

**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO**  
**FACULTAD DE DERECHO**

SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD  
SOCIAL

**EL DERECHO SOCIAL ANTE LA FLEXIBILIDAD  
LABORAL**

**T E S I S**  
QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:  
LICENCIADO EN DERECHO  
**P R E S E N T A:**  
DEIBI CAROLINA ORTÍZ APARICIO

ASESOR DE TESIS  
LIC. LILIA GARCIA MORALES

MÉXICO, D.F

2007



Universidad Nacional  
Autónoma de México



**UNAM – Dirección General de Bibliotecas**  
**Tesis Digitales**  
**Restricciones de uso**

**DERECHOS RESERVADOS ©**  
**PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL**

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

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

## DEDICATORIAS Y AGRADECIMIENTOS

A la Facultad de Derecho de la Universidad Nacional Autónoma de México por permitirme formar parte de ella.

A mis padres José Luis Ortíz Sánchez y Agustina Aparicio Aparicio porque gracias a ellos fue posible realizar este trabajo, a ustedes mi cariño y admiración por su valioso ejemplo.

A mis hermanos Luis y David por compartir hermosos momentos de la vida.

A la Lic. García Morales Lilia por su apoyo y dedicación en la elaboración de éste trabajo.

Al Lic. Juan Antonio Sandoval Cortés por su sabiduría e infinita bondad.

A mis amigos Guadalupe, Alicia, Alejandro, y Yadira por su valiosa amistad a través del tiempo.

# EL DERECHO SOCIAL ANTE LA FLEXIBILIDAD LABORAL

## ÍNDICE

Págs.

### INTRODUCCIÓN

### CAPÍTULO I

#### LINEAMIENTOS GENERALES

1.1. Derecho.....	1
1.1.1. Derecho Público.....	3
1.1.2. Derecho Privado.....	4
1.1.3. Derecho Social.....	6
1.2. Justicia.....	12
1.2.1. Justicia Conmutativa.....	14
1.2.2. Justicia Distributiva.....	15
1.2.3. Justicia Legal.....	16
1.2.4. Justicia Social.....	18
1.3. Derecho del Trabajo.....	21
1.3.1. Principios del Derecho del Trabajo.....	27
1.4. Organización Internacional del Trabajo.....	37
1.4.1. Normas Internacionales.....	40
1.5. Flexibilidad Laboral.....	42
1.5.1. Las directrices de la Flexibilidad Laboral.....	44

### CAPÍTULO II

#### ANTECEDENTES DEL DERECHO DEL TRABAJO EN MÉXICO.

2.1. La Colonia.....	54
2.2. Época Independiente.....	62
2.3. Antecedentes Pre-revolucionarios.....	65
2.3.1. El Programa del Partido Liberal Mexicano.....	66
2.3.2. La Huelga de Cananea y Río Blanco.....	67

2.4. Época Posrevolucionaria (1910-1917).....	70
2.4.1. Movimiento Constitucionalista.....	70
2.4.2. La Federalización del Trabajo (1929-1931).....	74

### **CAPÍTULO III MARCO JURÍDICO**

3.1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917.....	78
3.2. Convenios Internacionales.....	84
3.3. Ley Federal del Trabajo de 1970.....	90
3.4. Jurisprudencia.....	96

### **CAPÍTULO IV EL DERECHO SOCIAL ANTE LA FLEXIBILIDAD LABORAL**

4. 1. La Flexibilización del Derecho del Trabajo.....	102
4.1.1. Ventajas.....	115
4.1.2. Desventajas.....	116
4.2. Contratación flexible en las empresas de mano de obra y “out sourcing”.....	117
4.3. La Flexibilidad y los Principios Laborales.....	121
4.4. El papel de los trabajadores contra la flexibilidad.....	124

<b>CONCLUSIONES.....</b>	<b>127</b>
--------------------------	------------

<b>BIBLIOGRAFÍA.....</b>	<b>131</b>
--------------------------	------------

## INTRODUCCIÓN

En el presente trabajo se expondrá la relevancia que presenta para nuestro ordenamiento laboral eminentemente social un complejo de requerimientos que se están presentando a nivel internacional conocido como flexibilidad laboral la cual presenta modalidades nuevas en materia de contratación, organización del trabajo, salario y jornada, a lo largo de nuestro tema conoceremos si nuestro derecho del trabajo realmente muestra rigidez en sus normas y ha sido rebasado por la realidad vislumbrándose necesariamente una posible reforma a la normatividad laboral para solucionar así los problemas que aquejan a los trabajadores. Resulta necesario desarrollar un análisis sobre lo que es la flexibilidad laboral, cuales son sus lineamientos, sus alcances y perspectivas en nuestro país.

En nuestro país contamos con una legislación laboral que se ha catalogado como protectora de la clase trabajadora y los requerimientos de flexibilidad iniciados a mediados de los ochenta, derivados de los cambios tecnológicos en la organización del trabajo y la apertura comercial han provocado que se modifique la legislación, y se pretenda ajustar la normatividad a la dinámica económica, la falta de empleo ha sido la bandera que enarbola esta tendencia con la finalidad de solucionar éste problema. La tendencia que se opone al reajuste de la organización del trabajo aduce que el adoptar nuevas modalidades en el uso de la fuerza de trabajo conlleva a una reducción de los derechos laborales y por ende a una degradación de las condiciones de trabajo. Debemos reflexionar si el fomento económico puede o no coexistir con la normatividad laboral, si realmente los derechos laborales actuales son un

impedimento para lograr la competitividad y el desarrollo económico, o si realmente éste último implica una degradación de las condiciones de trabajo.

Para la realización del presente trabajo fue necesario utilizar varios métodos de investigación el primero de ellos es el jurídico por medio del cual recurrimos a la doctrina, los tratados internacionales, la ley y la jurisprudencia para así presentar definiciones propias de nuestra materia.

Nuestro **primer capítulo** comprende los lineamientos generales que son los conceptos propios de nuestra disciplina y ajenos a la misma como lo es la flexibilidad laboral que sin embargo ha comenzado a difundirse dada la importancia que presenta el trabajo a nivel nacional e internacional.

El **segundo capítulo** se refiere a los antecedentes del derecho del trabajo en nuestro país en éste hicimos un recorrido a través de cuatro etapas importantes que son la colonia, la independencia, la época pre-revolucionaria y pos revolucionaria durante las cuales se conformaría propiamente nuestro derecho del trabajo con la Constitución de 1917 y la Ley Federal del Trabajo de 1931.

Para la realización de éste capítulo utilizamos el método sociológico e histórico por medio del cual logramos conocer los antecedentes de nuestro ordenamiento jurídico laboral y comprender las reformas que se han llevado a cabo y su repercusión en la vida diaria laboral.

Nuestro **capítulo tercero** comprende nuestro marco jurídico que es el conjunto de normas en que se desenvuelve nuestro objeto de estudio comenzando con la Constitución que es la ley suprema, siguiendo con los tratados internacionales que son fuente de nuestro derecho y con la ley Federal del Trabajo de 1970 reglamentaria de nuestra Carta Magna hasta la jurisprudencia que es también fuente del derecho.

Finalmente en el **último capítulo** bajo el número cuatro abordaremos la problemática que enfrenta el ordenamiento jurídico ante la tendencia de la flexibilidad y en éste presentaremos nuestra propuesta.

Para lograr lo anterior fue necesario aplicar los métodos analítico, deductivo, sintético, analógico, jurídico y sociológico.

# CAPITULO I

## LINEAMIENTOS GENERALES

Para adentrarse al campo del presente estudio es necesario determinar los elementos que lo conforman, mismos que nos servirán para tener una mejor comprensión del tema. El presente capítulo comprende los conceptos generales, definiciones de vocablos como Derecho Social, Justicia, Derecho del Trabajo, Principios del Derecho del Trabajo, Organización Internacional del trabajo, Flexibilidad Laboral, figuras como Patrón, Trabajador, intermediario, entre otros que veremos a lo largo de todo el presente trabajo.

### 1.1. Derecho

El orden que debe imperar en la sociedad es un orden justo, lo cual se logra a través del Derecho que tiene por fin el bien de todos los miembros integrantes de la sociedad.

La palabra derecho deriva del vocablo latino *directum*, significa lo que está conforme a la regla, a la ley a la norma.

La doctrina, afirma que el derecho es un sistema de normas que regula la conducta del hombre en sociedad. Algunos conceptos dados por algunos autores son los siguientes:

El maestro Eduardo García Máynez lo define como un “Orden concreto instituido por el hombre para la realización de valores colectivos cuyas normas- integrantes de un sistema que regula la conducta de

manera bilateral, externa y coercible-son sancionadas y en caso necesario aplicadas o impuestas por la organización que determina las condiciones y los límites de su fuerza obligatoria”.<sup>1</sup>

Villoro Toranzo Miguel dice que el “Derecho es un sistema racional de normas sociales de conducta, declaradas obligatorias por la autoridad, por considerarlas soluciones justas a los problemas surgidos de la realidad histórica”.<sup>2</sup>

Consideramos que el Derecho es un sistema de normas jurídicas que regula la conducta del hombre en sociedad, se diferencian de cualquier otro tipo de reglas de conducta porque la norma jurídica es **bilateral**, atiende a dos sujetos distintos entre los cuales existe una correlación jurídica, esto significa que las normas jurídicas imponen deberes y conceden facultades para exigir el cumplimiento de ese deber; la cualidad **externa** de la norma, se refiere a que la conducta debe trascender al exterior, de un sujeto a otro, la característica de **coercible** significa que se puede exigir el cumplimiento de la norma aún contra la voluntad del obligado para lo cual existe una sanción en caso de incumplimiento y la **heteronomía** se refiere a la procedencia de las normas la cual es distinta del obligado y a cargo de la autoridad.

El maestro Eduardo García Máynez también nos menciona que este ordenamiento se instituye para la realización de valores colectivos los cuales son la justicia, la paz, el bien común y la seguridad jurídica

---

<sup>1</sup> GARCIA MAYNEZ, Eduardo. Filosofía del Derecho. Novena Edición. Porrúa. México. 1997. p.135.

<sup>2</sup> VILLORO TORANZO, Miguel. Introducción al Estudio del Derecho, Séptima Edición. Porrúa. México. 1987. p. 127

### 1.1.1. Derecho Público

Antiguamente entre los germanos en el derecho gótico no existía una división del derecho lo consideraban de forma unitaria. También así durante la edad media ya que el estado se identifica con la persona del soberano y el ejercicio de los poderes públicos, se encuentra integrado a los poderes patrimoniales del señor feudal. La propiedad privada es una concesión pública. Es hasta la época de los juristas romanos cuando el derecho se divide en dos grandes ramas que son el Derecho Público y el Derecho Privado y es a partir del siglo pasado cuando se empieza a hablar de una tercera rama, denominada Derecho Social.

Al Derecho Público Ulpiano lo definió en los siguientes términos: “Es el que trata del gobierno de los romanos”.

“Derecho Público es el conjunto de normas que se refieren a la organización del Estado y a las relaciones del propio Estado como poder soberano”.<sup>3</sup>

El estado es una sociedad política organizada, para mantener su buen funcionamiento necesita de normas que regulen su estructura y sus relaciones con los particulares en las que actúa como poder soberano, supremo de estado, lo que significa que puede hacer cumplir por la fuerza sus propias determinaciones y así llevar a cabo las funciones que le están encomendadas.

“Cuando en una relación jurídica o en un hecho sujeto al derecho

---

<sup>3</sup> ARAGON GUTIERREZ, Raquel y Rosa Maria Ramos Verastegui. Esquema Fundamental del Derecho Mexicano. Quinta Edición. Porrúa. México. 1982. p 66

aparece el estado en su calidad de poder soberano, esto es, de entidad superior que se impone legítimamente a las que están bajo su autoridad, tal hecho o relación pertenece al Derecho Público”.<sup>4</sup>

En esta definición también el elemento característico es el poder soberano lo que significa que por encima de éste no hay otro superior y de acuerdo con la Constitución el supremo poder de la Federación se divide para su ejercicio en legislativo, ejecutivo y judicial.

Para sustentar lo anterior existen **teorías** que tratan de explicar la distinción del Derecho Público del Derecho Privado; así dentro de la teoría del **interés predominante** se establece que cuando se protege el interés general, son normas de Derecho Público. Las teorías basadas en el **contenido** de las normas, indican que aquellas cuya finalidad es organizar y establecer una jerarquía de los órganos y funciones del Estado son de Derecho Público. Y en atención a los **sujetos** de la relación jurídica si una de las partes se encuentra subordinada a la otra, ejerciendo un derecho de imperio, las relaciones son de Derecho Público. La mayoría de los autores se inclinan por esta última, pero también están de acuerdo en que dicha división es sólo con fines didácticos porque el derecho se encuentra relacionado entre sí.

### 1.1.2. Derecho Privado

Si algo caracterizaba al Derecho Romano era su tendencia individualista sin embargo, la tendencia liberal se dirigió contra el Derecho Público Romano a quien se le reprochaba de absolutista y luchaba por la

---

<sup>4</sup> GARCIA, Trinidad. Apuntes de Introducción al Estudio del Derecho. Trigésimo Primera Edición. Porrúa. México. 2001. pp. 32 y 33.

supremacía del Derecho Privado sobre el Derecho Público. Durante la revolución francesa también se proclamó el individualismo y en el contrato social se intenta fundamentar en el Derecho Privado todas las relaciones de Derecho Público. En virtud de todo lo anterior se llegó a considerar a lo largo del renacimiento la oposición del Derecho Privado frente al Derecho del Estado, porque su fin era garantizar la mayor libertad del individuo sin tomar en consideración el interés general o de la mayoría.

Al Jurista Ulpiano se le atribuye la división y la definición más conocida: “Derecho Privado es el que se refiere a la utilidad de los particulares”.

“Se entiende por Derecho Privado el conjunto de normas que regulan las relaciones jurídicas entre personas que se encuentran legalmente consideradas en una situación de igualdad, en virtud de que ninguna de ellas actúa, en dichas relaciones, investida de autoridad estatal”.<sup>5</sup>

Varios autores consideran que la división del Derecho en Público y Privado obedece a cuestiones políticas ya que en determinadas épocas se quiere mayor atención a los intereses generales frente a los intereses individuales, bien para proteger a los económicamente débiles o para impulsar la economía.

“Derecho Privado es el conjunto de disposiciones jurídicas que rigen las relaciones de los particulares entre sí, ejemplos: las que se

---

<sup>5</sup> Diccionario Jurídico Mexicano. Tomo III. Porrúa. México. 1985. p. 197.

establecen entre los miembros de una familia, las que se crean entre las partes que celebran un contrato, etc".<sup>6</sup>

Coincidimos con las anteriores definiciones ya que dentro de esta rama el interés predominante es el interés particular, no dejando de lado el interés general, las normas organizan y regulan aquella parte de la vida en sociedad que el estado no ha incorporado a su estructura, los sujetos de la relación jurídica se encuentran en una situación de igualdad y la norma trata de coordinar sus derechos y sus obligaciones.

Por tanto, el Derecho Privado se define como el conjunto de normas que rigen las relaciones de los particulares entre sí, relaciones jurídicas entre particulares en una situación de igualdad y relaciones con el estado, pero éste despojado de su poder de imperio.

### **1.1.3. Derecho Social**

Diversas teorías han existido sobre la clasificación del derecho, algunos sostienen que solamente existen dos ramas fundamentales y otros dicen que el derecho es unitario. Por ello es que, cuando se comenzó a hablar de una tercera rama la controversia nuevamente surgió porque no se podía comprender que hubiera una rama que tuviera características tanto de Derecho Público como de Derecho Privado y se erigiera como una nueva. En la división dicotómica de Ulpiano se trataban dos elementos lo privados y los públicos en la división tricotómica del derecho se agrega el elemento del interés social.

