO ADAPTADO PARA EL TRABAJADOR MEXICANO. Probablemente, este tema pudiera encajar en otros de los mencionados principios del derecho laboral, como la estabilidad en el empleo o incluso el que se refiere al trabajo como derecho y deber sociales; sin embargo creemos conveniente dejarlo en el apartado referente a la igualdad, en virtud de que el derecho laboral, no solo pretender defender al trabajador, limitándose al momento en que realiza su actividad laboral, dejando de lado los beneficios con motivo de este, pues al ser un derecho social no puede evitar tomar en cuenta las circunstancias tan difíciles que enfrenta el país, por lo que debe defender los intereses de los trabajadores que han logrado resistir a las inclemencias económicas de la actualidad, como de igual manera a aquellos que se quedaron en el camino; pues ellos también fueron trabajadores y de no ser por la situación aun lo serían. Es por ello que en nuestra opinión los desempleados deben ser ayudados para que restablezcan su situación lo antes posible, en agradecimiento al trabajo que han desarrollado para beneficio de México el cual no puede pagarse con dinero, sino con este tipo de acciones.

Esta propuesta no va encaminada a fomentar la holgazanería, ni para dar recursos a los que no han contribuido, no contribuyen ni contribuirán con el progreso económico del país. Va dirigida a todos aquellos trabajadores que cayeron durante esta guerra contra la precariedad monetaria del país, y en virtud de la situación no han podido alcanzar el progreso anhelado.

Primero hay que tomar en consideración que un seguro de desempleo es una prestación, generalmente monetaria, para dar seguridad de ingresos a los trabajadores en caso de desempleo temporal.

Según el documento del INEGI Guía de conceptos, uso e interpretación de la estadística sobre la fuerza laboral en México que retoma la definición de la OIT a partir de la XIII Conferencia Internacional de Estadígrafos del Trabajo (CIES), el desempleo abierto se define de acuerdo a tres características:

Estar sin trabajo: significando esto que no contaban con un empleo ni tampoco realizaban alguna actividad por cuenta propia. Encontrarse disponible para trabajar: es decir, con disponibilidad para tomar un empleo remunerado o iniciar una actividad por su cuenta. Estar en situación de búsqueda de trabajo: lo que implica el haber realizado alguna acción en el período de referencia con la intención de obtener un empleo o intentar comenzar alguna actividad por cuenta propia sin haberlo logrado.

El desempleo consiste en la carencia total de trabajo, de modo que si la persona trabajó por lo menos una hora en el período de referencia o bien desempeñó alguna actividad eventual o provisional, la persona se considera como ocupada. Esto porque los empleos pueden identificarse con los trabajadores dependientes o subordinados que perciben remuneraciones, mientras que el concepto de ocupación va más allá; no sólo incluye a los trabajadores dependientes, sino a los trabajadores autónomos, esos que se auto nominan trabajadores por su cuenta.

Asimismo, la edad para considerar una persona como económicamente activa influye en la medición del desempleo. En México, el criterio usado es de 12 años, mientras que para los países de la OCDE es de 15 años. Si una persona deja de laborar en un empleo registrado, son posibles varias situaciones laborales, de forma que la persona no necesariamente pasa a formar parte del desempleo. Por ejemplo, puede ser que los individuos realicen las mismas actividades pero ocultos bajo una relación de subcontratación, que se incorporen a empleos en el sector público, o bien que opten por el autoempleo o el sector informal.

Frecuentemente se critica la medida de desempleo utilizada en México ya que presenta niveles muy bajos comparados con el resto de países industrializados o más avanzados. Según el INEGI, la tasa de desempleo abierto es calculada en forma similar a los países de la OCDE, con la diferencia en la contabilización de los casos especiales de los iniciadores y los suspendidos por búsqueda. Los iniciadores son los que no trabajaron en la semana de referencia, pero que comenzaron a trabajar en un período menor de un mes. Los suspendidos por búsqueda son los que no trabajan en la semana de referencia, es decir no reciben pago, y tienen la expectativa de normalizarse en menos de un mes.

La seguridad social según la Organización Internacional del Trabajo es la protección que la sociedad proporciona a sus miembros, mediante una serie de medidas públicas, contra las privaciones económicas y sociales que, de no ser así, ocasionarían la desaparición o una fuerte reducción de los ingresos por causa de enfermedad, maternidad, accidente de trabajo, o enfermedad laboral, desempleo, invalidez, vejez y muerte; y también la protección en forma de asistencia médica y de ayuda a las familias con hijos.

De acuerdo con la OIT el objetivo de la seguridad social es velar porque las personas que

están en la imposibilidad, sea temporal o permanente de obtener un ingreso, o que deben asumir responsabilidades financieras excepcionales, puedan seguir satisfaciendo sus necesidades, proporcionándoles, a tal efecto, recursos financieros o determinados bienes o servicios.

En este sentido, la seguridad social es un concepto amplio que no se agota con las prestaciones de salud y pensiones, a pesar de ser éstas las más importantes y las que representan el componente más significativo del gasto.

El seguro de desempleo forma parte de las prestaciones de seguridad social ya que el desempleo implica la reducción o eliminación de los ingresos por trabajo y, por tanto, de acuerdo a las condiciones particulares de cada persona, puede derivar en la imposibilidad de hacer frente a las necesidades básicas.

Es importante señalar que la tendencia de los seguros de desempleo ha sido la reducción de los beneficios y la cobertura en la mayoría de los países incluidos, los países europeos y Estados Unidos. Dentro de una tendencia denominada a veces de asistencia social condicional, muchos países occidentales han condicionado las prestaciones a la participación del desempleado en cursos de formación, a la aceptación de trabajos considerados adecuados para él por la administración de tales prestaciones de desempleo o a la prueba de haber desarrollado actividades intensivas para buscar empleo. También se han intensificado los esfuerzos para conseguir que los desempleados retornen al mercado del trabajo, por medio de políticas activas en ese mercado.