---

<sup>6</sup> MOTO SALAZAR, Efraín. Elementos de Derecho. Cuadragésimo Séptima Edición. Porrúa. México. 2002. p. 18

En el Derecho Social deben ubicarse todas las normas que regulan las relaciones interhumanas considerando al hombre no como persona plenamente individual, sino en sus relaciones con un cuerpo social, como integrante de lo social.

Algunos de los criterios mas sobresalientes que ubican las normas en algunas de las tres ramas son los siguientes:

❖ **Criterio derivado del interés tutelado por las normas**

Esta teoría también se le llama del **interés en juego** se refiere a que los intereses de la colectividad no solo son públicos y privados sino que también existen los **intereses sociales** los cuales surgen bajo la presión de una serie de factores sociológicos, históricos, económicos, racionales e ideológicos que hicieron que se desplazaran y fusionaran un sector de intereses públicos en el círculo de intereses privados y un sector de intereses privados en la rama del Derecho Público, es así como los intereses sociales ya no podían ser tutelados en forma separada sino solamente conectados entre sí dando origen a la tercera rama que es el Derecho Social.

❖ **Criterio derivado de la forma como contemplan a las personas para regular su conducta**

Este criterio clasifica a las normas en alguna de las tres ramas del derecho en la forma como contemplan al hombre para regular su conducta. Las normas que solo toman en consideración las igualdades entre los hombres y tratan igual a los desiguales se ubican en la rama del Derecho Privado; sin embargo, las normas que toman como base para regular la conducta de los hombres, su individualidad concreta

atendiendo a la clase social a que pertenecen como integrantes de la comunidad estatal, se clasifican en el campo del Derecho Social, reconocen el hecho de las **desigualdades reales** y buscan corregir las miserias y eliminar los abusos que podrían originar esas desigualdades tienen siempre presente si los sujetos son patrones o trabajadores, débiles y poderosos.

❖ **Criterio derivado de la naturaleza de los sujetos de la relación**

Los sujetos relacionados por las normas jurídicas se pueden catalogar en: particulares, grupos sociales y Estado. En el Derecho Privado se ubican las normas que regulan las relaciones entre particulares o entre particulares y el Estado despojado de su carácter de entidad soberana.

Las normas que rigen las relaciones entre particulares y **grupos sociales**, de grupos sociales entre sí y de grupos sociales con el Estado, se ubican en el campo del Derecho Social

Y en el derecho Público se encuentran las normas que reglamentan las relaciones de los particulares con el Estado o de los órganos del estado entre sí, pero investido éste de su poder de imperio.

❖ **Criterio derivado de la naturaleza de la relación**

Las relaciones de los particulares y del Estado solamente pueden ser de alguna de las tres naturalezas siguientes: relaciones de coordinación, relaciones de subordinación y relaciones de integración.

Las normas jurídicas estructuran **relaciones de coordinación** cuando los sujetos a quienes se aplican están situados en un plano de igualdad; por ejemplo cuando dos particulares celebran un contrato de compraventa. Las normas que estructuran las relaciones que existen entre los particulares o de los particulares con el Estado despojado de su carácter de entidad soberana, en un plano de igualdad o coordinación se catalogan en el campo del Derecho Privado.

Una **relación jurídica de subordinación** es cuando los sujetos que en ella figuran están considerados jurídicamente en un plano de desigualdad y por tanto pertenece al Derecho Público.

Uno de los autores más destacados que admiten la existencia de una tercera rama es Georges Gurvitch y habla de una tercera forma de relación: la **integración** y dice que el Derecho Social no es de coordinación ni de subordinación, es el derecho autónomo de comunión, es un derecho de integración objetiva en el cual estamos nosotros. Permite a los sujetos, a los que se dirige, participar directamente en el todo, que a su vez participa efectivamente en las relaciones jurídicas, en el Derecho Social las pretensiones y deberes se interpenetran mutuamente y forman un todo indisoluble y aparecen como equivalentes.<sup>7</sup>

❖ **Criterio derivado de la relación de la voluntad de los sujetos con la imperatividad de las normas**

Las normas jurídicas contienen un mandato y desde el punto de vista de la relación de su imperatividad con la voluntad de los sujetos, se habían clasificado en dos especies las taxativas pertenecientes al

---

<sup>7</sup> Cfr. GURVITCH, Georges. Sociología del Derecho. Tr. Angela Romera Vera. Rosario. Argentina. 1945. pp. 230-235.

Derecho Público – obligan a los particulares independientemente de su voluntad - y las dispositivas – las que solamente obligan si no hay voluntad expresa de las partes en el sentido de que dejen de aplicarse a una situación concreta, éstas se clasifican en el Derecho Privado-; sin embargo, no todas las normas encuadran en estas dos clasificaciones por lo que existe una tercera especie de normas que son las **autárquicas** o imperativas, que aún cuando mandan o imperan independientemente de la voluntad de las partes, es lícito derogarlas relativamente por propio acuerdo entre ellas, siempre y cuando lo convenido resulte más beneficioso para la parte débil de la relación: el trabajador. Estas normas se ubican en el Derecho Social.<sup>8</sup>

Tomando en cuenta lo anterior consideramos que la división tricotómica era necesaria ya que las normas del Derecho Social tienen un origen y una finalidad distinta a las dos ramas tradicionales. Aquí en nuestro país obedeció a un proceso evolutivo. Por ello se le atribuye a Don Ignacio Ramírez el merito de haber acuñado una idea del Derecho Social en el Constituyente de 1856, ejemplo y guía de las Constituciones después de las guerras de 1914-1918.

Los **derechos sociales** se distinguen de las garantías individuales en que los primeros subordinan los intereses del individuo a los de la sociedad son derechos del hombre vinculado colectivamente y de los grupos débiles, protegen a las clases débiles contra otra clase y contra el estado en tanto que, las garantías individuales protegen al individuo contra el poder público. Además los derechos sociales exigen la intervención estatal para garantizarlos.

---

<sup>8</sup> Cfr. MUÑOZ RAMON, Roberto. Derecho del Trabajo. Tomo I. Porrúa. México. 1976. pp. 69-82

A continuación veremos algunas definiciones que dan algunos juristas respecto del Derecho Social:

Uno de los principales exponentes es Gustavo Radbruch para este autor “El Derecho Social, no es solamente la idea de un derecho especial destinado a las clases bajas de la sociedad, sino que supone un alcance mayor. Se trata, en realidad, de una nueva forma estilística del derecho, en general. El Derecho Social resulta de una diferente concepción del hombre por el derecho, no conoce simplemente personas, conoce patrones y trabajadores, obreros y empleados. Con la formación de estos tipos destaca la posición social de poder o de debilidad de los individuos, permitiendo con ello dictar medidas de protección contra la impotencia social. La idea central en que se inspira el Derecho Social no es la idea de la igualdad de las personas, sino la de la nivelación de las desigualdades que entre ellas existen. La igualdad deja de ser punto de partida del derecho para convertirse en meta o aspiración del orden jurídico”.<sup>9</sup>

Estamos de acuerdo con Radbruch el Derecho Social no es un derecho otorgado a una clase social para concederle privilegios sino que toma en cuenta la situación en la que se encuentra frente a otras clases sociales. Dicha situación es desventajosa por ello es necesario nivelarla para superar las desigualdades lo cual se logra a través de la protección que otorga el Derecho Social.

---

<sup>9</sup> RADBRUCH, Gustavo. Introducción a la Filosofía Del Derecho. Fondo De Cultura Económica. México. 1951. pp 157-165.

Otra definición es la que da el maestro Alberto Trueba Urbina . “El derecho Social es el conjunto de principios, instituciones y normas que en función de integración protegen, tutelan y reivindican a los que viven de su trabajo y a los económicamente débiles”.<sup>10</sup>

En esta definición tenemos nuevamente el elemento integración que consiste en superar las desventajas que tienen los grupos débiles a través de los principios, instituciones y normas que establece el Derecho Social en su favor para brindarles protección y otorgarles derechos para que superen sus desigualdades y con ello puedan insertarse en un ordenamiento social más justo y así establecer una relación de equilibrio que sea más benéfica para cierto grupo social, pero que no constituye un límite a favor del mismo.

## **1.2. Justicia**

La Justicia a través de la historia desde Pitágoras se ha considerado como cierta igualdad, proporcionalidad o armonía en las relaciones de los hombres, lo que genera paz y bienestar en la sociedad. Ha sido considerado como el criterio ideal del Derecho. Platón dió la fórmula de “Igualdad para los iguales, desigualdad para los desiguales”.

“Para Aristóteles Justicia es esa cualidad moral que obliga a los hombres a practicar cosas justas y que es causa de que se hagan y de que se quieran hacer, es justo lo que es conforme a la ley y a la igualdad, todos los actos especificados por la legislación son legales y por tanto justos ya que tienden a favorecer el interés general. La justicia

---

<sup>10</sup> TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Quinta Edición. Porrúa. México. 1980. p.155.

para el es una virtud completa porque el que la posee puede aplicar su virtud con relación a los demás y no sólo así mismo es justo el que obedece las leyes y el que observa con los otros las reglas de la igualdad”.<sup>11</sup>

Aristóteles considera a la justicia como la virtud suprema interna que hace que los hombres observen las reglas de la igualdad con los demás y también nos habla de la justicia que deriva de la ley y aquí hay que destacar que es justa porque las leyes son de observancia general y no establecen distinciones entre los que son iguales, procurando el interés general.

Para los romanos la justicia “es la voluntad firme y continuada de dar a cada quien lo suyo”. Sobre esta definición se ha cuestionado que significa dar a cada quien lo suyo, sobre esto Recasens Siches señala que no basta con poseer el conocimiento de la idea de justicia, es preciso, además aprender los valores que tiene en el terreno jurídico por ejemplo la dignidad, la libertad, la seguridad, la utilidad común en sus múltiples formas.<sup>12</sup>

Ciertamente que la Justicia no solo toma en cuenta igualdades o diferencias, sino también valores de relevancia jurídica que le sirven como directrices al momento de la elaboración y aplicación de las normas. La Justicia es un concepto ligado al Derecho es su fin esencial para su estudio también se suele dividir de acuerdo a la rama del Derecho a la que pertenece existen tantas clasificaciones como opiniones

---

<sup>11</sup> Idem.

<sup>12</sup>Cfr. RECASENS SICHES, Luis. Tratado General de Filosofía del Derecho. Décimo Séptima Edición. Porrúa. México. 2003. p.492

sobre el término existan, pero no significa que la justicia sea diferente, sino que toma en cuenta la naturaleza de la relación entre los sujetos para aplicarse si son relaciones de Derecho Privado, regirá la justicia conmutativa; si son de Derecho Público regirá la distributiva. A continuación veremos la división tradicional.

### **1.2.1. Justicia Conmutativa**

Aristóteles es uno de los principales exponentes que han definido a la Justicia, elaboró una teoría de la justicia y la dividió en clases y dentro de ésta se encuentra la justicia conmutativa la cual representa la igualdad absoluta entre una prestación y una contraprestación, esto es, entre la mercancía y el precio, entre el daño y la reparación, entre la culpa y la pena.

Aristóteles sostenía que la justicia conmutativa, esto es, la virtud que tiene por objeto dar a cada uno lo que más pueda aproximarse a lo que le pertenece era la tarea y oficio del juez. El debía fijar castigos y sanciones y en su época las reparaciones o los perjuicios se consideraban en términos de castigo y pena igualmente para todos conforme a la regla de derecho.

La justicia conmutativa regula las relaciones de persona a persona o de grupos de personas entre sí. El principio o criterio que rige es el de igualdad de las prestaciones recíprocas como en los contratos. Este tipo de justicia es propia del Derecho Privado dentro del cual se encuentra el derecho civil y mercantil, trata de las relaciones de los individuos entre sí,

independientemente del Estado, lo determinante de la igualdad, la medida de ésta, radica en la naturaleza de las prestaciones.

Cuando se trata de prestaciones económicas, la igualdad se determinará por el valor económico. En estos casos, habrá igualdad, y quedará realizada la justicia, cuando las prestaciones a cargo de las partes sean económicamente iguales.

Consideramos que la Justicia Conmutativa es la que rige en las relaciones entre particulares atendiendo a la igualdad que existe entre ellos estableciendo un equilibrio entre las prestaciones y contraprestaciones por ejemplo en las relaciones contractuales.

### **1.2.2. Justicia Distributiva**

Se refiere a las relaciones del Estado con sus súbditos, se refiere a la distribución de los beneficios o bienes que el Estado debe a los particulares. El criterio que lo rige también es el de igualdad, pero una igualdad proporcional, para cada uno de los súbditos de recibir del Estado según sus necesidades, aptitudes o merecimientos. Aquí la igualdad la mediremos según las necesidades de cada cual. Quien más necesite de los bienes o servicios a repartir debe recibir más y a la inversa quien menos necesite debe recibir lo que se debe.

Este tipo de justicia además de atender a la igualdad de proporciones regula la participación que corresponde a cada uno en relación con sus meritos y facultades respecto de las cargas y bienes distribuibles del bien común por ejemplo una repartición justa de las

cargas fiscales de acuerdo a la capacidad de tributación, otro ejemplo es un ascenso de acuerdo a la antigüedad en el servicio o de acuerdo a los méritos. La justicia distributiva postula la igualdad proporcional en el trato dado a diferentes personas

Se trata de realizar no éste o cualquier valor, de manera aislada, sino en articulación con los demás, que den lugar a un deber ser jurídico, de suerte que en el ordenamiento jurídico se refleje una silueta análoga a la estructura que guardan los valores orientadores del Derecho. La fijación de lo suyo de cada quien debe venir determinada por la participación de las situaciones jurídicas en los complejos de valores que tengan dimensión orientadora para el derecho.<sup>13</sup>

De esto se desprende que se realizará la justicia atendiendo al criterio de proporcionalidad fijándose en las situaciones que por ejemplo son relaciones de Derecho Público, en la que interviene el Estado con sus súbditos y a la inversa.

### **1.2.3. Justicia legal**

La corriente española del derecho natural dice que la justicia legal esta relacionada con lo relativo al bien común, entendiendo lo que debe ser considerado como suyo propio de la comunidad, es decir de la sociedad política, cuya realización está encomendada al Estado.

La idea de justicia no se ubica en la ética de las personas, sino en la de los ordenamientos o de las instituciones. La idea de justicia implica

---

<sup>13</sup> Cfr. Ibidem. p. 494.

dos conceptos: el de ley racional, la cual determina lo que corresponde a cada cual; y el de igualdad, el cual exige que todos sean tratados proporcionalmente, de modo que a cada uno se le dé lo que le corresponde según aquella ley.

La Justicia Legal se refiere a las relaciones de la sociedad con los individuos, desde el punto de vista de lo que éstos deben a ella – como son los impuestos-, así también como los deberes de los gobernantes con la sociedad –como puede ser el bien común- También se le llama justicia general porque emana de las leyes creadas por el hombre mismas que lo obligan a acatar las normas como individuo frente a la sociedad y atendiendo por tanto al bien común.<sup>14</sup>

Consideramos que la finalidad de la justicia legal es constituir a la sociedad política, al sujeto al que se debe justicia es el todo social, la persona abstracta, los sujetos obligados a constituir la son los hombres concretos. La razón por la cual los individuos deben dar forma a la comunidad es la necesidad que ellos mismos tienen de que se constituya y funcione en su beneficio, cada uno aporta al todo conforme sus posibilidades, la igualdad es una proporcionalidad.

Sin embargo, reiterando lo dicho con anterioridad la justicia es un valor absoluto basado en la idea de igualdad, pero tomando en cuenta la desigualdad, aunque suena contradictorio no es así, para esclarecer lo anterior podemos mencionar las ideas expuestas por el maestro Eduardo García a Máñez quien siguiendo a Aristóteles nos dice que la justicia consiste en dar un tratamiento igual a los iguales y un tratamiento

---

<sup>14</sup> Cfr. Diccionario Jurídico Mexicano. Tomo. V. Porrúa. México. 1985. p. 277.

desigual a los desiguales. El saber si a determinada relación se ha de dar trato de iguales depende de un juicio de valor que tome en cuenta los elementos de necesidad, capacidad y dignidad.<sup>15</sup>

#### **1.2.4. Justicia Social**

“La Justicia Social tiene como fin inmediato lograr una distribución equitativa de la riqueza entre las diferentes clases sociales y un trato humano en las relaciones entre los hombres y por virtud del trabajo”.<sup>16</sup>

Este concepto nos indica que la justicia Social se realiza en la relación de trabajo, a través del trato digno y la justa retribución al trabajador

Para Climent Beltrán “La Justicia Social se realiza a través del Derecho Social; es la justicia concreta tangible y actual, de protección al trabajador en su doble aspecto: como uno de los factores primordiales en el esfuerzo productivo y como persona humana, esto es como dignificación de los valores humanos. Este principio inspira la finalidad esencial del derecho del trabajo”.<sup>17</sup>

En este concepto se observa que la Justicia Social tiene por finalidad primordial proteger al trabajador por ser éste el elemento humano en las relaciones de producción y no un instrumento más, procurando además

---

<sup>15</sup> Cfr. Idem

<sup>16</sup> ROJINA VILLEGAS, Rafael. Derecho Civil Mexicano. Tomo. I. Tercera Edición. Porrúa México. 1980. p.64.

<sup>17</sup> Ley Federal del Trabajo. Comentada por Juan Climent Beltrán,. Vigésimo Cuarta Edición. Esfinge. México. 2003. p. 49.

que su esfuerzo sea beneficiado. El trabajador de acuerdo a la justicia social debe vivir dignamente y desarrollarse como persona.

Consideramos que la justicia social como fin del Derecho Social parte de la idea de desigualdad que existe entre los hombres y trata de favorecer el interés general, pero aplicado a favor de cada individuo la finalidad esencial en materia laboral es evitar la explotación y lograr el equilibrio; del trabajo y el capital, ya que el factor más importante es el ser humano, debiendo prevalecer por encima del capital, el trabajo.

En el ámbito laboral la justicia social tiene como objetivo el bien común, no ve al trabajador como mercancía, sino que busca evitar la explotación del hombre por el hombre humaniza las relaciones laborales, dignifica el trabajo y tiende a elevar el nivel de vida de los trabajadores a través de las mejoras a las condiciones de trabajo; esto es que el trabajo sea bien remunerado.

Sobre la Justicia social la Ley Federal del Trabajo en el **artículo 2º** establece: “Las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones”.

El maestro Trueba Urbina nos dice que pretender lograr la justicia social en el equilibrio de las relaciones entre los factores de la producción entre obreros y empresarios para establecer la igualdad y armonía de dos fuerzas antagónicas y que tienden a destruirse no es posible, la función de la justicia social es romper ese equilibrio, mediante la protección de la fuerza de trabajo hasta alcanzar la ruptura de la armonía y socializar el capital reivindicando a favor de los trabajadores los bienes de producción,

nos dice que la justicia social pretende satisfacer las necesidades del proletariado evitando su explotación. Por consiguiente el artículo 123 tiene una función revolucionaria no así la Ley Federal del Trabajo.<sup>18</sup>

El maestro Cavazos Flores opina diferente respecto del artículo 2o “Este precepto va contra la idea tradicional de que el derecho del trabajo es un derecho de lucha y de clase, al reconocer que el derecho laboral tiene como misión fundamental el buscar el equilibrio entre los factores de la producción. El distinguido maestro Trueba Urbina insiste en que entre el capital y el trabajo nunca será posible dicha armonía; nosotros estimamos que no solo es posible armonizar dichos factores sino indispensable, ya que el trabajo sin el capital es improductivo, pero el capital sin el trabajo es estéril”.<sup>19</sup>

Estamos de acuerdo con la noción del maestro Trueba Urbina porque el equilibrio entre capital y trabajo no es posible en las relaciones de producción ya que siempre se buscan mayores ganancias al menor costo lo que implica bajos salarios para los trabajadores y por parte de ellos un mayor esfuerzo en el trabajo.

La justicia social tiende a evitar la explotación tomando en cuenta esa desigualdad entre las partes, su objetivo es el beneficio máximo de los trabajadores sobre el capital, sin embargo, su alcance la mayoría de las veces es muy limitado dependiendo de la política económica adoptada por cada país en virtud de ello busca proteger al trabajador

---

<sup>18</sup> Cfr. TRUEBA URBINA, Alberto. Derecho Social Mexicano. Ob. cit. p. 334.

<sup>19</sup> Nueva Ley Federal del Trabajo comentada por Baltasar Cavazos Flores. Trigésimo Primera Edición. Trillas. México. 2002. p. 85

otorgándole derechos ante esa situación desventajosa en la que se encuentran.

### **1.3. Derecho del Trabajo**

El Derecho del Trabajo apareció en Inglaterra con la Revolución Cartista cuando el parlamento inglés reconoció el derecho de asociación de los obreros, que formaron las Trade Unions o sindicatos en 1824 y que más tarde reclamaron una legislación obrera que pusiera fin a los males comunes de la clase trabajadora.

El ejemplo de Inglaterra se expandió por Europa, y todos los países del viejo continente, principalmente en Alemania y en Francia, se esforzaron para conseguir una legislación laboral protectora de sus derechos esenciales de los trabajadores que les permitiera una vida decorosa.

Fué hasta 1884 cuando tuvo lugar la consolidación de Derecho Laboral francés, con el reconocimiento del derecho de los obreros a la asociación profesional. En Alemania, el canciller de hierro, Bismarck, había sentado las bases de un derecho del trabajo lo cual como veremos más adelante es un logro de enorme importancia y en 1890 se crea una jurisdicción laboral encargada de conocer los conflictos individuales de trabajo.

El derecho del trabajo mexicano pertenece al Derecho Social, su naturaleza jurídica deriva del artículo 123 Constitucional. Su origen está vinculado a las luchas sociales como respuesta a la explotación humana.

En la opinión del maestro Néstor de Buen el derecho del trabajo “Es el conjunto de normas relativas a las relaciones que directa o indirectamente derivan de la prestación libre, subordinada y remunerada de servicios personales y cuya función es producir el equilibrio de los factores en juego, mediante la realización de la justicia social”.<sup>20</sup>

En este concepto se establece la finalidad del derecho del trabajo, que es regular las relaciones de trabajo, pero atendiendo a la justicia social porque a través de ella se reconoce la necesidad de protección al trabajador logrando el equilibrio entre los factores de la producción.

Para el maestro Dávalos Morales José. “El derecho del Trabajo es el conjunto de normas jurídicas que tienen por objeto conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones de trabajo”.<sup>21</sup>

Consideramos que efectivamente las normas del derecho del trabajo regulan las relaciones entre trabajadores y patrones estableciendo un equilibrio que trata de mejorar las condiciones de vida de los trabajadores -para que tengan una vida digna y decorosa a través de un mejor salario-; así como las condiciones en que se preste el servicio y es a través de esas normas como quedan señalados los derechos que les corresponden.

El maestro Alberto Trueba Urbina lo define como “El conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a

---

<sup>20</sup> DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. T.I. Decimocuarta Edición. Porrúa. México. 2001. p.138.

<sup>21</sup> DAVALOS, José. Derecho del Trabajo. T.I. Novena Edición. Porrúa. México. 1999. p.44

reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales intelectuales, para la realización de su destino histórico socializar la vida humana”.<sup>22</sup>

Este autor considera que no es sólo un conjunto de normas, sino que también contiene principios e instituciones que son muy importantes para esta rama los cuales no se limitan a establecer un equilibrio sino que reconocen que los sujetos necesitan de protección para mejorar sus condiciones de vida, la forma en que se presta el servicio y además les permita recuperar el verdadero valor que tiene el trabajo. Es necesario señalar que reivindicar es exigir o defender aquello a lo que se tiene derecho por lo que para el maestro el derecho del trabajo tiene contenido revolucionario.

En nuestra opinión el derecho del Trabajo ciertamente es un conjunto de normas, principios e instituciones que regulan las relaciones entre trabajadores y patrones, pero atendiendo y nunca dejando de lado el principio de Justicia Social el cual como señalamos anteriormente busca proteger principalmente a los trabajadores otorgándoles derechos, mejorando sus condiciones de trabajo y tratando de armonizar los intereses de las partes.

Consideramos que no es un derecho de una clase social ni que favorezca exclusivamente a una de las partes, sino que es el resultado de una necesidad social de un proceso evolutivo de lucha que no surgió caprichosamente sino que la sociedad lo creó para mantener un ordenamiento jurídico que permita convivir armoniosamente. Esa

---

<sup>22</sup> TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Ob. Cit. p. 135

situación de desigualdad que impera entre las partes es necesario regularla porque si se dejan al libre juego va prevalecer siempre la voluntad del más fuerte estableciendo éste sus reglas.

A continuación presentamos a los sujetos que intervienen en las relaciones obrero patronales:

**Trabajador.** “Son trabajadores quienes ejecutan habitualmente un trabajo por cuenta y bajo dependencia ajena”.<sup>23</sup>

Dentro de este concepto la idea fundamental radica en una situación de dependencia, por lo que para ser sujeto del Derecho Laboral debe tratarse de un trabajador dependiente siendo éste el que ejecuta una actividad a disposición de otra persona, de manera constante.

“Trabajador es la persona física que por contrato se obliga con la otra parte –patrono o empresario- a prestar subordinadamente y con cierta continuidad un servicio remunerado”.<sup>24</sup>

Esta definición es más completa ya que introduce el acuerdo de voluntades entre las partes denominado contrato, por el cual se va a obligar el trabajador a prestar sus servicios y el patrón a pagar un salario.

La Ley Federal del trabajo en su artículo 8º. Lo define así: “Es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.

---

<sup>23</sup> CABANELLAS, Guillermo. Tratado de Derecho Laboral. T. I. vol. 2. “Parte General”. Tercera Edición. Heliasta. Buenos Aires. 1987. p.267.

<sup>24</sup> Ibidem, p. 269.

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

De esta definición se desprende claramente que el trabajador siempre es una persona física, la cual presta a otra persona física o moral un servicio de forma personal, esto es desempeñando él mismo el servicio por su propia cuenta y de manera subordinada lo que significa que se realiza bajo las órdenes del patrón y teniendo el trabajador a su cargo un deber de obediencia respecto al patrón en todo lo concerniente al trabajo.

**Patrón.** “La palabra patrono etimológicamente, proviene del latín *patronus* (forma aumentativa de *patrem*, acusativo de *pater*, padre) y designa en castellano al titular de un derecho o cargo de patronato; esto es, derecho, poder o facultad que tiene el patrono o poseen los patronos. El patrono es defensor, protector amparador”.<sup>25</sup>

“Por patrono o empresario se designa a aquella parte que, en la relación laboral, recibe la prestación ajena, con fines de lucro, la cual contrata al trabajador para que le preste servicios; con rigor técnico el acreedor de la obligación de hacer en el contrato”.<sup>26</sup>

Nuestra legislación acoge el concepto patrón y lo define en su artículo 10 como “la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores”.

---

<sup>25</sup> Ibidem. p. 258.

<sup>26</sup> Ibidem, p. 262

De aquí se desprende que el patrón puede ser una persona física o moral que recibe la prestación ajena del servicio por ser éste quien dispone de los instrumentos de producción.

La flexibilidad laboral toma el concepto de **empleador**, al igual que la **OIT** el cual “significa el que da empleo. Empleador, como quien ocupa a alguien en un trabajo o en cierta actividad, mediante una remuneración, puede entenderse como sinónimo de patrón. Su acepción es más amplia, pues acoge tanto a personas físicas comunes como a los propietarios o empresarios, dueños del capital, y a sus representantes: presidentes de las compañías o de consorcios, directores generales o gerentes, y a las personas jurídicas que lo conforman. El empleador no tiene ni menos ni más responsabilidad que un patrón, solo que el término resulta mas propio para una relación jurídica”.<sup>27</sup>

Consideramos que el término empleador simplemente pretende suavizar la figura del patrón ya que se considera a éste como el que utiliza los servicios de los trabajadores sin ningún beneficio para los mismos y el concepto empleador lo considera como el que da empleo, pero es usado el término indistintamente

**Intermediario** Es aquella persona que conviene con otra u otras personas para que se presenten a trabajar en una empresa o establecimiento determinados, el intermediario no es quien recibe directamente el trabajo de la persona o personas contratadas y no dispone de elementos propios y suficientes como el patrón y es por ello

---

<sup>27</sup> KURCZYN VILLALOBOS, Patricia. Las Nuevas Relaciones de Trabajo. Porrúa. México. 1999. p. 164.

se dice que la intermediación es anterior a la constitución de la relación laboral.

La Ley federal del Trabajo en su artículo 12 señala que intermediario: “Es la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras para que presten servicios a un patrón”.

La finalidad de establecerlo en la legislación es evitar insolvencias económicas frente a los trabajadores y brindarles los mismos derechos a los trabajadores que sean contratados a través de intermediarios

### **1.3.1. Principios del Derecho del Trabajo**

Se llaman principios a todos aquellos postulados, lineamientos que dan contenido a las normas del Derecho Laboral, las cuales emanan del Derecho Social y que al conformarlo le dan sus propias características y razón de ser; además se encuentran señalados en la Constitución en el artículo 123 así como en la ley Federal del Trabajo en sus primeros artículos y en virtud del orden jerárquico no puede existir disposición por debajo de estos derechos mínimos para los trabajadores. Existen tantos principios como opiniones haya al respecto, sin embargo, algunos principios que tienen mayor relevancia son los siguientes:

#### **❖ Equilibrio entre los factores de la producción**

Equilibrio significa armonía proporción. “Equilibrio implica la idea de que, mediante las limitaciones que se establecen a los derechos de los empleadores, se disminuya el grave diferencial social que los separa de

los trabajadores, para alcanzar la armonía. No se trata, insistimos, en colocar a las partes en igual condición frente al Estado. En otras palabras equilibrio no equivale a imparcialidad”.<sup>28</sup>

Los factores de la producción son el capital y el trabajo, los sujetos que intervienen son patrones y trabajadores. El equilibrio entre ambos significa una nivelación entre ambos de manera que el factor capital no este por encima del trabajo evitando así la explotación humana.

#### ❖ **La idea del trabajo como un derecho y un deber sociales**

“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 a reclamar de la sociedad la seguridad de una existencia compatible con la dignidad de la persona humana”.<sup>29</sup>

En realidad el trabajo es una necesidad para la subsistencia del individuo, salvo raras excepciones puede no existir tal necesidad, en virtud de ello se concreta como el derecho que tiene cada individuo para lograr una vida decorosa aunque en la realidad no es así; solamente si la persona humana tiene un trabajo que le permita subsistir, desarrollarse en sus actividades y vivir decorosamente se garantizará la convivencia

---

<sup>28</sup>DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Ob. cit. p.133.

<sup>29</sup> DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Décimo Octava. Edición, Porrúa. México. 2001. p.108.

humana de forma pacífica. Este derecho está establecido a nivel nacional e internacional.

Como deber la sociedad exige a cada integrante que tenga una ocupación que le permita ganarse la vida de una manera honesta de tal manera que pueda contribuir a la misma con su trabajo.