Como puede observarse, los países con niveles altos y medios de protección por seguro de desempleo son países desarrollados. En los países en vías de desarrollo la existencia del seguro de desempleo es muy limitada.

En Europa Central y Oriental, países como Bulgaria, Hungría, Polonia y Eslovaquia implementaron programas de prestaciones por desempleo y apoyos al mercado de trabajo desde finales de los ochenta. Sin embargo, estos programas, que intentaban responder al aumento del desempleo luego de que las economías dejaron de estar controladas por el estado, pronto se vieron rebasadas por niveles crecientes de desempleo. Esto ocasionó que se replantearan los esquemas de seguro de desempleo, reduciendo drásticamente su cobertura y sus beneficios.

Como se dijo anteriormente, en América Latina con contados los países que cuentan con seguro de desempleo, los cuales cuentan con una larga tradición en la materia, con excepción de Chile que lo introdujo en 2001. El seguro de desempleo más antiguo es el de Uruguay que data de 1934.

Algunas de las características de los seguros de desempleo en América Latina son:

- En todos los casos son sistemas contributivos, aunque su diseño particular varía entre países, ya sea en aportaciones del empleado, el empleador y el gobierno.

- Existen significativas variaciones en los porcentajes que aporta cada agente.
- Generalmente cubre a trabajadores por contrato temporal o permanente. Con excepción de Chile no existen esquemas para trabajadores no asalariados.
 - Es seguro obligatorio para los trabajadores con contrato.
 - Los requisitos para tener acceso al seguro de desempleo varían entre países, pero generalmente se requiere haber trabajado en un empleo con contrato y haber contribuido al seguro de desempleo cierta cantidad de meses anteriores a la fecha de la situación de desempleo.
 - La duración de la prestación varía entre cinco y doce meses. En Ecuador se otorga un pago único.
 - Los montos otorgados son decrecientes.
 - En Chile, al contar con cuentas individuales, el trabajador puede retirar los fondos recabados al momento de la jubilación.

Según la OIT, los seguros de desempleo en América Latina son muy restrictivos y excluyen a los trabajadores asalariados más vulnerables como trabajadores de la construcción, domésticos, agrícolas y jóvenes. Los porcentajes de indemnización compensatoria oscilan entre 40 y 80% de los salarios.

En México, al igual que en muchos países de América Latina existe una indemnización por finalización del trabajo, establecida en la Ley Federal del Trabajo y que recae sobre el empleador. La ley establece las condiciones bajo las cuales se pagará la indemnización al trabajador por rescisión o terminación de las relaciones de trabajo. De hecho, el Artículo 123, apartado “A”, fracción XXIX de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece: Es de utilidad pública la Ley del Seguro social y ella comprenderá seguros de invalidez, de vejez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, de enfermedades y accidentes, de servicios de guardería y cualquier otro encaminado a la protección y bienestar de los trabajadores, campesinos no asalariados y otros sectores sociales y sus familiares. Sin embargo, el seguro de cesación involuntaria del trabajo ha sido acotado para cubrir únicamente a los trabajadores mayores de sesenta años.

La Secretaría de Gobernación es la encargada de la política laboral y del mercado de trabajo burocrático. Su política se ha basado en el Artículo 123, apartado “B” para trabajadores de los Poderes de la Unión y el Gobierno del Distrito Federal, fracción IX de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos se establece que los trabajadores sólo podrán ser suspendidos o cesados por causa justificada, en los términos que fije la ley. En caso de separación injustificada tendrá derecho a optar por la reinstalación en su trabajo o por la indemnización correspondiente, previo procedimiento legal. En los casos de supresión de plazas, los trabajadores afectados tendrán derecho a que se les otorgue otra equivalente a la suprimida o a la indemnización de ley.

Sin duda, el establecimiento de un seguro de desempleo es un tema complejo. En principio, pueden señalarse tres grandes puntos en esta discusión: la definición de la población beneficiaria, la situación particular del mercado laboral en México y la viabilidad financiera del proyecto.

La definición de la población beneficiaria del seguro de desempleo es uno de los primeros pasos a considerar en su diseño, por ejemplo, si el seguro de desempleo cubre únicamente a las personas que cuenten con un contrato de trabajo formal, ya sea permanente o eventual, los asalariados sin contrato, los auto empleados y las personas que trabajan en la economía informal quedarían desprotegidos ante la pérdida del empleo.

En México, el desempleo medido por la tasa de desempleo abierto es bajo, sin embargo, una gran parte de la población está subempleada. Esta población no estaría cubierta por un esquema de seguro de desempleo al no contar con requisitos para ser elegible para estos beneficios. Por tanto, el seguro de desempleo se inserta en un panorama más amplio de la problemática del mercado de trabajo en México en el que es necesario aumentar la creación de empleos y mejorar sus condiciones.

La generación de empleos de calidad es crucial si consideramos que un seguro de desempleo, en un contexto de desempleo generalizado es difícil de sostener, por lo cual debiese estar diseñado como un mecanismo para resolver situaciones de tipo temporal con beneficios y beneficiarios bien definidos. Es conveniente insistir que el seguro de desempleo es una medida de protección al desempleo, no una solución al mismo.

Un problema clave en la discusión del seguro de desempleo es su forma de financiamiento. Una de las opciones más viables es que el seguro de desempleo sea considerado como una prestación adicional a las prestaciones actuales de los trabajadores y que cada uno contribuya con una cuota a seguro de desempleo, de forma similar a los seguros ofrecidos por el IMSS para los empleados y los patrones.

De otra forma, dado el nivel actual de captación por concepto de impuestos, por debajo de los niveles mundiales, el financiamiento con impuestos generales se presenta como una opción inviable, o permitiría esquemas tan reducidos que difícilmente podrían considerarse seguros de desempleo, como el apoyo para búsqueda de empleo con que se cuenta actualmente.