Por ello el estado tiene la obligación de asegurar las condiciones necesarias para crear empleos, y así dar cumplimiento a ese derecho que exige cada individuo atendiendo al bien del trabajador, de su familia y la sociedad. Se encuentra previsto en la Ley Federal del Trabajo en el capítulo IV que se titula “Del Servicio Nacional de Empleo Capacitación y Adiestramiento”.

Este principio se encuentra establecido en el **artículo 123 Constitucional** y señala: “Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil”.

También lo encontramos en el **artículo 3º de la Ley federal del Trabajo** que dice: “El trabajo es un derecho y un deber sociales”.

### ❖ **Dignidad Humana**

El término dignidad humana apareció en la patrística, para reaparecer siglos después en las escuelas del derecho natural. Superado el desprecio de la antigüedad por el trabajo manual, la dignidad humana consiste en los atributos que corresponden al hombre por el sólo hecho de ser hombre, el trabajador y el empresario guardan posiciones distintas

en el proceso de la producción, pero su naturaleza como seres humanos es idéntica en los dos y sus atributos son también los mismos.<sup>30</sup>

La idea de Dignidad Humana significa que el hombre tiene calidad de persona y como, tal debe ser tratado ya que ello constituye la superación de la esclavitud y ahora se establece como una cualidad inherente al ser humano.

Es así como el artículo **132 de la ley Federal del Trabajo** impone como obligación de los patrones la siguiente: F VI “Guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose de mal trato de palabra o de obra”.

**El artículo 3º de la Ley Federal del Trabajo** establece: “El trabajo... 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”.

Lo anterior obedece a que antiguamente para los romanos el contrato de prestación de servicios personales era considerado como un contrato de arrendamiento de servicios. El Código de Napoleón también lo consideraba así en el título “Del arrendamiento de Domésticos y Obreros”.

Carnelutti consideraba que no era posible devolver la energía prestada por el trabajador como sucede en el caso del contrato de

---

<sup>30</sup> Cfr. Ibidem. p. 112.

arrendamiento por el que se devuelve la cosa arrendada por lo que más bien era un contrato de compra venta cuyo objeto es la energía humana considerada como una cosa.

Varias tesis trataban de explicar la naturaleza del trabajo como un derecho económico, como una cosa por ello a través del tiempo se fueron modificando las tesis sobre la naturaleza del trabajo hasta sostener el principio de que el trabajo no es artículo de comercio Así también dentro de los principios fundamentales de la OIT se señala que el trabajo no es una mercancía.

La última parte del artículo 3º de la Ley Federal del Trabajo señala: El trabajo ..No es artículo de comercio, exige respeto par 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”.

Por lo que se refiere a esta parte del artículo tercero es necesario señalar que lleva la buena intención de brindarle al trabajador un salario suficiente que le permita vivir decorosamente a él y a su familia, protegiendo su salud y su vida, pero en la realidad la remuneración que se otorga como salario mínimo no es un salario suficiente y no realiza los fines deseados. Incluso varios autores critican el funcionamiento de la Comisión de Salario Mínimo ya que tiene la obligación de efectuar los estudios necesarios para poderlo determinar.

## ❖ La libertad de trabajo

Antiguamente en Roma durante la esclavitud la libertad de trabajo existía de hecho, pero no estaba consagrada como Derecho Público subjetivo y solo la tenía el Homo Liber quien se dedicaba a las actividades cívicas, las que no eran de este tipo se consideraban inferiores. Durante la edad media los siervos se dedicaban a labores agrícolas ya que habían nacido para ello.

Así también durante las corporaciones el libre ejercicio profesional se restringía ya que para desempeñar algún oficio se debía pertenecer a la corporación o gremio respectivo. Fué a través del edicto de Turgot que se prohibieron y con la Declaración de los Derechos de la Constitución Francesa en 1793, se consideró la libertad de trabajo como uno de los derechos del hombre.

Este principio significa que cada persona es libre para elegir la actividad que desee desempeñar siempre y cuando no sea ilícito.

Se encuentra plasmado en el artículo **5º Constitucional, 3º y 4º de la Ley federal del Trabajo.**

**Artículo 5º de la Constitución** “A ninguna persona podrá impedírsele que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos...”

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.

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 cualesquiera 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.”

**Artículo 40 Ley Federal del Trabajo:** “Los trabajadores en ningún caso estarán obligados a prestar sus servicios por mas de un año”.

La relación de trabajo no puede ser, una enajenación de la persona, y porque no puede perder el hombre su libertad, sino por el contrario, la libertad debe ser el atributo esencial de la persona del trabajador y nunca debe ser sacrificada como sucedía antiguamente.

#### ❖ **La igualdad en el trabajo**

Este principio esta vinculado con la libertad de trabajo no puede existir el uno sin el otro y significa que todos los trabajadores deben ser tratados iguales independientemente del trabajo que desempeñen, así también no debe discriminarse al trabajador por ningún motivo.

Respecto de las condiciones de trabajo los beneficios que se conceden a un trabajador, deben extenderse a quienes cumplan un trabajo igual.

**Artículo. 123 Constitucional, Apartado A Fracción VII.** “Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad”. Esto también se encuentra establecido en el artículo 86 de la Ley Federal del Trabajo sin embargo, en lo relativo a los trabajos especiales sí se establecen excepciones a este principio ya que existen normas particulares en que no obstante que se preste el mismo trabajo no se considera violatoria del principio de igualdad de salarios la disposición que estipula salarios distintos para trabajos iguales en razón de las causas señaladas en los artículos 200, 234, 253, 257, 297 y 307 que se refieren a las categorías de los buques, aeronaves, autotransportes, equipos, jugadores, actores y músicos

En la **Ley Federal del Trabajo** este principio se encuentra en los siguientes artículos: **Artículo. 3º.** “No podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social”.

**Artículo. 56** “Las condiciones de trabajo en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en ésta 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”.

## ❖ La estabilidad en el empleo

“El derecho a la estabilidad es aquel que otorga el carácter permanente a la relación de trabajo y hace depender su disolución únicamente de la voluntad del trabajador y sólo excepcionalmente de la del patrono, del incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador y de las circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de la relación, que hagan imposible su continuación”.<sup>31</sup>

Analizando este concepto en su primera línea se establece que es un derecho que otorga el carácter permanente a la relación de trabajo, sobre esto es importante mencionar que por disposición del artículo 39 de la Ley Federal del Trabajo. “Si vencido el termino que se hubiese fijado subsiste la materia del trabajo, la relación quedara prorrogada por todo el tiempo que perdure dicha circunstancia”.

De lo anterior se desprende que la subsistencia de la materia del trabajo permite que el contrato o la relación de trabajo se prolongue aún cuando se hubiese fijado un término y haya vencido. Lo que trae como consecuencia que se trate de un despido injustificado si el trabajador es separado de su trabajo con la excepción de los actores y músicos.

Además por disposición del artículo 35 LFT. “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”.

---

<sup>31</sup> DAVALOS , José. Derecho del Trabajo. Tomo I. Op. Cit. p.26.

“La estabilidad es un freno o límite a la extinción del contrato de trabajo”.<sup>32</sup>

Este principio protege al trabajador en el sentido de que no permite que se le deje en la incertidumbre en la necesidad de quedarse sin trabajo por decisión arbitraria del patrón su finalidad es darle seguridad permanencia duradera al trabajador en su empleo, éste principio constituye la base de los demás principios.

Es un derecho a favor de los trabajadores porque se puede renunciar a él, en cualquier tiempo así como se establece en el **artículo 5º constitucional** que dice: “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 obligara a éste a la correspondiente responsabilidad civil, sin que en ningún caso pueda hacerse coacción sobre su persona”.

El trabajador también puede exigir el cumplimiento del contrato a través del ejercicio de una de las dos acciones que señala el **artículo 48** de la Ley Federal del Trabajo: “El trabajador podrá solicitar ante la junta de Conciliación y Arbitraje, a su elección, que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba, o que se le indemnice con el importe de tres meses de salario”.

---

<sup>32</sup> RUSSOMANO, Mozart Víctor. La Estabilidad del Trabajador en la Empresa. UNAM. México. 1980. p.11

Pero es importante mencionar que si el patrón no comprueba la causa de la rescisión del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo además de ejercitar cualquiera de estas dos acciones tiene derecho a que se le paguen los salarios vencidos desde el despido hasta el cumplimiento del laudo.

En el artículo **123, apartado A, Fracción XXII, de la Constitución** se establece lo siguiente:“..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”. Siendo estos casos según el artículo 49 LFT cuando se trate de trabajadores con una antigüedad menor a un año, estén en contacto directo con el patrón, sean trabajadores de confianza, del servicio doméstico y eventuales.

#### ❖ **Irrenunciabilidad**

Como la legislación laboral contiene un mínimo de garantías sociales consagradas a favor de los trabajadores no pueden renunciarse ni contrariarse las disposiciones que otorgan la Constitución y la Ley Federal del Trabajo, en caso de hacerlo no producen efecto legal alguno, y no obligan a los contratantes, aunque se expresen en el contrato.

### **1.4. Organización Internacional del Trabajo**

La OIT fué creada en virtud del tratado de paz de Versalles en 1919, es un organismo especializado de la Organización de las Naciones Unidas, su primera conferencia se celebró en Washington, Estados Unidos de Norteamérica, tiene por misión el estudio de todos los

problemas de los trabajadores a nivel regional y mundial y emite recomendaciones que sirvan de base para que las legislaciones de trabajo nacionales las adopten, para superar los problemas de los trabajadores bajo la premisa de que la justicia social es la base para la paz universal. Este Organismo Especializado de la ONU genéricamente tiene como miembros a los Estados que forman parte de las Naciones Unidas. México es miembro de ambos Organismos al ser admitido el 12 de septiembre de 1931.

La OIT funciona a través de la Conferencia General de los Delegados de los Estados Miembros o Conferencia Internacional del Trabajo, del Consejo de Administración y de la Oficina internacional del Trabajo. La Conferencia es una especie de parlamento mundial para asuntos del trabajo, de la previsión y de la seguridad social; el Consejo es un órgano administrativo y la Oficina es un órgano técnico.

La Organización Internacional del trabajo surge ante la necesidad mundial de uniformar las legislaciones laborales a través de normas internacionales para hacer extensiva la protección de los trabajadores a nivel mundial de tal manera que puedan disfrutar de los mismos derechos sin importar la nacionalidad, constituye un mínimo de derechos por el consenso mundial de los estados, también recoge y estudia las instituciones y experiencias de los pueblos para poder mejorar y que las mismas trasciendan a otros Estados.

La OIT se distingue de otros organismos internacionales por ser un órgano de composición tripartita con dos representantes

gubernamentales, uno de empleadores y otro de los trabajadores, por cada delegación nacional

La OIT busca adecuar sus acciones a la búsqueda de obtener los objetivos básicos que inspiraron su creación: Primero.- Pretende obtener la paz universal y duradera, fundada en la justicia social; Segundo.- Considera como prioritario mejorar las condiciones de trabajo del mayor número de personas, pues las injusticias, las privaciones y miserias engendran descontentos que ponen en peligro la paz y la armonía universal; finalmente el tercero.- , recomienda un régimen de trabajo basado en el respeto a la condición humana, por lo que exige un trato digno a los trabajadores.

Los principios fundamentales sobre los cuales se sustenta la Organización son los siguientes:

- ❖ El trabajo no es una mercancía
- ❖ La libertad de expresión y de asociación es esencial para el progreso constante
- ❖ La pobreza , constituye un peligro para la prosperidad de todos
- ❖ Los representantes de los empleadores y de los trabajadores, colaborando en pie de la igualdad con los representantes de los gobiernos, deben participar en discusiones libres y en decisiones de carácter democrático, a fin de promover el bienestar común.

“Con el propósito de crear las condiciones de estabilidad y bienestar necesarias para las relaciones pacíficas y amistosas entre las naciones

basadas en el respeto al principio de derecho y el de la libre determinación de los pueblos, la OIT promoverá:

- ❖ Niveles de vida más elevados, trabajo permanente para todos, condiciones de progreso, desarrollo económico y social.
- ❖ La solución de problemas internacionales de carácter económico, social y sanitario, y de otros problemas conexos y la cooperación internacional en el orden cultural y educativo.
- ❖ El respeto a los derechos humanos y a las libertades fundamentales sin hacer distinción por motivos de raza, sexo, idioma o religión, y a la efectividad de dichos derechos y libertades.”<sup>33</sup>

#### **1.4.1. Normas Internacionales**

La normatividad internacional en materia del trabajo adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo, queda establecida en el Código Internacional del Trabajo, en la forma de instrumentos que son los Convenios y recomendaciones referentes al trabajo y a la vida de los trabajadores.

Las normas internacionales de trabajo se adoptan por la mayoría de dos tercios de los delegados que votan (gubernamentales, patronos y trabajadores). En general, los convenios y recomendaciones se adoptan después de haber efectuado las investigaciones necesarias y consultas durante un tiempo no menor a dos años.

---

<sup>33</sup> SANTOS AZUELA, Héctor. Derecho del Trabajo. Mc Graw Hill. México. 1999.pp. 439-440

- ❖ **“Los Convenios** de la OIT constituyen instrumentos jurídicos que regulan ciertos aspectos de la administración del trabajo, del bienestar social o de los derechos humanos.

Es a cargo de los estados adoptar esos convenios mediante sendas ratificaciones por cada estado miembro; en el convenio respectivo el estado miembro adquiere el compromiso formal de aplicar las disposiciones del convenio y además acepta una supervisión internacional”.<sup>34</sup>

El estado que ratifica un convenio tiene la obligación de aplicar en su país las disposiciones del convenio. También debe informar anualmente a la OIT sobre la forma en que aplica estas disposiciones. Actualmente nuestro país ha ratificado 78 convenios.

Como se puede observar el acuerdo de voluntades de los estados tiene como fin establecer normas con carácter de ley que entra en vigor una vez ratificado o aceptado por el estado el cual tiene la obligación de dictar las normas necesarias para hacer efectivas las normas del convenio. Si México emite un convenio en la OIT, debe aprobarlo el Senado y debe estar de acuerdo con la Constitución porque la misma es la ley suprema.

- ❖ **La recomendación** “ las recomendaciones de la OIT son meras propuestas, desprovistas de carácter vinculante, dirigidas a los estados miembros, y que solo obligan a estos a informar al director

---

<sup>34</sup> ARELLANO GARCIA, Carlos. Segundo Curso de Derecho Internacional Público. Segunda Edición. Porrúa. México. 1998. pp.782 y 783.

de la OIT sobre el estado de la respectiva legislación interna y sobre el grado de observancia de lo recomendado”<sup>35</sup>

La diferencia con el convenio es que la recomendación si bien no origina obligación internacional alguna entre los estados miembros, si propone o sugiere a los Estados que consideren determinadas disposiciones para aplicarlas en su país el cual debe informar sobre lo recomendado en su legislación interna.

### **1.5. Flexibilidad Laboral**

Desde el ángulo de su polivalencia, distintas ciencias sociales acuden a la noción de flexibilidad laboral para explicar los procesos de cambio y adaptación del mercado de trabajo a las necesidades que va generando el sistema productivo. La economía y la sociología manejan inicialmente y de modo principal un concepto que posteriormente es acogido en el ámbito del derecho.

La flexibilidad laboral es un concepto metajurídico se sitúa mas allá del lenguaje jurídico. Acogida doctrinalmente, pero no está definido éste vocablo, se eligió para aplicar determinadas reformas de la normativa laboral. El empresario introdujo éste concepto y con ello establece las reglas del juego.<sup>36</sup>

Esta definición sitúa el concepto flexibilidad fuera de la terminología jurídica y dentro del ámbito económico lo cual es correcto ya que en

---

<sup>35</sup> SANTOS AZUELA, Héctor. Derecho del Trabajo. Ob cit. p. 453

<sup>36</sup> Cfr. MARTINEZ ABASCAL, Vicente Antonio. La Nueva Regulación de la Movilidad Funcional. Aranzadi. S.A., Pamplona. 1996. p.39.

ningún diccionario jurídico se reconoce éste término y vinculado este concepto con lo laboral lo que se pretende realmente es manejar la legislación laboral como si se tratase de implementar soluciones para agilizar el mercado a las necesidades del capital.

Flexibilidad es elasticidad, algo susceptible de transformación aplicado este concepto a la materia laboral resulta que la Flexibilidad Laboral es “La adecuación gerencial del empleo, del uso de la fuerza de trabajo y del salario a las necesidades cotidianas de la producción de manera ágil y variable”.<sup>37</sup>

Consideramos que el concepto de flexibilidad obedece a un modelo de producción el cual se ajusta al mercado mundial y a la apertura comercial por lo que la exigencia para invertir es la flexibilización laboral; esto es se trata de eliminar los obstáculos que limiten a las empresas el poder obtener los máximos beneficios al menor costo implica organizar el trabajo de acuerdo a la producción y a la demanda; sin embargo consideramos que la flexibilidad ya es una realidad los trabajadores se adhieren a los contratos de trabajo por la necesidad que tienen de subsistir y lo que se pretende es legalizar las reglas que impone esa tendencia ajustando el mercado a la competencia y así alcanzar niveles elevados de productividad al menor costo.

Además este término obedece a una política neoliberal apoyado en el *laissez faire* (dejar hacer) cuya característica primordial es restringir la intervención estatal en la economía para liberalizar el mercado y ajustar la fuerza de trabajo a la competitividad económica. En nuestro país esta

---

<sup>37</sup> COVARRUBIAS V, Alejandro. La flexibilidad laboral en Sonora. El Colegio de Sonora/Fundación Friedrich Wbert. Sonora. 1992. p.12

política fué adoptada a partir del periodo gubernamental de Miguel de la Madrid Hurtado.

La flexibilidad se origina en Europa en 1973, a causa del alza en los precios del petróleo entre otros fenómenos sociales que motivaron despidos colectivos y cierres de empresas lo que provocó gran desempleo. En los años siguientes se considera que la rigidez laboral entorpece la competitividad e inhibe el aprovechamiento del avance tecnológico por lo que se buscan alternativas para librar tales situaciones. En la década de los ochenta aparecen en Europa leyes que reglamentan opciones laborales flexibles. La flexibilidad debe funcionar como cooperación para mejorar la economía.

Este concepto surge en los momentos de crisis económica de un Estado, pero sí es importante considerar que este tipo de crisis varía de acuerdo al nivel de desarrollo de los países y por ello quizás para algunos sea correcto aplicar determinadas soluciones a cambio de la concesión de otras. Además las condiciones de Europa son muy diferentes a las del continente Americano y en nuestro país debe tomarse en cuenta las diferencias económicas que existen.

### **1.5.1. Las directrices de la Flexibilidad Laboral**

La Flexibilidad laboral tiene como postulados o principios fundamentales los siguientes:

- ❖ **La Productividad:** Este término está vinculado con la calidad que es garantía de la productividad ya que se refiere a un incremento de la

producción y la eficiencia del producto para satisfacer las necesidades del destinatario.

La productividad puede incrementarse a través de la tecnología la cual ahorra mano de obra La productividad que se apoya en el capital humano pretende otorgar incentivos a los trabajadores y mejorar su rendimiento a través de la capacitación con planes y programas tendientes a mejorar sus aptitudes y actualizar o perfeccionar sus conocimientos para adecuarlos a los cambios tecnológicos.

Joseph Prokopenko investigador de la OIT define a la productividad como el uso eficiente de recursos- trabajo, capital, tierra, materiales, energía, información- en la producción de diversos bienes y servicios.

El concepto básico es siempre la relación entre la cantidad y calidad de bienes o servicios producidos y la cantidad de recursos utilizados para producirlos.

- ❖ **La Competitividad** La productividad es un indicador del grado de competitividad industrial de un país, pudiendo decirse que esa competitividad no puede basarse en una mano de obra barata sino en la calidad de la producción.

Consideramos que la productividad depende de muchos factores no sólo de la mano de obra sino de una buena administración si se quiere aumentar la misma se debe también de recurrir a una mejor organización en las empresas y además mayores beneficios a los trabajadores. Aunque el problema también depende del modelo económico que se siga a nivel mundial

- ❖ **La Calidad.** Son características reunidas en un producto o servicio que lo hacen adecuado para satisfacer las necesidades de los consumidores o usuarios del servicio. La calidad se manifiesta en la organización del trabajo, en la dirección, en la productividad así como en la confianza del cliente.<sup>38</sup>

Los modos flexibles más comunes se refieren a la flexibilidad numérica, la flexibilidad en el tiempo de trabajo, la flexibilidad funcional y la flexibilidad salarial. A continuación veremos en que consiste cada uno de ellos.

**La Flexibilidad numérica.** Consiste en el aumento y disminución del número de personal, de acuerdo con las necesidades que se requieran en la producción y el mercado.

**Flexibilidad en el tiempo de trabajo.** Se refiere al tiempo de trabajo al inicio y fin de la jornada (horarios movibles), y por la otra, al aumento o reducción de la misma y al cómputo como diaria, semanal, mensual o anual.

**Flexibilidad funcional.** Se refiere al estudio del trabajo, los ajustes del uso de la fuerza laboral en general y en particular al estudio de métodos y medición del trabajo. Las modificaciones consisten en aligerar tareas, reducir categorías y aplicar otras innovaciones como el trabajo en equipo.

---

<sup>38</sup> Cfr. CLIMENT BELTRAN, Juan B. La Modernidad Laboral. Esfinge. México. 2000. p.25.

**Flexibilidad salarial.** Se basa en aumentos o alzas automáticas de los salarios, en particular la indización o escala móvil, como pretende ser la tendencia general.

En esta clasificación se advierte claramente como la organización del trabajo se ajusta de acuerdo a las exigencias de mayor o menor productividad lo cual solamente demuestra que la intención es la reducción del personal que trae consigo el abatimiento de costos nominales.

Para una mayor claridad desglosaremos como se subdividen los diferentes **tipos de flexibilidad respecto de la jornada laboral** relacionada con la cantidad y la distribución de las horas trabajadas entendiendo como jornada laboral o de trabajo el lapso convenido por las partes, que no puede exceder del máximo legal, durante el cual se encuentra el trabajador al servicio y órdenes del patrón con el fin de cumplir con la prestación laboral estipulada y exigible.

- ❖ **Empleo flexible.** También se conoce como empleo flexible empleo atípico, precario o eventual y se define como cualquier forma de trabajo que no sea de tiempo completo ni de una duración indefinida.
- ❖ **El trabajo a tiempo parcial** Es el empleo que prevé un número de horas de trabajo semanal inferior a las indicadas por la legislación. Dado que la jornada semanal disminuye.
- ❖ **El trabajo compartido.** Es una forma de trabajo a tiempo parcial en esta varios empleados que laboran a tiempo parcial comparten un

mismo trabajo y dividen entre ellos los beneficios como el sueldo, las vacaciones entre otros en proporción al número de horas que cada uno trabaja.

- ❖ **El horario flexible, incluidas las horas complementarias con descanso compensatorio.** Es una ordenación del horario laboral a través del cual los empleados pueden variar la hora de inicio y terminación de la jornada, pero bajo ciertos límites y condiciones como cubrir un número de horas estipuladas en un periodo determinado ya sea por una semana o un mes.
- ❖ **El cómputo anual de horas trabajadas** Esta es la mejor forma de disponer el tiempo de trabajo por ejemplo un empleado es contratado para realizar una cantidad de horas anuales, en vez de una cantidad por semana. De esta manera, las horas laborales se reparten a lo largo del año y se trata de hacerlas coincidir con los momentos de mayor trabajo, puede ser por días, semanas o meses atendiendo a la demanda.
- ❖ **La jornada diaria flexible** Consiste en horas trabajadas de acuerdo a la cantidad de trabajo, con esto se suprime el pago de horas extra, cuando se necesita mayor tiempo de trabajo la jornada aumenta cuando no es necesario se disminuye, ya que el computo por horas anual fijado solo se va ajustando a las necesidades no se desperdician horas y se pagan las efectivamente trabajadas.
- ❖ **El trabajo por trimestres** Permite a los empleados tener un contrato permanente a tiempo completo o a tiempo parcial y les da derecho a

dejar el trabajo, pero sin sueldo durante periodos como son las vacaciones escolares.

- ❖ **Las horas extra** Es el tiempo trabajado por encima y además de las horas normales de trabajo.
  
- ❖ **El trabajo por turnos** La Comisión Europea lo define como una situación en la que un trabajador o un grupo de trabajadores, después de realizar su jornada normal de trabajo concreto, es reemplazado por otro trabajador, en ese mismo trabajo, dentro de un periodo de 24 horas este tipo de trabajos cubre prácticas laborales como los turnos de dos días, los turnos de días alternos, los turnos nocturnos, los turnos nocturnos de ocho horas, los de fines de semana y los turnos continuados.

La **flexibilidad contractual** se refiere a las formas de contratación, - es necesario señalar que la Ley Federal del Trabajo no distingue entre contrato y relación de Trabajo lo que significa que ambos producen los mismos efectos- y se subdivide de la siguiente manera

- ❖ **El trabajo no permanente (temporal, ocasional, de duración determinada)** Como su nombre lo indica este empleo y sus diversas modalidades no es permanente por lo tanto no hay un contrato por tiempo indefinido, como por ejemplo, el trabajo de temporada, el temporal, de duración determinada así como los de corta duración.

- ❖ **Subcontratación** “Es la sustitución de un contrato laboral por un contrato mercantil, como forma de conseguir la realización de un trabajo La subcontratación no implica necesariamente formas no estandarizadas de trabajo, desde el punto de vista del trabajador. Un trabajador, por ejemplo, puede estar contratado a tiempo completo por el subcontratista”.

La duración de la relación laboral puede verse interrumpida a través de la **Flexibilidad de la duración de la vida laboral** la cual se subdivide de la siguiente forma:

- ❖ **Programa de jubilación anticipada.** Son programas que permiten al empleado jubilarse antes del tiempo que prevé la legislación
- ❖ **Programas que contemplan la suspensión de la carrera profesional (periodos de excedencia)** Comprende un periodo largo durante el cual se deja el trabajo sin percibir compensación económica alguna, pero el empleado puede volver a su trabajo en un momento dado, en la misma empresa y en el mismo puesto, u otro similar.

La Flexibilidad relacionada con el **centro de trabajo** contemplan formas como el Teletrabajo, el trabajo a distancia y el trabajo a domicilio en este tipo de trabajos los empleados pasan todo o parte de la semana laboral en su domicilio o en un centro local llamado tele-chalet, trabajando para un empleador que se encuentra a distancia.

- ❖ **Los Telenómadas:** Son empleados que necesitan movilidad en su trabajo por ejemplo los vendedores.

- ❖ Los profesionales y especialistas: Son frecuentemente directivos que se encuentran lejos de sus bases permanentes durante dos o tres días por semana, y que guardan el contacto mientras están trabajando en su domicilio o en la carretera por ejemplo los ingenieros.
- ❖ Los empleados de apoyo al trabajo de oficina. Se refiere por lo general a trabajos relacionados con la materia administrativa como el secretariado.<sup>39</sup>

Respecto de la **flexibilidad salarial** es necesario señalar que la palabra salario viene del latín **salarium** y esta a su vez de sal porque antiguamente se pagaba con sal a los sirvientes domésticos. La mayoría de los tratadistas consideran que el salario constituye la retribución del trabajo prestado por cuenta ajena, pero a continuación veremos algunas de las definiciones que dan algunos autores para tener más claro el concepto.

“Retribución que percibe el trabajador como prestación adecuada por el empleador en el contrato de trabajo”.<sup>40</sup>

“Es la retribución que debe percibir el trabajador por su trabajo, a fin de que pueda conducir una existencia que corresponda a la dignidad de la persona humana, o bien una retribución que asegure al trabajador y a su familia una existencia decorosa”.<sup>41</sup> Desafortunadamente el salario

---

<sup>39</sup> Cfr. Hutchinson, Sue y Chris Brewster. Flexibilidad en el Trabajo. Ediciones Gestión. Barcelona. 1995. pp 25-57

<sup>40</sup> COUTURE, J Eduardo. Vocabulario Jurídico. Martín Bianchi Altuna. Montevideo. 1960. p. 544.

<sup>41</sup> DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Ob.cit. p. 297.

mínimo esta muy lejos de ser una prestación adecuada y menos aún de permitir al trabajador una existencia decorosa.

**La flexibilidad salarial** afecta el factor económico de la relación laboral se trata de reducir el costo de la mano de obra para la empresa lo cual se logra fijando el sueldo en base a la productividad y el rendimiento y no en base a un salario fijo.

Esta clasificación es la que ha estudiado la OIT en Europa ya que como señalamos anteriormente fué el lugar donde se originó esta tendencia. Como podemos advertir se trata de ahorrar al máximo el personal ajustándolo de acuerdo a la producción lo cual inevitablemente influye en las condiciones de trabajo. El objetivo principal es reducir los costos laborales y elevar las ganancias de las empresas.

## **CAPITULO II**

### **ANTECEDENTES DEL DERECHO DEL TRABAJO EN MÉXICO**

Para entender el presente es necesario conocer el pasado y no cometer los mismos errores, por lo que es necesario tener en cuenta aquellas fuentes reales que son los acontecimientos sociales que posteriormente propician la creación y contenido de normas jurídicas por parte del estado.

El presente capítulo es una breve reseña de como los trabajadores a lo largo de la historia han luchado por mejorar sus condiciones de vida y de trabajo, comenzaremos desde la época colonial en la que veremos cual era la situación en materia de trabajo para saber si realmente existían derechos laborales, posteriormente seguiremos con la época independiente del Estado Mexicano, reseñaremos aquellos acontecimientos importantes que surgen antes y después de la Revolución y finalmente llegaremos al Constituyente de 1917 y a La ley Federal del Trabajo de 1931 porque si bien es cierto que el contenido de las disposiciones que se encuentran establecidas en la Constitución y en las leyes del trabajo deben evolucionar de acuerdo a la realidad social, es también cierto que no deben ir en retroceso porque constituyen derechos mínimos que desafortunadamente no deberían permanecer así sino ser superiores en beneficio de los trabajadores.

Es así como veremos que la situación social deja de ser únicamente interés de la sociología y es acogido por el derecho para su resguardo.

## 2.1. La Colonia

Después de la conquista de la gran Tenochtitlán, en la época colonial tuvieron vigencia las **leyes de Indias** que se dieron por iniciativa de los reyes católicos, con la finalidad de evitar la explotación de los habitantes de las tierras conquistadas, por parte de los encomenderos.

“Las leyes de indias significaban un conjunto de disposiciones - adecuados a las circunstancias de lugar, de tiempo y de condición- legales dictadas por España, para la protección y tutela del indígena, inspirándose en el benevolente trato que debía darse al indio para incorporarlo a la civilización”.<sup>1</sup>

La característica más importante de éstas disposiciones contenidas en leyes es su calidad social y humana, entre las que destacan aquellas que se referían a la jornada máxima de trabajo; los descansos semanales, que respondían a una motivación religiosa; el pago del séptimo día; la protección al salario, cuidando que su pago fuera en efectivo, oportuno, íntegro y en presencia de un testigo de reconocida calidad moral; la protección de la maternidad; el establecimiento de la edad mínima de 14 años para poder prestar servicios; la protección en relación con labores insalubres; habitaciones higiénicas, y el otorgamiento de atención médica y descanso con goce de salario para el caso de enfermedades.