Suele considerarse que este tipo de esquemas genera incentivos negativos, por ejemplo, desalentando a las personas en la búsqueda de empleo, sin embargo, esto puede combatirse con la acotación de los beneficios y su duración, además del condicionamiento a la búsqueda de empleo, a la capacitación, etc.

En muchos casos la actividad informal y el autoempleo son una forma de evitar el desempleo y la falta de ingresos, por lo tanto, el seguro de desempleo puede ser un incentivo al trabajo formal al proporcionar la seguridad de un ingreso temporal y mejorar las condiciones en la búsqueda de trabajo.

Así, si bien es deseable ofrecer cobertura a las personas en situación de desempleo, deben considerarse previamente diversos factores, como son, el mercado laboral, la regulación laboral, los acuerdos institucionales y la dinámica de la economía en relación al empleo, la viabilidad financiera, entre otros.

En México, al existir este problema del cual muchos han tomado conciencia, ya a habido propuestas al respecto; como la que se lanzó el 21 de septiembre del 2004 la cual puede ser consultada en el libro de iniciativas de cualquier casa de campaña del Partido del Trabajo.

Iniciativa: 21/Sep/2004

Dip. Francisco Amadeo Espinosa Ramos

INICIATIVA QUE ADICIONA UN TÍTULO SEPTIMO Y UN CAPÍTULO ÚNICO A LA LEY DEL INSTITUTO DE SEGURIDAD Y SERVICIOS SOCIALES DE LOS TRABAJADORES DEL ESTADO, QUE CREA EL PROGRAMA SEGURO POR DESEMPLEO PARA PROTECCIÓN DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS

• Estado: Turnada a las Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social y de Seguridad Social.

Los suscritos, diputados federales a la LIX Legislatura del honorable Congreso de la Unión, integrantes del grupo parlamentario del Partido del Trabajo, con fundamento en lo dispuesto en los artículos 71, fracción II, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y 55, fracción II, 56 y 62 del Reglamento para el Gobierno Interior del Congreso General de los Estados Unidos Mexicanos, someten a la consideración del Pleno de la Cámara de Diputados del honorable Congreso de la Unión la presente iniciativa con proyecto de decreto, que adiciona un Título Séptimo y un Capítulo Único a la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, que crea el Programa Seguro por Desempleo para protección de los empleados públicos al servicio del Estado, bajo la siguiente

Exposición de Motivos

La grave crisis económica de 1981-1982 acabó con el modelo de sustitución de importaciones y con el creciente intervencionismo del Estado en la economía mexicana.

Como se sabe, desde principios de los años sesenta el Estado mexicano formó un sistema de empresas públicas que producían bienes e insumos baratos que subsidiaban a la empresa privada y servía para promover la industrialización del país.

Al mismo tiempo, estas empresas públicas empezaron a dotar de empleos a gran parte de la población trabajadora de nuestro país y a absorber a miles de profesionales que egresaban de las universidades públicas y de las privadas.

Al terminar el periodo de López Portillo se contabilizaba un total de mil 155 entidades públicas, que generaban casi 50 por ciento del PIB nacional.

Sin embargo, al iniciarse el proceso de reestructuración que emprendió la economía mexicana desde el gobierno de Miguel de la Madrid, la suerte de las empresas paraestatales cambió radicalmente.

Una parte de las acciones de la banca nacionalizada en 1982 se restituyó a los banqueros expropiados, las casas de bolsa, y las empresas que estaban vinculadas por la vía accionaria a los bancos expropiados retornaron a su propiedad.

Otras entidades paraestatales que el Gobierno Federal definió como no prioritarias fueron privatizadas y en el curso del proceso de reestructuración cientos de miles de empleados públicos fueron lanzados al desempleo.

Este despido masivo de cientos de miles de trabajadores se dio en un contexto de una aguda crisis, que se combinaba con inflación galopante y estancamiento económico. Los estudiosos caracterizan los años ochenta como la década perdida.

La reestructuración económica de México implicó privatizar empresas públicas, despido de personal, modernización productiva de las empresas y restricción salarial, sin que se establecieran programas sociales compensatorios que paliaran la agudeza de la crisis y sus efectos económicos y sociales.

La crisis de 1994-1995 volvió a golpear a los sectores populares nuevamente, al tiempo que el Gobierno Federal continuó la privatización de algunas empresas públicas; entre ellas, los ferrocarriles, los satélites, las aseguradoras y otras empresas. Ello implicaba despido de empleados y crecimiento del desempleo, que se acompañó con mayor empobrecimiento de la población mexicana.

El resultado final de la crisis estructural de 1981-1982 y la de 1994-1995, así como la recesión de 2001-2004, ha sido que el incremento del empleo estructural en la economía mexicana se ha agudizado y la reducción de los empleados públicos ha continuado como parte de la reestructuración del Gobierno Federal.

Por ejemplo, en 1982 el total de empleados públicos federales ascendía a más de 4 millones y a finales de 2003 se redujo a poco más de 2 millones.

El Gobierno Federal ha continuado su programa de retiro voluntario y en el curso de 2003 se incorporaron más de 28 mil empleados públicos y para 2004 se prevé que siga vigente.

La reducción de la burocracia se está dando en un contexto donde las condiciones económicas continúan deteriorándose, porque la recesión económica iniciada en 2000 no ha concluido y -por el contrario- amenaza profundizarse.

Aunado a lo anterior, el crecimiento del empleo ha estado por debajo de las necesidades reales de absorción de la economía, ya que anualmente se incorporan al mercado laboral más de 1 millón 300 mil jóvenes que arriban a la edad laboral.

Como al Gobierno Federal no interesa la suerte de los trabajadores de este país, el Congreso de la Unión tiene la facultad legal, política y moral para responder a las exigencias del pueblo de México.

Por esa razón, el grupo parlamentario del Partido del Trabajo propone la creación del Programa de Seguro por Desempleo para los Empleados Públicos al servicio del Estado que son despedidos de sus centros de trabajo por razones no imputables a ellos.

Proponemos que los recursos para financiar el Programa de Seguro por Desempleo sean aportados por la Federación y aprobados anualmente por la Cámara de Diputados e incorporados al presupuesto del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado o de los organismos de seguridad social de las entidades federativas que correspondan y a los municipios.

Por las consideraciones expuestas, el grupo parlamentario del Partido del Trabajo, con fundamento en lo dispuesto en los artículos 71, fracción II, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y 55, fracción II, 56 y 62 del Reglamento para el Gobierno Interior del Congreso General de los Estados Unidos Mexicanos, somete a la consideración del Pleno de la Cámara de Diputados del honorable Congreso de la Unión la presente

Iniciativa con proyecto de decreto que adiciona un Título Séptimo y un Capítulo Único a la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, que crea el Programa Seguro por Desempleo para protección de los empleados públicos al servicio del Estado, para quedar como sigue:

Título Séptimo

Del Seguro por Desempleo

Capítulo Único

Artículo 197. Se establece el Seguro por Desempleo como obligación del Estado mexicano para proteger a los empleados públicos al servicio del Estado despedidos de su empleo por razones ajenas a su voluntad.

Artículo 198. Este seguro será para los trabajadores que acrediten su registro en el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado. En ningún caso se otorgará a empleados públicos que desempeñen desde puestos de enlace hasta secretarios de Estado o titulares de entidades.

Artículo 199. La Secretaría del Trabajo y Previsión Social tendrá la obligación de elaborar el formato universal de solicitud de empleo para los empleados públicos, que deberá ser foliado para servir como constancia de búsqueda de empleo. Dicha solicitud constará de dos partes, una que quedará en custodia de la empresa privada o institución pública a que el solicitante demanda empleo, y otra en poder de la persona que solicita el empleo. La posesión de esta última acreditará que el solicitante, efectivamente, acudió en búsqueda de empleo.

Artículo 200. El monto de las indemnizaciones que por ley corresponden al trabajador, conforme al artículo 123 constitucional, en ningún caso se podrá reducir para que pueda acceder al seguro. Los derechos laborales de los trabajadores no se contravienen con lo que se dispone en la presente ley.

Artículo 201. Los recursos financieros para solventar el seguro por desempleo serán aportados por la Federación y aprobados anualmente por la Cámara de Diputados, y deberán ser incorporados al presupuesto del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado.

Artículo 202. Para hacer confiable y transparente el acceso al seguro, la parte patronal deberá comunicar al Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, señalando las razones del despido, para que en un lapso no mayor de 15 días naturales tenga derecho de manera automática al seguro por desempleo. Cualquier omisión que cometa la parte patronal a esta disposición, sus responsables serán sancionados con el despido del cargo.

Artículo 203. Para garantizar transparencia en el uso de los recursos públicos relativos al seguro, se creará una Comisión de Vigilancia Ciudadana, integrada por tres expertos en la materia y por dos representantes de la sociedad civil, que serán nombrados por la Comisión de Presupuesto y Cuenta Pública de la Cámara de Diputados, así como por un representante de cada grupo parlamentario representado en dicha Cámara.

Artículo 204. Los miembros de esta Comisión tendrán las facultades de inspección, control y vigilancia en la operación del Programa Seguro por Desempleo para los empleados públicos al servicio del Estado, para garantizar el cumplimiento en la ejecución del gasto y de sus resultados e impacto social.

Artículo 205. El Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado estará obligado a entregar a la Comisión de Vigilancia Ciudadana toda la información relacionada con el Programa Seguro por Desempleo, que incluye el monto de recursos asignados, el monto de los recursos ejercidos, las transferencias realizadas durante el ejercicio, su justificación, el número de beneficiarios y el resultado de las evaluaciones realizadas por la dependencia.

Además, tendrán la facultad de denunciar ante las instancias legales correspondientes las anomalías que consideren pertinentes que obstruyan la realización del programa, el manejo y destino de los recursos públicos federales y de su operatividad.

Artículo 206. Para tener derecho a este seguro, los beneficiarios deberán presentar a la institución correspondiente de salud y seguridad social una constancia de terminación de la relación laboral de la dependencia pública donde prestó sus servicios laborales. La presentación de esta constancia no deberá exceder de los 30 días hábiles de que hubiese ocurrido tal despido.

Artículo 207. En ningún caso el patrón queda eximido del pago de la indemnización que corresponde al trabajador al ser separado de su empleo por causas no imputables a él.

Artículo 208. Para recibir los beneficios que se otorgan en la presente ley, en ningún caso se discriminará a las personas por su sexo, género, religión o por razones de discapacidad.

Artículo 209. El trabajador al servicio del Estado que sea despedido recibirá como seguro por desempleo el equivalente al monto de dos salarios mínimos burocráticos diarios.

Artículo 210. La duración de este seguro no podrá exceder de trece meses, contados a partir del momento en que los trabajadores reciben este beneficio. En ningún caso se podrá acceder a él por más de dos ocasiones en el curso de la vida laboral de un trabajador.

Artículo 211. No se otorgará este beneficio a los trabajadores que hayan sido despedidos por las causas que marca la ley laboral vigente en nuestro país y se encuentren en litigio.

Artículo 212. Para tener derecho a lo que establece el artículo 209 de la presente ley, se deberá presentar la constancia que otorga el patrón en la que proporciona información relativa a las razones por las que el empleado público es separado de su empleo.

Artículo 213. Los patrones y los empleados públicos que presenten datos falsos al Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado con el propósito de que el trabajador sea beneficiario de lo que se establece en el artículo 209 de la presente ley serán sancionados por fraude genérico, conforme a lo que se establece en las leyes penales de nuestro país, y despedidos del cargo.

Artículo 214. Los beneficios a favor del trabajador que establece el artículo 209 de la presente ley serán pagados por el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado. El pago se hará de forma quincenal. En caso de incumplimiento del pago, se deberá resarcir la parte correspondiente que no se haya pagado en la siguiente quincena.

Artículo 215. Corresponderá a la Secretaría del Trabajo la fiscalización del cumplimiento de lo que se establece en la presente ley.