Sin embargo en las leyes de indias no se encuentra disposición alguna que se refiera a la igualdad de derechos entre el indio y el amo,

---

<sup>1</sup> CABANELLAS, Guillermo. Tratado de Derecho Laboral. Tomo I. Vol 2. Parte General. Tercera Edición. Heliasta Buenos Aires. 1987. p 317

sino que son más bien medidas concedidas por misericordia a una población vencida que carecía de derechos y además era explotada.

Por lo anterior las leyes de indias aunque tuviesen un contenido de justicia social, no se puede hablar aún de un Derecho Social, porque carecía de la fuerza que lo hiciera obligatorio, ya que con la conquista territorial no se quería realmente hacer efectivo su cumplimiento, lo importante era el desarrollo económico utilizando el trabajo indígena. Además debemos tener presente que las leyes que conforman al Derecho social se dictan por exigencias de orden público que limitan la libre voluntad de los contratantes, y sólo el estado coercitivamente limita el poder económico del patrón a través de normas protectoras de los derechos de los trabajadores y en caso de establecerse disposiciones inferiores o contrarias se tienen por no puestas.

Estas disposiciones en la práctica no funcionaron, porque la premisa era: "Obedézcanse pero no se cumplan". El escaso cumplimiento de las leyes de Indias se debió a la falta de sanciones suficientemente intimidatorias en las mismas leyes; ausencia de instrumentos efectivos para hacer cumplir la ley o para investigar sus violaciones; confabulación de autoridades con capitalistas y encomenderos; ignorancia de la ley en las provincias más distantes y pretender que leyes elaboradas en la península fueran a tener efectiva aplicación en la Nueva España.<sup>2</sup>

Debemos tener presente también que el escaso cumplimiento de las leyes de indias se debió a que había resistencia en su aplicación por parte de los colonos ya que eran normas protectoras para los indios y

---

<sup>2</sup> Cfr. DAVALOS, José. Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo. Segunda Edición. Porrúa. México. 1991. pp. 24 y 25.

restrictivas para sus intereses. Existían una diversidad de leyes que eran casuísticas -lo que significa que los problemas fueron resueltos por éstas conforme se iban planteando los casos- , también eran contradictorias porque se dictaban con vigencia a una determinada provincia y además la distancia entre la corte y las autoridades reales residentes en indias hacia que se resistiera su cumplimiento o simplemente las interpretaban a su arbitrio.

También apareció paralelamente la institución de la **encomienda**, que pretendió ser un sistema de protección a los indígenas, consistió en dar al encomendero un determinado número de indios, los que debían servirle y tributarle como encomendados, a cambio de lo cual el encomendero debía darles buen trato e impartirles la doctrina cristiana.

La encomienda se instauró por mercedes reales a favor de los conquistadores y sus descendientes, y pretendía poblar la totalidad de las tierras conquistadas; Si bien la encomienda originalmente tuvo fines proteccionistas, luego degeneró en un sistema de explotación, el cual a través de diversas cédulas reales se fue tornando más y más injusto, y peor aún, se llegó a darle una aplicación alejada de lo ordenado por la Corona Española, en detrimento de los indígenas.<sup>3</sup>

Debemos de tomar en cuenta diversos factores que dieron origen a la encomienda, en primer término, la necesidad del conquistador de transformarse en colono y la abundancia de la mano de obra de los indígenas vencidos, que podía utilizarse sin pago alguno ya que los indígenas ignoraban la significación y utilidad de la moneda, por lo que

---

<sup>3</sup> Cfr. Ibidem, p. 26.

en los primeros tiempos de la colonia, no se hubieran prestado a trabajar a cambio de un salario. Por otra parte, los conquistadores carecían de capitales y de crédito, por lo tanto, no estaban capacitados para organizar empresas de tipo productivo pagando jornales.

“Patriarcal y despótico a la vez, al mismo tiempo que dictaba cédulas en defensa de los indios, el poder central exigía a los empleados menores, bajo la amenaza de severos castigos, el abastecimiento regular de trabajadores forzados. El mismo método se utilizaba en el cobro del tributo. El virrey moderaba oficialmente las cuotas fallos favorables a las peticiones de los pueblos y al mismo tiempo exigía intransigentemente a las autoridades menores la recaudación de impuestos”.<sup>4</sup>

En realidad la encomienda fue un sistema de explotación bajo el disfraz de un sistema proteccionista de trabajo, por eso es que la legislación de indias no conformo un Derecho del Trabajo sino para el trabajo y es por ello que tampoco puede hablarse de un Derecho Social.

“La incertidumbre que caracterizaba a la encomienda acentuó su carácter destructivo y la brutalidad de la explotación de los indígenas. Inseguros de sus derechos y gozando de una gran libertad de acción debido a la lejanía del poder central, los encomenderos aprovecharon las oportunidades que creaba la expansión de la nueva economía para transferir rápidamente los ingresos del tributo a las nuevas empresas. Fray de Zumárraga señalaba que si la encomienda hubiera sido otorgada a perpetuidad, sus beneficiarios no temerían tanto el peligro de perder sus derechos con cada cambio de administración y se preocuparían más

---

<sup>4</sup> SEMO, Enrique. Historia del Capitalismo en México. Ediciones Era. México. 1991. p.193.

por la suerte de sus vasallos aliviando sus condiciones de vida y trabajo para ganarse su lealtad”.<sup>5</sup>

La actuación de los encomenderos estaba acorde con lo que exigía la Corona, por ello es que la explotación de los indígenas no fue controlada, ya que la legislación protectora de los derechos indígenas podría ser un obstáculo para los fines deseados si realmente fuese aplicada y por ello el derecho privado fue de aplicación más frecuente en el derecho colonial.

La encomienda fue perdiendo paulatinamente su eficacia, a cambio de lo cual fueron surgiendo nuevos sistemas de trabajo como el **repartimiento o cuatequil**, que se estableció a fines del siglo XVI y el cual consistía en la facultad de sacar de los pueblos a los indígenas que fueran necesarios para realizar duros trabajos en las minas y el campo.

El servicio que se prestaba por repartimiento era obligatorio para los varones de 18 a 60 años, debía ser retribuido justamente y nunca atentar contra el adecuado desarrollo de la vida de los pueblos, circunstancia que debía constatar el funcionario denominado juez repartidor.

“El sistema de repartimiento se prestó a un sinnúmero de abusos e injusticias. Una vez que el juez repartidor señalaba a las autoridades de un pueblo el número de indígenas que deberían servir a los lugares donde se necesitaba mano de obra, era una obligación para los indígenas hacerlo, pues de lo contrario se hacían merecedores a severas multas.

---

<sup>5</sup> Ibidem. p.218.

En el sistema de repartimiento y sus variantes, que predominó en los siglos XVI y XVII, el estado jugó un papel muy especial, no solo legalizó las relaciones de dependencia personal, sino que fungió el mismo como ejecutor directo de la compulsión extraeconómica y organizador supremo del abastecimiento y distribución de la fuerza de trabajo entre las diferentes ramas y empresas”.<sup>6</sup>

“Ante tales injusticias, en 1601, una cédula real prohibió el repartimiento; en 1609 se restableció con ciertas reformas. En 1631 fue abolido definitivamente, quedando sólo la obligación de los pueblos de indios de aportar el 4% de sus habitantes para el trabajo en las minas”.<sup>7</sup>

Paralelamente a la disminución de la eficiencia del servicio obligatorio, aumentaba la del trabajo de los que se ofrecían como gañanes (trabajadores libres) para las labores agrícolas, ganaderas y mineras. A este tipo de trabajo se le llamó **peonaje** y consistía en servicios que voluntariamente eran ofrecidos por los indígenas en las haciendas y les era más atractivo que el trabajo en los pueblos y caminos, porque además de un salario regular, parte de él se les pagaba en maíz, teniendo garantizado el sustento.

Este sistema creció rápidamente al obligarse al trabajador a arraigarse por motivo de deudas. Así los llamados peones acasillados quedaban sujetos a la hacienda para cubrir anticipos sobre sus salarios, deudas hereditarias, tributos y diezmos parroquiales.

---

<sup>6</sup> Ibidem. p.194.

<sup>7</sup> DÁVALOS, José. Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo. Ob. cit. p25.

El **peonaje** sustituyó a la encomienda como sistema de trabajo, fue mejor que otros trabajos como el de los obrajes y talleres.

Posteriormente surgen los **obrajes**, antecedente de la fábrica que eran el inicio en América de un gran desarrollo manufacturero, pero fueron objeto de prohibiciones y limitaciones que hicieron que su funcionamiento y rendimiento resultaren precarios y los colocaba en gran desventaja con otra institución de producción manufacturera, como fueron los talleres de artesanos, los que gozaban de infinidad de privilegios al amparo de los gremios. Además la situación de los obrajes era deplorable por la extremada imperfección de sus operaciones técnicas, la insalubridad del obrador y el mal trato que se da a los trabajadores hombres libres, indígenas y hombres de color.

Los obrajes no lograron un desarrollo importante por el carácter de la economía de la Nueva España, con una tendencia a producir solamente manufacturas susceptibles de consumirse dentro de un periodo cercano a los centros de producción, por la insuficiencia del capital industrial y la reiterada negativa de la iglesia, principal prestamista, a conceder créditos y por la política proteccionista del gobierno hacia los gremios.

Por lo que respecta al **taller** artesano se encontraba sujeto a la dirección del sistema gremial, que se regulaba por medio de ordenanzas y reglamentos, pero los gremios de esta época eran vistos como enemigos de todo avance de la técnica aplicable en las industrias porque restringían al máximo la libertad de trabajo ya que nadie podía dedicarse a la práctica de algún oficio sin estar afiliado al gremio respectivo. Las ordenanzas de los gremios las elaboraban ellos mismos a su

conveniencia y luego eran aprobadas por el Ayuntamiento de México y confirmadas por el Virrey sin mayores cambios.

En los talleres existían las jerarquías de maestro, oficial y aprendiz. Con una mentalidad feudal, en vez de aprovechar la destreza manual de los indígenas, se restringía la producción y aumentaba los plazos de aprendizaje y celebración de exámenes para aspirar al grado superior.

Los maestros propietarios de la materia prima, de los instrumentos de trabajo y del producto terminado, eran los jefes de los talleres los cuales dirigían a los aprendices que se iniciaban en la industria o arte sujetos a contrato, enseñándoles la teoría y práctica, así como su formación en la religión católica, bajo un proceso de aprendizaje muy largo. Los oficiales eran trabajadores asalariados que habían concluido el aprendizaje y trabajaban dirigidos por el maestro y percibían un salario

El acceso a la maestría era un privilegio. Con esas limitaciones surgió una pequeña burguesía industrial representada por los maestros y artesanos, en su mayoría peninsulares, quienes monopolizaban la producción de los oficiales y aprendices, que eran mestizos, indios y negros.

Desaparecieron los gremios con la ley de 8 de junio de 1813 ya que se autorizaba a todos los hombres del reino a dedicarse al oficio que más les agradara y a establecer fabricas sin que para ello requieran de licencia alguna, ni de afiliarse a determinado gremio.<sup>8</sup>

---

<sup>8</sup> Cfr. DÁVALOS, José. Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo. Ob. cit. p. 26

## 2.2. Época Independiente

El 27 de septiembre de 1821, con la entrada del ejército trigarante a la ciudad de México, se consumó la Independencia Nacional, dando inicio así a una etapa de gestación de la Nacionalidad Mexicana, la cual comenzó con el establecimiento del primer Congreso Mexicano, el 24 de febrero de 1822, siguiendo con la designación de Agustín de Iturbide como emperador, hasta llegar a la **Constitución de 1824** la cual se propuso más bien fines de estabilidad política con la finalidad de reconocer a México como Nación soberana.

“En el aspecto social no se dieron cambios; no mejoraron las condiciones de vida y de trabajo del peonaje mexicano, ya que las jornadas de trabajo eran de dieciocho horas laboradas y salarios de dos reales y medio; para la mujer obrera y los niños se destinaba un real semanario. Pero más grave aun, treinta y dos años mas tarde, en 1854, los obreros percibían salarios de tres reales diarios sin que la jornada hubiera disminuido en más de una hora”.<sup>9</sup>

Tampoco se establecieron disposiciones en favor de los trabajadores en legislaciones como las constituciones centralistas de 1836 (7 leyes constitucionales), de 1843 (Bases Orgánicas) y el Acta de Reformas de 1847.

Al derrocamiento de Antonio López de Santa Anna, con la Revolución de Ayutla, Don Juan Álvarez convoca a un Congreso Constituyente el 16 de octubre de 1855, el que dio como resultado la

---

<sup>9</sup> DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo I. Décimo Cuarta Edición. Porrúa. México. 2001. p. 300.

**Constitución de 1857** en la que se plasmaron algunas disposiciones de carácter laboral relativas a la libertad de profesión, industria o trabajo y a la garantía de que nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin su consentimiento y la retribución respectiva.

Sin embargo, en la Constitución de 1857 el problema primordial fue la organización política y el impulso económico bajo la doctrina clásica liberal que postulaba la no intervención del Estado en materia económica, por lo que la Constitución se limitó a proteger el derecho de propiedad, a proclamar la libertad de industria y trabajo, y a consignar la libre concurrencia, sin darle al Estado facultades para intervenir en esas materias. Los trabajadores no recibieron tampoco una protección positiva en los textos constitucionales, pues se confundió el problema de la protección al trabajo con el de la libertad de industria, y se concluyó pensando que proteger a los trabajadores era restaurar el régimen prohibitivo de las corporaciones que se trataba de abolir al proclamar la libertad de industria y trabajo<sup>10</sup>

Durante la monarquía imperial de Maximiliano de Habsburgo el 10 de abril de 1865 se suscribió el **Estatuto Provisional del Imperio Mexicano**, de gran espíritu proteccionista ya que se prohibían los servicios gratuitos y forzosos, salvo los casos en que la ley lo dispusiera; se estipuló que no podía obligarse a nadie a prestar servicios personales sino temporalmente y para empresa determinada; y que para el efecto de que un menor pudiera prestar sus servicios, debía tener la autorización de sus padres y a falta de éstos la de la autoridad política.

---

<sup>10</sup> Cfr. DE LA MADRID HURTADO, Miguel. El Pensamiento Económico en la Constitución Mexicana de 1857. Segunda Edición. Porrúa. México. 1982. pp. 152-155.

También se expidió el 1º de noviembre de 1865, la Ley del Trabajo del Imperio, que disponía, entre otras cosas el establecimiento de la jornada de sol a sol con descanso intermedio de dos horas; el descanso semanal obligatorio; el pago de salarios en efectivo; y la determinación de sanciones económicas en caso de violación de estas normas, pero ambos ordenamientos no lograron arraigarse.<sup>11</sup>

La legislación de Maximiliano se basaba en la idea de que el progreso de las naciones no puede fincarse en la explotación del hombre, pero realmente después de la independencia esa fue la tendencia.

La materia laboral fue regulada en otras disposiciones como el **Código Civil de 1870** se regulaban los contratos de prestación de servicios y en el de 1884 se denominó contrato de obras que incluía el servicio doméstico por jornal, a destajo, a precio alzado, sorteadores, alquiladores, aprendices y hospedaje. El trabajo en el Código Civil no era objeto de protección sino de relaciones de subordinación del obligado a prestar el servicio y de dirección del que lo recibe según el artículo 2578.<sup>12</sup>

En el Código Civil de 1870 se trato de dignificar el trabajo al establecer que la prestación de servicios no era equiparable al contrato de arrendamiento, pero la tendencia de esta legislación fue beneficiar más a los patrones porque por ejemplo se suprimió la jornada de sol a sol y se establece la que convengan las partes, siendo natural que por necesidad el trabajador se veía obligado a aceptar cualquier jornada que

---

<sup>11</sup> Cfr. DAVALOS, José. Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo, Ob cit. pp. 29-35.