Artículo 216. Para poder recibir quincenalmente los beneficios del seguro por desempleo durante el lapso que éste tenga vigencia, el trabajador al servicio del Estado deberá mostrar cada quince días informes al Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado o de las dependencias correspondientes que prueben la búsqueda constante de empleo, mediante la exhibición del formato que se establece en el artículo 199 de la presente ley. En caso de que el trabajador esté incapacitado, deberá exhibir constancia médica acreditada por el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado.

Artículo 217. Para garantizar la reincorporación del beneficiario del seguro por desempleo a la actividad laboral, la Secretaría del Trabajo y el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado deberán organizar de manera permanente cursos de capacitación laboral para que los beneficiarios del seguro se mantengan actualizados y puedan reincorporarse a la actividad productiva.

Artículo 218. Para cumplir lo establecido en el artículo anterior, los organismos que se señalan deberán establecer convenios de colaboración con las instituciones de educación del país, a efecto de garantizar la capacitación laboral a que hace referencia el artículo 217.

Transitorio

Artículo Único. La presente ley entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Diario Oficial de la Federación.

Dado en el Palacio Legislativo de San Lázaro, a los veintiún días del mes de septiembre de dos mil cuatro.

Por el Grupo Parlamentario del Partido del Trabajo

Diputados: Alejandro González Yáñez, coordinador; Pedro Vázquez González, vicecoordinador; Juan Antonio Guajardo Anzaldúa, Joel Padilla Peña, Óscar González Yáñez, Francisco A. Espinosa Ramos (rúbricas).

(Turnada a las Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social, y de Seguridad Social. Septiembre 21 de 2004.)

La iniciativa anterior, propone adicionar otro capítulo a la ley del instituto de seguridad y

servicios sociales de los trabajadores del estado, que crea el programa seguro por desempleo para protección de los empleos públicos, restringiendo de este modo su ámbito de aplicación a este rubro de trabajadores.

En la exposición de motivos se expresa con claridad que una de las causas substanciales del problema del desempleo en México se debe a las diversas crisis económicas por las que ha atravesado México desde principios de los años sesenta, pasando por la crisis durante el mandato de López Portillo, hasta el gobierno de Fox.

En virtud de estas incesantes crisis económicas que afectaron directamente a la población trabajadora del país, el panorama no se ve claro para el futuro; pues en lugar de incrementarse la tasa de empleo acorde a las necesidades actuales de México, no alcanza un rendimiento óptimo y no solo eso sino que tiende a un decremento.

La iniciativa anterior, como se dijo anteriormente, propone asegurar a todos aquellos trabajadores del estado que fueron despedidos de algún cargo por razones no imputables a ellos y que los recursos que sustenten este programa estén a cargo de la Federación con una aprobación previa por parte de la Cámara de Diputados e incorporados por organismos afines.

La deficiencia principal que puedo ver en esta iniciativa es el carácter tan limitativo en cuanto a los sujetos que cubriría este seguro de desempleo, desatendiendo de este modo al carácter protector del derecho del trabajo, pues aquel no solo protege a cierto grupo sino a todos los trabajadores rompiendo con el fin de igualdad en el trabajo. Todos los trabajadores sufrieron las consecuencias de las crisis económicas, no solo los burócratas; sería injusto el pensar que solo éstos últimos resultaren beneficiados del programa antes mencionado.

Si bien es cierto que este documento contiene argumentos en suma protectores del derecho laboral, que pudieran resumirse en una protección a los trabajadores para no dejarlos desamparados económicamente tras los rezagos que las crisis económicas traen consigo; también posee varias insuficiencias que consisten en desamparar a algunos trabajadores como es el caso del artículo 198 que excluye tajantemente de este beneficio a los que desempeñen puestos de enlace, a los titulares de entidades y secretarios de estado. En realidad es muy poco probable que estos tres últimos rubros de trabajadores necesiten un seguro de desempleo, sin embargo la naturaleza misma del derecho del trabajo no hace distinción entre los trabajadores, aunque en ocasiones la ley si lo haga, por lo que ese es un asunto que debe ser subsanado lo mas pronto posible, y no solo en relación al tema del seguro del desempleo, sino a toda la amplia gama de asuntos que atiende el derecho del trabajo.

También existen otras disposiciones, que a pesar de ser tan recientes, en su elaboración, auguran diversas bribonadas parecidas a las que ya se llevan acabo, en virtud de inconsistencias que se encuentran en la ley; como la que se localiza en el artículo 199 que señala que con solo llenar un formato de solicitud de empleo, el desempleado acreditará

que si ha estado buscando trabajo, y de este modo gozar de las ventajas de la ley cuando debería instaurarse un sistema mas complejo, como por ejemplo que se haga un sistema computarizado que esté en red con todas las empresas, establecimiento e instituciones que se encuentren censados para que se tenga un registro de todos aquellos aspirantes a los cargos respectivos a las vacantes que ofrezcan.

De esta manera podemos encontrar diversos aspectos positivos que recoge esta propuesta, pero también diversas deficiencias. Los esfuerzos son muchos, pero no hay que perder la paciencia, hay que seguir intentando hasta lograr nuestras metas.

IV.10.d LA DEFICIENCIA EN LA IMPARTICIÓN DE JUSTICIA LABORAL. Los problemas que la administración de justicia laboral, son realmente graves, como se desprende de los estudios de sociología jurídica existentes, a través de los que se tiene conocimiento, con alguna precisión, del estado que guarda la impartición de justicia en esta área del derecho.

“En virtud de las características del sistema de justicia en México, aplicando el método inductivo,”¹²⁹ los resultados de los estudios que se han hecho, pueden extenderse, por inferencia, a todas las autoridades jurisdiccionales, de manera que puede establecerse que los problemas detectados en dichas investigaciones, los padecen de igual manera muchos tribunales en México.

Al respecto de la corrupción que es uno de los factores mas importantes, causantes de tal deficiencia, Jorge A. Bustamante, realizó una investigación la cual publicó en una obra colectiva, y obtuvo como resultado, “la existencia de un mayor grado de deshonestidad respecto de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, siguiéndolo los juzgados penales y civiles.”¹³⁰

Según los diversos estudios que se han realizado, al respecto, el factor común que se obtiene después de realizarlos, tiene como resultado que tanto los trabajadores como los patrones opinan que “el problema mas grave de los juicios laborales es...la corrupción.”¹³¹

Otro problema es la existencia de numerosas autoridades laborales, a diferencia de las existentes en materia civil o penal, lo que en la práctica constituye un obstáculo para conseguir los fines de justicia para los trabajadores, a quienes supuestamente benefician las leyes de trabajo. Si a lo anterior le sumamos que las plazas de los diferentes niveles de gobierno, se encuentran congeladas casi desde el llamado plan de austeridad

¹²⁹ ROMAN SORIANO, Raúl, *Investigación Social, Teoría y Praxis*, Séptima edición, Ed. Plaza y Valdez, México, 1995, Pág. 153.

¹³⁰ OVALLE FAVELA, José, *Temas y Problemas de la Administración de Justicia en México*, Universidad Nacional Autónoma de México, México, 1982, Pág. 32 a 34.

¹³¹ CASTAÑEDA SABIDO, Fernando, CUELLAS VAZQUEZ, Angélica, et. Al. *El Uso y La Practica de la Ley en México*, investigación de Florencia Correas Vázquez, ediciones Miguel Ángel Porrúa y Facultad de Ciencias Políticas y Sociales de la UNAM, México, 1977, Págs. 228-229.

de Miguel De la Madrid, así como los salarios que reciben aumentos casi imperceptibles y el nombramiento de personal incompetente; (en muchas ocasiones) encontramos una afectación directa para las autoridades en materia laboral. Por lo anteriormente expuesto, sería favorable para el país:

Legislar con el fin de ampliar y mejorar las instituciones actuales de impartición de justicia laboral, con más y mejor personal que las integre; además de vigilar arduamente el cumplimiento de los requisitos para obtener un cargo en éstas instituciones.

Proveer de más recursos a los órganos de justicia laboral, sustentando la idea de que un servidor publico bien pagado no buscará en la corrupción los ingresos que en consecuencia recibe.

Finalmente, existen muchos otros factores que pudieran afectar a la impartición de justicia como la falta de capacitación y de sensibilidad respecto del valor de la justicia en los servidores públicos, o la falta de moral, por parte de estos. Pero, esos son problemas que provienen de los dos vicios expuestos inicialmente.

IV.11 LA ESTABILIDAD DEL TRABAJADOR EN SU EMPLEO.

IV.11.a EL TEMA DE LA DIGNIDAD COMO FACTOR PARA LA ESTABILIDAD LABORAL. Para finalizar esta tesis de licenciatura, tocaré un tema muy importante para el trabajador, en virtud de que hoy en día, muchos de ellos terminan por prescindir de su dignidad, siempre que mantengan un trabajo que les proveerá escuetamente de lo indispensable para sobrevivir.

El contrato de trabajo se caracteriza porque el trabajador, realiza su labor subordinado otra, denominada patrón. La facultad de organización del patrón y la subordinación del trabajador son, por tanto, inherentes a la existencia de una relación laboral. La facultad de organización del patrón se traduce en un conjunto de facultades jurídicas por las que puede impartir a los trabajadores órdenes e instrucciones de carácter general o particular. Es lo que se denomina dirección del patrón.

Pero este poder no es un derecho absoluto sino que está sometido a una serie de limitaciones. Algunas de las más importantes son las que se derivan de la obligación del empresario de respetar la intimidad y las consideraciones debidas a la dignidad de los trabajadores.

Otro aspecto importante es el que señala al trabajo digno como un derecho establecido en el Artículo Tercero de la Ley Federal del Trabajo, lo mismo que la garantía social acerca del poder adquisitivo de los salarios en el sentido de que deben ser suficientes para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, en el orden material, social y cultural. El salario en tanto retribución al trabajo, aparece en el cuerpo de las definiciones jurídicas de la regulación nacional mexicana, como un elemento central que garantiza no sólo la sobrevivencia sino también el desarrollo y el progreso de todos los

ciudadanos que venden su capacidad de trabajo en las más variadas actividades. Sin embargo en la actualidad existe un proceso sostenido de desvalorización de la capacidad de trabajo, entendida como una reducción de las remuneraciones salariales en el ingreso nacional o como caída de los niveles reales de la capacidad adquisitiva salarial, que se ha establecido en sentido inverso para con las prerrogativas del capital, en el sentido de ser producto de mecanismos económicos y sociales que han disminuido la importancia del costo laboral dentro de los costos totales de las empresas. Dicho de otra forma, la modernidad del México actual, en el ámbito de las relaciones laborales ha significado para el salario la existencia de signos de deterioro, vinculados a un debilitamiento gradual y sistemático de la capacidad de negociación de los trabajadores.

De lo anterior, cabe concluir que una de las misiones del derecho del trabajo es la de asegurar el respeto a la dignidad del trabajador. No existiría un verdadero estado social y democrático del derecho, sin el respeto de la dignidad de los trabajadores.

No puede tolerarse que el con tal de no perder un empleo que no libera en su totalidad de las pesadas cargas económicas de la actualidad, el ser humano se desprenda de ese valor tan importante, no solo a nivel laboral sino, **UNIVERSAL**.

CONCLUSIONES.

PRIMERA. Todo aquel individuo que promueva los valores más fundamentales de la cultura universal como lo son la justicia, la seguridad, el bien común, la libertad, la igualdad, la paz social, el orden y la seguridad, estará contribuyendo a que la sociedad alcance el cumplimiento de los fines del derecho laboral, en virtud de que éste se encuentra sustentado por todos y cada uno de los valores anteriormente nombrados, así como por el factor humano, al formar parte del derecho social.