<sup>12</sup> Cfr TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Quinta Edición. Porrúa. México. 1980. p. 200

le propusiera el patrón. En otra disposición se estipulo que el trabajador podía renunciar al empleo sin tener responsabilidad, pero sin derecho a recibir prestación alguna.

En el **Código Penal de 1872** se imponía como sanción privativa de libertad y una pecuniaria o una de las dos anteriores, a quien se amotine, forme tumulto o ejerza violencia física o moral para hacer que suban o bajen los salarios o para obstaculizar el libre ejercicio de la industria o del trabajo. El hecho de agruparse para la defensa de sus intereses era un delito de los trabajadores. Lo anterior reprimió, todo intento de los trabajadores de mejorar su condición.<sup>13</sup>

### **2.3. Antecedentes Pre-revolucionarios**

La época Porfirista (1876-1910) fue un periodo de estabilidad política, pero uno de los lados negativos de esta dictadura lo constituyó el trato a los trabajadores, que se reflejo en la concentración de la riqueza en manos de unos cuantos frente a la miseria de los más en virtud de que la tendencia seguida fue el liberalismo cuyo efecto jurídico fundamental en materia laboral es la falta casi absoluta de una legislación del trabajo. El Estado reconoce simplemente a las partes de la relación jurídico laboral y no interviene sino en una función de policía para proteger el orden público y las buenas costumbres, esperando que el orden natural de la libre contratación producirá una perfecta armonía jurídico y social.

Por lo anterior quedó prohibida toda organización obrera por ser un fenómeno de asociación encaminado a coaccionar la libre voluntad de las

---

<sup>13</sup> Cfr. DAVALOS, José. Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo. Op cit. p.35.

partes y alterar los precios. Sin embargo, esta libertad no condujo al pretendido bienestar porque ya durante el régimen gremial se habían consagrado garantías en beneficio de las partes como la fijación de salarios, horas máximas, prohibición de trabajos penosos para la mujer, que desaparecieron con el liberalismo.

Ante esta situación se suscitaron importantes acontecimientos los cuales provocaron el descontento contra la dictadura Porfirista y contra el régimen capitalista basado en la libre competencia comercial que es la obtención de bajos precios para las mercancías y bajos costos de producción a través de jornadas excesivas, salarios insuficientes, pésimas condiciones laborales llegando a condiciones de trabajo inhumanas.

### **2.3.1. El Programa del Partido Liberal Mexicano**

Ricardo Flores Magón, junto con un grupo de correligionarios, suscriben el programa del Partido Liberal Mexicano, el 1º de julio de 1906, en San Luis Missouri, en lo referente al renglón del trabajo, constituye un antecedente del artículo 123 constitucional.

En el apartado de Capital y Trabajo, se establecieron entre otros puntos los siguientes: jornada máxima de trabajo de ocho horas diarias; salario mínimo en aquel tiempo de \$1.00 en general, susceptible de ser mayor en determinadas regiones; reglamentación del trabajo doméstico y a domicilio; adopción de medidas para que se respete la jornada máxima y el salario mínimo en el trabajo a destajo; prohibir el empleo de menores de 14 años; establecer medidas de higiene y seguridad; Obligar a los

patrones a dar alojamiento a los trabajadores cuando lo exija la naturaleza del trabajo; indemnizar en los casos de accidentes de trabajo; declarar nulas las deudas que los jornaleros tengan con sus amos; pago de salario en efectivo; no imponer multas a los trabajadores; no hacerles descuentos en su salario; no prolongar el pago del salario por mas de una semana; no negar al trabajador que se separe, el pago inmediato de las prestaciones ya devengadas, y el señalamiento de imposición de penas severas y multas a quienes contravengan estas disposiciones; suprimir las tiendas de raya; restringir el numero de extranjeros por empresa y garantizar que en trabajos de la misma clase no se establezcan condiciones mas bajas para los nacionales y la obligatoriedad del descanso semanal.<sup>14</sup>

Si bien la revolución no estallo como un movimiento social sino político encabezado por miembros de la alta burguesía, los conflictos sociales la transformaron en social atendiendo al sentido de justicia social y lo que caracteriza al derecho mexicano es la búsqueda de la justicia social.

### **2.3.2. La Huelga de Cananea y Río Blanco**

Como la situación de los trabajadores era deplorable surgieron movimientos sociales entre los que se encuentra el **movimiento de las minas de cobre de Cananea**, cuyos hechos se dieron cuando el comité de huelga presentó una serie de peticiones a la empresa el 1º de junio de 1906 en las que se exigían entre otras condiciones para laborar un salario mínimo en aquel tiempo de cinco pesos con ocho horas de trabajo, la

---

<sup>14</sup> Cfr. Ibidem. pp. 36-37

ocupación del 75% de mexicanos y el 25% de extranjeros, teniendo los primeros las mismas aptitudes que los segundos, suprimiendo así los privilegios que la empresa otorgaba a los empleados norteamericanos, un mejor trato a los obreros y el derecho de ascenso según las aptitudes.<sup>15</sup>

Este movimiento costo muchas vidas, pero es un ejemplo que dio a las leyes laborales un contenido real ya que se consagro la formula que señala “a trabajo igual corresponden iguales condiciones de trabajo” y que también trasciende a la retribución evitando así la discriminación entre los trabajadores.

También hubo otro acontecimiento el cual tuvo lugar en **Río Blanco**, Orizaba, en el estado de Veracruz, el día 7 de enero de 1907, con un saldo elevado de muertos y heridos por parte de los trabajadores debido a que la situación laboral de la fabrica de textiles de algodón de Río Blanco consistían en jornadas diarias de 13 horas, con salarios para los hombres de 75 centavos al día, las mujeres, de 3 a 4 pesos por semana; los niños de 20 a 50 centavos por día, además la moneda en que se les pagaba consistía en vales contra la tienda de la compañía. Ante esta situación los obreros estaban en descontento ya que el poder de la compañía estaba sobre de ellos y por encima de la empresa estaba el gobierno apoyándola. Por ello organizaron el sindicato de el Circulo de obreros, al enterarse la empresa prohibió cualquier clase de visitas y los afiliados fueron encarcelados.

Lo anterior provocó la huelga en las fabricas textiles de la ciudad de Puebla, propiedad de la misma compañía la cual dejó que la naturaleza

---

<sup>15</sup> Cfr. DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Ob. cit. pp. 318 y 319.

tomara su curso hasta la rendición; sin embargo la resistencia continuaba con apoyo de los obreros de Río Blanco y para impedirlo la compañía realizó un paro en ésta fábrica, por lo que se declaró la huelga por parte de los trabajadores y formularon una serie de demandas las cuales fueron ignoradas luego entonces, se sometió el conflicto al arbitraje del presidente cuyo fallo fue la reanudación de las labores en las mismas condiciones.

Para cumplir con el laudo los obreros necesitaban víveres para poder sostenerse hasta que les fuera hecho el pago, ante la negativa de las tiendas de raya las saquearon y prendieron fuego al igual que a la fabrica, la respuesta del gobierno fue una dura represión a cargo del ejercito que costo muchas vidas, pero se logro la clausura de la tienda de la empresa. Estos dos acontecimientos no fueron los únicos pero por la magnitud de las vidas pérdidas y los logros obtenidos son los más relevantes.<sup>16</sup>

Aunque estos acontecimientos no fueron los únicos si son los mas sobresalientes ya que de allí derivaron principios que actualmente se encuentran en la Constitución y legislación Laboral

Consideramos que estos acontecimientos dieron contenido a varias disposiciones que aún se encuentran vigentes y además consideramos que la intervención estatal es necesaria porque no debe prevalecer la autonomía de la voluntad de una de las partes, el estado no debe aparecer como mero espectador, sino que debe tener presente la función

---

<sup>16</sup> Cfr. KENNERH TURNER, Jhon. México Bárbaro. Cuarta Edición. Porrúa. México. 1993. pp. 161-167

protectora que rige al derecho del trabajo porque las exigencias sociales son el fin primordial.

## **2.4. Época posrevolucionaria (1910-1917)**

Después del movimiento armado del 20 de noviembre de 1910, terminó el Porfiriato y asumió la presidencia Francisco I Madero en 1911, pero como no se hicieron reformas sociales trascendentes hubo brotes de insurrección como el de Emiliano Zapata. Después tras la traición y el asesinato de Madero por Victoriano Huerta éste se convierte en jefe del poder ejecutivo Federal.

### **2.4.1. Movimiento Constitucionalista**

Para ascender al poder, Venustiano Carranza inicio el movimiento constitucionalista a través del Plan de Guadalupe en 1913 desconociendo a Victoriano Huerta como presidente de la Republica, así como a los poderes legislativo y judicial de la federación, asimismo se constituyó en primer jefe del ejercito constitucionalista y presidente interino del poder ejecutivo, hasta en tanto fuera posible convocar a elecciones.

“El plan de Guadalupe era exclusivamente político, sin más que la agrupación de masas campesinas y de obreros en torno de él, propició su engrandecimiento a favor de éstos y por consiguiente su transformación ideológica en político social”.<sup>17</sup>

---

<sup>17</sup> TRUEBA URBINA, Alberto. Derecho Social Mexicano. Porrúa. México. 1978. p. 114.

Con la presión de la división del norte de los movimientos armados de acuerdo con el Plan de Guadalupe, el primer jefe convocó a una convención de generales y gobernadores de los estados en 1914 con la finalidad de aprobar las reformas sociales que en materia laboral se referían al pago seminario de salarios en efectivo, limitando las horas de trabajo, el descanso semanal, indemnización por accidentes de trabajo y otras disposiciones relacionadas con el mejoramiento de la clase obrera.

La Convención continuó en Aguascalientes en ésta se acordaron las reformas en materia obrera como leyes sobre accidentes de trabajo, pensiones de retiro, horas de labor, higiene y seguridad, para hacer menos cruel la explotación del proletariado, así como reconocer los derechos de asociación huelga y boicot, supresión de las tiendas de raya.<sup>18</sup>

El 12 de diciembre de 1914, el primer jefe adiciona, en Veracruz, el plan de Guadalupe, entre las adiciones en materia laboral se sostenía que el primer jefe de la Revolución y Encargado del poder ejecutivo expedirá y pondrá en vigor durante la lucha todas las leyes, disposiciones y medidas encaminadas a dar satisfacción a las necesidades económicas, sociales y políticas del país, efectuando las reformas indispensables para restablecer el régimen que garantice la igualdad de los mexicanos entre sí.<sup>19</sup>

Posteriormente en los estados se comenzaron a dictar leyes laborales que más tarde configurarían el artículo 123 constitucional. Así

---

<sup>18</sup> Cfr. *Ibidem.* p.118.

<sup>19</sup> Cfr. DAVALOS, José. Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo. Ob. cit. p.39.

en el Estado de Aguascalientes se estableció el descanso semanal, la jornada máxima de ocho horas y se prohibió la reducción del salario.

En San Luis Potosí, se estableció un salario mínimo especial para el trabajo en las minas, el pago de salario en efectivo, la inembargabilidad del salario, la prohibición de las tiendas de raya, la creación del Departamento del Trabajo y la irrenunciabilidad de los derechos legalmente incorporados. En Tabasco se estableció además un salario mínimo y la abolición de deudas.

En Jalisco se consagró un descanso dominical, los días de descanso obligatorio y las vacaciones, estableciendo sanciones por violación de los derechos anteriores, también se reglamentó la jornada de trabajo de nueve horas, la prohibición del trabajo de los menores de nueve años, la protección del salario, el trabajo a destajo, el riesgo profesional y estableció las juntas de Conciliación y Arbitraje.

En Yucatán se expidieron leyes por las que se creó el Consejo de Conciliación y el Tribunal de Arbitraje, también se crearon leyes para la defensa de las retribuciones; y del derecho colectivo como las asociaciones, los contratos colectivos y las huelgas; se establecieron las juntas de Conciliación, y se reguló el trabajo de las mujeres y menores, la higiene y seguridad en las fábricas y los riesgos de trabajo.

En el Distrito Federal se destaca el proyecto de ley sobre el contrato de trabajo, proyecto que regulaba los contratos individuales y colectivos de trabajo, pero no produjo los beneficios esperados. En el estado de Coahuila se agregó a la ley del trabajo tres capítulos relativos a

accidentes de trabajo, conciliación y arbitraje para la solución de los conflictos y participación de los beneficios de las empresas.<sup>20</sup>

Por decretos de 14 y 19 de septiembre de 1916, Carranza convocó al pueblo para que eligiera representantes a un **Congreso Constituyente** que se abocaría a la tarea de modificar la Constitución. Realizadas las elecciones se inició el primero de diciembre un periodo único de sesiones en el teatro Iturbide de Querétaro en donde Carranza presentó un proyecto de Constitución reformada en la que ninguna de las grandes reformas sociales quedo debidamente asegurada.

La fracción X del artículo 73 facultaba al Poder Legislativo Federal para regular la materia del trabajo, lo cual no era garantía de que efectivamente se haría. Al artículo 5º se le agregaba el párrafo: “El contrato de trabajo solo obligará a prestar el servicio convenido por un periodo que no exceda de un año y no podrá extenderse en ningún caso a la renuncia, perdida o menoscabo de cualquiera de los derechos políticos y civiles”.

La Comisión encargada de estudiar el artículo 5º del Proyecto de Carranza, presentó, por tercera vez, en la sesión de 26 de diciembre de 1916, su dictamen que añadía al texto el principio de la jornada máxima de ocho horas, la prohibición del trabajo nocturno industrial de las mujeres y de los niños y el descanso hebdomadario. Se negó a incluir otros principios como el salario igual para trabajo igual sin distinción de sexo; derecho de huelga; indemnización por accidentes y enfermedades

---

<sup>20</sup> Cfr. DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Décimo Octava Edición. Porrúa. México. 2001. pp. 44 y50.

de trabajo; y establecimiento de Juntas de Conciliación y Arbitraje para la solución de conflictos entre capital y el trabajo.

Las discusiones en la asamblea provocaron que se redactara un nuevo título sobre el trabajo. La Comisión de Constitución presentó el Proyecto a la Asamblea la cual no hizo modificaciones de fondo y el 23 de enero de 1917 fué aprobado en el que se dio rango constitucional a las garantías sociales. La Constitución Mexicana promulgada el 5 de febrero de 1917, por primera vez en la historia de las constituciones del mundo, reglamento los derechos de los trabajadores, como consecuencia de la revolución de 1910; haciendo así justicia a la clase trabajadora y contenido a el Tratado de Paz de Versalles de 1919, la Constitución Rusa de 1918, así como la Constitución alemana de Weimar de 1919.<sup>21</sup>

Así finalmente se consagraron en la Constitución de 1917 las conquistas sociales mediante el establecimiento de limitaciones a los particulares, además también se consolidó el sistema federal y el principio de la división de poderes.

#### **2.4.2. Federalización del Trabajo (1929-1931)**

Numerosas reformas ha tenido nuestra Constitución, pero muchos autores consideran que dichas reformas se han ido gestando conforme a los intereses y a las condiciones socioeconómicas: esto significa que hay una relación directa entre el momento histórico en que se presenta la reforma y la naturaleza de ésta.

---

<sup>21</sup> Cfr. Ibidem. pp.42-46.

La multiplicación de leyes y otros ordenamientos laborales que regulaban de modo diferente los derechos y las instituciones que respondían a un mismo origen, trajo como consecuencia que se reformara la Constitución para establecer la Federalización de la legislación del trabajo (Diario Oficial de 6 de septiembre de 1929).