SEGUNDA. El derecho laboral mexicano es un derecho rico en ideas, en acontecimientos históricos y matices que lo convierten en una de las reglamentaciones laborales más importantes, la cual además siempre ha sido tomada como modelo para las demás naciones del mundo comenzando por el Artículo 123 de la Carta Magna, hasta la Ley Federal del Trabajo que desde su concepción en el año de 1931, su consolidación en 1970 y su ajuste procesal en 1980, marca las pautas de la reglamentación en beneficio de los trabajadores en toda Latinoamérica.

TERCERA. El derecho mexicano del trabajo es de carácter eminentemente social más no socialista, en virtud de los fines a los que atiende. Está claro que muchas de las ideas del socialismo, van encaminadas al trato digno y la redención para los trabajadores; y por lo tanto simpatizan con las normas laborales mexicanas, sin embargo nuestra legislación nunca incita a la rebelión ni mucho menos a la violencia que algunas de las corrientes socialistas proponen, con el fin de dirimir las controversias entre el trabajo y el capital. Por el contrario la legislación laboral mexicana opta por el dialogo y la solución pacífica de aquellas controversias entre el trabajador y el patrón, mas no por solapar aquellas injusticias de las que son victimas, todos aquellos que prestan a otras personas físicas o morales un trabajo personal subordinado.

CUARTA. Si bien es cierto que el derecho laboral miró la luz en Europa, México, también ha conseguido importantes logros en ésta materia a través de documentos de la talla de los Sentimientos de la Nación, hasta la Constitución de 1917; pues para conseguir que hoy en día nuestra legislación se considere como una de las mas importantes y justas a nivel mundial, ha tenido que atravesar por diversos conflictos en los cuales muchas vidas se sacrificaron, siempre con el fin de sostener el ideal de un trato justo para los trabajadores en retribución al todos los esfuerzos que realizan día tras día, a lo largo de su jornada laboral.

QUINTA. Al comprender al derecho laboral como un derecho social, es viable la idea de que mantendrá una formación especial y diversa a otras ramas del derecho, pues desde su legislación hasta las instituciones que se encargan de la administración de justicia para los trabajadores existen marcadas diferencias con las otras ramas del derecho, que si finalmente tratan de alcanzar el fin ultimo de éste el cual es la justicia, el derecho del trabajo se enfoca a uno de los sectores mas importantes para cualquier nación, en virtud de que sin los trabajadores, la economía de una nación por mas importante que sea el papel que juega en el mundo, no tendría sustento y encontraría el fracaso sin duda alguna.

SEXTA. A pesar de la sistematización del conocimiento que los distintos tratadistas han hecho respecto al derecho laboral, aun continúan existiendo diversas doctrinas que a su vez denotan diferentes criterios en la puntualización de cuantos y cuales son los fines del derecho laboral; sin embargo todos aquellos, van encaminados al fin primario del derecho laboral, el cual consiste en alcanzar el equilibrio entre clases proletaria y burguesa para lograr de este modo, la paz social.

SEPTIMA. Es verdad que todos los mexicanos deben tener al trabajo como un derecho y como un deber social, también la posibilidad de trabajar en lo que deseen, de recibir un trato y un salario igual sin distinción de sexo, raza, condición social, e incluso creencias religiosas; y por supuesto poseer una estabilidad en el empleo que desempeñan. Sin embargo mientras coexista la escasa información y el poco interés en informarse por parte de los ciudadanos, acerca las leyes en éste país; el cuantioso interés por aplicar modelos extranjeros en México pero la escasa importancia que se le da al estudio y planeación de los resultados que éstos pudiesen traer a la realidad actual del país; el falto interés de los legisladores de enmendar aquellas defecciones minúsculas que tiene la ley, pero que hacen mas falta solucionar que la creación de nuevas leyes que en ocasiones causan mas controversias de las que solucionan y el mínimo interés de aquellos que ostentan el poder tanto monetario como político de atender los intereses de los mas necesitados sin considerar en primer lugar a sus propios intereses o sacar ventaja de por medio, no será posible que los principios del derecho laboral vean al fin realizado su cumplimiento total.

OCTAVA. Finalmente esperamos que este trabajo cumpla con una de las principales metas del autor, la cual radica en concientizar a todos los futuros lectores para que de este modo estén consientes de las circunstancias laborales tan adversas que enfrenta México, pero a su vez tan simple de remediar, pues hay que recordar que siempre que exista la voluntad de emprender algún proyecto, cualquier obstáculo se reduce a nada.

BIBLIOGRAFÍA.

1. BARROSO FIGUEROA, José, *Derecho Internacional del Trabajo*, Editorial Porrúa, México, 1987.
2. BONIFAZ ALFONZO, Leticia, *El Problema de la Eficacia en el Derecho*, Editorial Porrúa, México, 1993.
3. BRICEÑO RUIZ, Alberto, *Derecho Individual del Trabajo*, Editorial Harla, México, 1985.
4. CABANELLAS, *Derecho Sindical y Corporativo*, Buenos Aires, 1959.
5. CÁMARA DE DIPUTADOS (L Legislatura): *Los Derechos del Pueblo Mexicano*. Tomo. VIII., Segunda Edición, Editorial Porrúa, México, 1978.
6. CÁMARA DE DIPUTADOS, (LII Legislatura), *Los Derechos del Pueblo Mexicano, México a través de sus Constituciones*, Tomo I, Volumen II, Tercera edición, México, 1985.
7. CARPIZO, Jorge, *La Constitución Mexicana de 1917*, Octava Edición, Editorial Porrúa, México, 1990.
8. CARRO IGELMO, Alberto José, *Historia Social del Trabajo*, Octava Edición, Casa Editorial Bosch, Barcelona 1992.
9. CASTAÑEDA SABIDO, Fernando, CUELLAS VAZQUEZ, Angélica, et. Al. *El Uso y La Practica de la Ley en México*, Investigación de Florencia Correas Vázquez, Ediciones Miguel Ángel Porrúa y Facultad de Ciencias Políticas y Sociales de la UNAM, México, 1977.
10. DÁVALOS, José, *Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo*, Editorial Porrúa, México 1991.
11. DÁVALOS, José, *Derecho del Trabajo I*, Quinta Edición, Editorial Porrúa, México, 1994.
12. DÁVALOS, José, *Tópicos laborales*, Segunda Edición actualizada, Editorial Porrúa, México, 1998.
13. DE BUEN LOZANO, Néstor, *Derecho del Trabajo*, tomo I, sexta edición, Editorial Porrúa, México 1989.

14. DE BUEN LOZANO, Néstor, *El Nacimiento del Derecho del Trabajo*, Edición de la Academia Iberoamericana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social y la Universidad Nacional Autónoma de México, 1997.
15. DE BUEN LOZANO, Néstor, *Razón de Estado y Justicia Social*, Editorial Porrúa, México, 1991.
16. DE LA CUEVA, Mario, *El nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*, Decimosegunda edición, Editorial Porrúa, México, 1990.
17. DELGADO MOYA, Rubén, *Filosofía del Derecho del Trabajo*, Editorial PAC, México, 1993.
18. DÍAZ MÜLLER, Luis, *Manual de Derechos Humanos*, Comisión Nacional de Derechos Humanos, México, 1991.
19. DÍAZ, Elisa, *Sociología y Filosofía del Derecho*, Editorial Taurus, Madrid España, 1984.
20. FRIEDMAN, Milton, *En Libertad de Elegir; Hacia un Liberalismo Económico*, Tercera Edición, Editorial Grijalbo S.A, Barcelona España, 1980.
21. GARCÍA MAYNEZ, Eduardo, *Introducción al Estudio del Derecho*, Editorial Porrúa, México, 1998.
22. GONZÁLEZ CASANOVA, Pablo Y FLORESCANO, Enrique, *México Hoy*, ensayo de José Ayala, José Blanco y otros, sexta edición, Editores Siglo XXI, México, 1982.
23. GONZÁLEZ, Carlos Alberto, Ensayo publicado en la Obra de Homenaje al Doctor Alfredo J. Ruprech titulado, *La Protección del Trabajo en el mundo moderno*, Editorial Cárdenas, México, 1987.
24. GUTIÉRREZ Y GONZÁLEZ, Ernesto, *Derecho de las Obligaciones*. Quinta edición Editorial Cajica, México, 1979.
25. HART, H.L.A, *El Concepto de Derecho*, Editorial Abeledo Perrot, Argentina, España, 1993.
26. IBARRA FLORES, Román, *Valores Jurídicos y Eficacia en el Derecho Laboral Mexicano*, Editorial Porrúa, México 2002.
27. JORGE FERNÁNDEZ, Tomás, *México historia de un pueblo*, Secretaría de Educación Pública, México, 1980.

28. KELSEN, Hans, *Teoría general del Derecho y del Estado*, Cuarta reimpresión, Universidad Nacional Autónoma de México, México, 1988.
29. MENDIETA Y NUÑEZ, Lucio, *El Derecho Social*, Tercera edición, Editorial Porrúa, México, 1980.
30. OVALLE FAVELA, José, *Temas y Problemas de la Administración de Justicia en México*, Universidad Nacional Autónoma de México, México, 1982.
31. PATTARO, Enrico, *Elementos para una teoría del derecho*, Editorial Debate, Madrid, España, 1991.
32. RAWLS, John, *Teoría de la Justicia*, Segunda Edición, Traducción de María Dolores González, Editorial Fondo de Cultura Económica, México, 1995.
33. RECASÉNS SICHES, Luís, *Ensayo publicado en la Enciclopedia Jurídica Ameba*, Tomo XVII, Editorial Bibliográfica Argentina.
34. ROMAN SORIANO, Raúl, *Investigación Social, Teoría y Praxis*, Séptima edición Editorial Plaza y Valdez, México, 1995.
35. ROJINA VILLEGAS, Rafael, *Compendio de Derecho Civil*, Tomo I, Décimo tercera edición, Editorial Porrúa, México, 1977.
36. SÁNCHEZ VÁZQUEZ, Rafael, *La libertad e Igualdad Jurídica como Principios Generales de Derecho*, Editorial Porrúa, México, 1995.
37. SERRA ROJAS, Andrés, *Derecho Administrativo*. Tomo I, Onceava Edición, Editorial Porrúa, México, 1982.
38. TRUEBA URBINA, Alberto, *Nuevo Derecho del Trabajo*, Cuarta Edición, Editorial Porrúa, México, 1977.
39. TRUEBA URBINA, Alberto, *Nuevo Derecho Internacional Social*, Editorial Porrúa, México, 1979.

LEGISLACIÓN

1. *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*, Editorial RAF, México 2007.
2. *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*, Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, Séptima edición, Tomo I, Editorial Porrúa y UNAM.
3. *Ley Federal del Trabajo*, Editorial Sista, México, 2007.
4. *Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado Reglamentaria del Apartado B del Artículo 123 Constitucional*. Editorial Sista, México, 2007.

PERIODICOS Y REVISTAS

1. *Documentos Europeos*, Comisión de las comunidades europeas, oficina de publicaciones oficiales, Luxemburgo. 1990.
2. *Estudio de Derecho constitucional Patrio en lo Relativo a los Derechos del Hombre*, Imprenta del Comercio, de Dublán y Compañía, México, 1876.
3. LACAVEX BERUMEN, María Aurora, *Revista Laboral número 66 del mes de marzo de 1998*, Editada por la empresa sistemas de Información Contable y Administrativa Computarizados (SICCO), México, 1998.
4. ROJAS ROLDAN, Abelardo, *Revista de la Facultad de Derecho de la UNAM*, Tomo XLIV, números 197-198, Sep-dic/1994.
5. *Trabajo*, *Revista de la OIT*, número 21 del mes de septiembre de 1997.