Ante esta situación se modificaron el artículo 123 en su párrafo introductorio y la fracción X del artículo 73 de la Constitución, y se optó por una sola ley del Trabajo, expedida por el Congreso de la Unión, pero su aplicación correspondería a las autoridades federales y a las locales conforme a una distribución de competencia, que formó parte de la misma reforma. Se expidió así la Ley Federal del trabajo para remediar las irregularidades.

Fue así como el 15 de noviembre de 1928, antes de la reforma constitucional se reunió en la Ciudad de México una asamblea obrero patronal, a la que fue presentado, por la Secretaría de Gobernación, para su estudio, un proyecto de Código Federal del Trabajo, primer antecedente de la ley de 1931.

En 1929 el Presidente Emilio Portes Gil, una vez publicada la reforma constitucional, envió al Congreso de la Unión un proyecto de Código Federal del Trabajo, pero fue atacado por el movimiento obrero y hubo oposición en el Congreso. En el año de 1931, la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, redactó un nuevo proyecto al que se le dio el nombre de **Ley Federal del Trabajo**, el que después de un número

importante de modificaciones, fue aprobado y promulgado el 18 de agosto de **1931**.<sup>22</sup>

En la exposición de motivos se consideró lo siguiente “1. Desde que se promulgó la reforma al artículo 73 de la Constitución se ha venido haciendo cada vez más inaplazable la expedición de la ley federal del trabajo. Ciertamente es que las relaciones entre obreros y patrones continúan gobernadas por las bases establecidas en el propio artículo 123 y por un conjunto de normas elaboradas por la costumbre en nuestros medios industriales, y por la jurisprudencia, tanto de la Suprema Corte de Justicia de la Nación como de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, pero éstas reglas un tanto imprecisas y algunas veces contradictorias, no pueden suplir indefinidamente la ley. Es indispensable que tanto trabajadores como empresarios, conozcan las normas que han de regir sus relaciones, y esto solo se alcanza por medio de la ley que depura y sistematiza las reglas formadas inconscientemente por las fuerzas sociales que al lado del estado trabajan en la elaboración del derecho.

“3. El interés del trabajador por preponderante que se le suponga, no es el único que está ligado a la legislación del trabajo. También lo está el interés social. Preciso es conceder su debida importancia a los intereses de la producción, tan íntimamente vinculadas a la prosperidad nacional y tan necesarios para multiplicar las fuentes de trabajo.

La ley federal del trabajo fue objeto de reformas y ampliaciones primero, en 1933, como consecuencia de la reforma a la F IX del artículo 123 de la Constitución, se modificaron los artículos referidos a la integración y funcionamiento de las comisiones especiales del salario

---

<sup>22</sup> Cfr. DAVALOS, José. Derecho del Trabajo. T. I. Novena Edición. Porrúa. México. 1999. pp. 71-72.

mínimo, después en 1936, se modificó el artículo 8 y se impuso a los patrones la obligación de pagar el salario del día de descanso semanal, en 1941, se reformaron los diversos artículos del capítulo sobre huelgas y finalmente, en 1944, se dictó una ley para fijar los procedimientos de la revisión de los contratos colectivos”.<sup>23</sup>

Como podemos advertir la Ley Federal del Trabajo no ha permanecido estática, sino que se ha ido adecuando a la realidad económica y social, pero dichas reformas deben estar encauzadas a mejorar las condiciones de trabajo que permitan un mejor nivel de vida para los trabajadores y mejores condiciones de trabajo ya que su situación en la relación laboral es desventajosa por ser el trabajador quien menos posibilidades tiene de negociar y el derecho del trabajo impone el respeto a un mínimo de derechos y dignidad del hombre.

---

<sup>23</sup> BERMUDEZ CISNEROS, Miguel. Derecho del Trabajo. Oxford. México. 2000. pp. 95y 96.

## **CAPÍTULO III**

### **MARCO JURÍDICO**

En este capítulo nos referiremos a los ordenamientos jurídicos que regulan actualmente nuestro tema, aquellas normas jurídicas en las que se desenvuelve, iniciando en orden jerárquico con la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917, seguiremos con los convenios Internacionales, la Ley Federal del Trabajo de 1970 y la Jurisprudencia. Así mismo analizaremos el funcionamiento de las disposiciones legales que se refieren a nuestra materia.

#### **3.1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917**

La constitución regula las bases que encauzan los fenómenos políticos de la sociedad. En el contenido de la misma se expresan los valores políticamente predominantes.

Debemos tenerla presente en primer término por el principio de supremacía constitucional ya que en virtud de éste se inicia el orden jurídico de un estado nacional, determina la validez de las normas que derivan de ella, organiza al estado y regula los fenómenos políticos fundamentales de la sociedad; por lo tanto el principio supone, que en ese orden normativo no puede existir una norma superior a la Constitución que lo inicie y, por otra parte, que ninguna otra norma de las que integran el orden jurídico del estado puede alcanzar la posición jerárquica o el rango de la Constitución. De lo anterior, se desprende que ante un conflicto entre la normatividad de un estado y la ley suprema prevalecerá ésta última en principio.

El artículo 123 elevó los derechos del trabajador a la categoría de constitucional para amparados, pero los constituyentes originalmente crearon un artículo 123 sin apartados, aplicable a todos los trabajadores, sin embargo con las numerosas reformas que ha sufrido la constitución se dividió en dos apartados: al trabajo regulado por el apartado A se le denomina trabajo en general, las bases que este precepto establece son de naturaleza tutelar, imperativa e irrenunciable. A continuación explicaremos brevemente las disposiciones limitándonos al apartado A, haciendo hincapié a las disposiciones sobre jornada y salario.

Por disposición constitucional se faculta al Congreso de la Unión para expedir leyes sobre el trabajo las cuales regirán en el apartado A para los trabajadores en general “obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos, y de una manera general, todo contrato de trabajo”.

La Fracción I fija ocho horas como jornada máxima de trabajo. Esta disposición tiene la finalidad de acabar con las jornadas de sol a sol anteriormente establecidas, evitando así la explotación humana. Actualmente no se puede convenir que la jornada sea superior a ocho horas, excepto por circunstancias extraordinarias, pero sí se admite que sea inferior.

La necesidad de limitar la **jornada de trabajo** atiende a diversos aspectos, médicos, psicológicos, económicos y sociales y no solamente al supuesto capricho de los trabajadores en reducirla atiende también a las características propias de la relación laboral si se requiere de un

esfuerzo físico o mental considerable o peligre la salud la jornada debe ser menor de ocho horas.<sup>1</sup>

En la disposición II se establece una limitación a la jornada de trabajo nocturno fijando como máximo siete horas, por ser más agotador que el diurno, se prohíben las labores insalubres o peligrosas y el trabajo nocturno industrial y después de las diez de la noche para los menores de dieciséis años.

El numeral IV fija el derecho a un día de **descanso** por cada seis días de labor. Las razones de esta disposición son evitar la fatiga excesiva, romper la tensión, permitir al trabajador recuperar su energía y dedicarse a otras actividades.

Los principios que rigen el **salario** se encuentran en los preceptos VI, VII, X y XI. La número VI se refiere a los tipos de salarios mínimos que son generales y profesionales, entendiendo por salario mínimo “la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo”.<sup>2</sup>

Con lo anterior se trata de garantizar la entrega de un pago de subsistencia que desafortunadamente esta por debajo de la inflación y no cumple con la finalidad de satisfacer las necesidades elementales, por ello es que algunos autores consideran que establecer un salario mínimo que actualmente es de \$50.50 es una disposición que no beneficia a los trabajadores sino a las empresas.

---

<sup>1</sup> Cfr. DÁVALOS, José. Derecho Individual del Trabajo. Undécima Edición. Porrúa. México. 2001. p 181.

<sup>2</sup> Ibidem, p. 212.

Mario de la Cueva nos señala la definición siguiente “El salario mínimo profesional es la cantidad menor que debe pagarse por un trabajo que requiere capacitación y destreza en una rama determinada de la industria del campo o del comercio o en profesiones, oficios o trabajos especiales”.<sup>3</sup>

Estos salarios rigen para todos los trabajadores de las ramas de actividad económica, profesiones, oficios o trabajos especiales que se determinan dentro de una zona o varias áreas geográficas de aplicación. Sin embargo el inconveniente de éstos es la necesidad de denominar lo más detalladamente posible, cada una de las categorías de trabajadores que se establezcan.

En esta fracción también se establece la integración de la Comisión Nacional conformada por representantes de los trabajadores, de los patrones y del gobierno encargada de fijar los salarios mínimos, pero actualmente se cuestiona su funcionamiento por el establecimiento de salarios que no se ajustan a la dinámica económica actual.

El numeral VII establece el principio anteriormente expuesto “para trabajo igual debe corresponder salario igual” consideramos que si las zonas geográficas se desarrollan económicamente inevitablemente se consagrará este principio.

La disposición VIII es otra norma protectora del salario ya que se trata de proteger al trabajador contra sus acreedores, exceptuando al

---

<sup>3</sup> DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Ob. cit. p 316.

salario mínimo de embargo, compensación o descuento siempre que no se trate de deudas alimenticias o responsabilidad proveniente de delito.

El X precepto establece que “El salario deberá pagarse 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”.

La fracción XI también es protectora del salario se refiere a las horas extras. Si bien anteriormente hablamos de la jornada de trabajo máxima, ésta disposición permite que la jornada aumente por circunstancias extraordinarias – necesidades de orden técnico y requerimientos de orden económico- y ante tal situación debe pagarse al doble sin exceder de tres horas diarias, ni de tres veces consecutivas, con la finalidad de evitar su práctica constituyendo así una excepción al principio de jornada máxima.

“La doctrina y la jurisprudencia han sostenido uniformemente, que no podría dejar de pagarse ese trabajo excedente, porque se beneficiaría el empresario por ser el que exige el trabajo y viola la constitución”.<sup>4</sup>

En esta misma disposición se consagra otro principio protector para los menores al establecer:

“Los menores de dieciséis años no serán admitidos en esta clase de trabajos“, por lo tanto un menor de edad no realizará trabajo extraordinario.

---

<sup>4</sup> Ibidem, p. 317

El numeral XX es una norma sobre jurisdicción del trabajo que establece “las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo se sujetaran a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patrones, y uno del gobierno”.

La fracción XXII se refiere a las acciones que tiene el trabajador que son indemnización constitucional con el importe de tres meses de salario y la reinstalación en caso de despido injustificado o retiro del trabajador por falta de probidad del patrono o por recibir malos tratamientos. Señala los casos en que se exime al patrón de la obligación de reinstalar mediante el pago de una indemnización que reglamenta la ley.

En el precepto XXVII se establece el principio de **irrenunciabilidad** de los derechos laborales al establecer que serán condiciones nulas y carentes de obligación aquellas que estipulen:

- ❖ Una jornada inhumana
- ❖ Un salario no remunerador
- ❖ Un plazo mayor de una semana para el pago
- ❖ Pago del salario en un lugar distinto
- ❖ Obligación de adquirir artículos de consumo en lugares determinados.
- ❖ Las que permitan retener el salario
- ❖ Renuncia de indemnizaciones constitucionales
- ❖ Todas las demás estipulaciones que impliquen renuncia de algún derecho consagrado a favor del obrero.

Por consiguiente las cláusulas de los convenios individuales que no respeten estos derechos o cualquier otro beneficio que como mínimo establece la Constitución y la ley Federal del Trabajo a favor de los trabajadores se entenderán sustituidos por lo previsto en la legislación laboral, y solo quedaran vigentes aquellas disposiciones que superan estos mínimos.

### **3.2. Convenios Internacionales**

Como anteriormente señalamos los convenios conforman el derecho internacional del trabajo. En nuestro país el artículo 133 establece “Esta constitución las leyes del Congreso de la Unión que emanen de ella y todos los tratados que estén de acuerdo con la misma, celebrados y que se celebren por el Presidente de la Republica con aprobación del Senado, serán la ley Suprema en toda la Unión. Los jueces de cada estado se arreglarán a dicha constitución, leyes y tratados a pesar de las disposiciones en contrario que pueda haber en la Constituciones o leyes de los estados”.

Por lo tanto los convenios ratificados forman parte del derecho laboral vigente. La Constitución es la ley fundamental y por debajo de ella se ubican en un mismo nivel las leyes reglamentarias y los convenios internacionales.

Como complemento de los convenios internacionales están las recomendaciones que son lineamientos de apoyo y auxilio de la política laboral de los países miembros, pero su función es limitada.

La Ley Federal del Trabajo reglamentaria del apartado A dispone en su artículo 6º “Las leyes respectivas y los tratados celebrados y aprobados en los términos del artículo 133 de la Constitución serán aplicables a las relaciones de trabajo en todo lo que beneficien al trabajador a partir de la fecha de la vigencia.

El artículo 17 señala como fuente del derecho Laboral a los tratados a que se refiere el artículo 6º.

Como anteriormente señalamos la normatividad internacional en materia de trabajo esta a cargo de la Organización Internacional del Trabajo, nuestro país es miembro de esta organización desde 1931, adquiriendo con ello las obligaciones y derechos que se establecen en los convenios y recomendaciones, hasta la fecha México ha ratificado 78 de los 184 convenios adoptados por la OIT.

Así tenemos ratificado el **convenio relativo a las horas de trabajo en el comercio y las oficinas**, algunas de sus disposiciones son las siguientes:

En el artículo 3 se encuentra establecido el límite máximo de trabajo reconocido a nivel internacional “las horas de trabajo del personal al que se aplique el presente convenio no podrán exceder de cuarenta y ocho por semana y ocho por día, reserva de las disposiciones de los artículos siguientes.”

En el numeral 4 se estipula “Las horas de trabajo por semana previstas en el artículo 3 podrán ser distribuidas de suerte que el trabajo

de cada día no exceda de diez horas”. Se puede entonces ajustar el horario de trabajo a un máximo de diez horas de labor al día, pero sin rebasar las cuarenta y ocho horas por semana.

Reafirma lo anterior el artículo 6 “Cuando excepcionalmente deba efectuarse el trabajo en condiciones que hagan inaplicables las disposiciones de los artículos 3 y 4, los reglamentos de la autoridad pública podrán autorizar la distribución de las horas de trabajo en un periodo mayor de una semana, a condición de que la duración media del trabajo, calculada sobre el numero de semanas consideradas no exceda de cuarenta y ocho horas por semana y de que en ningún caso las horas diarias de trabajo excedan de diez”.

En el tratado en comento el numeral 5 señala los casos de interrupción general del trabajo y en consecuencia la prolongación de la jornada por fiestas locales, causas accidentales o de fuerza mayor como los siniestros, pero establece condiciones bajo las cuales se va a desarrollar como son: No debe ser mayor a treinta días al año, la jornada de trabajo no puede aumentarse mas de una hora y no podrá exceder de diez horas todo con la finalidad de que los establecimientos hagan frente a los aumentos de trabajo extraordinarios, debidos a circunstancias especiales siempre que no se pueda normalmente esperar del empleador que recurra a otras medidas.

De lo que se desprende que solo por circunstancias especiales y cuando inevitablemente no haya otra forma de hacer frente a tales circunstancias se puede prolongar la jornada, con lo que se infiere que no puede convertirse en una práctica reiterada.

En el artículo 10 se establece: “1.- Ninguna disposición del presente convenio menoscabará las costumbres o los acuerdos en virtud de los cuales se trabajen menos horas o se apliquen tasas de remuneración más elevadas que las previstas en este Convenio.

2.- Toda restricción impuesta por el presente convenio deberá considerarse como una limitación más y nunca como una excepción a las restricciones impuestas por cualquier ley, decreto o reglamento que fije un número de horas de trabajo inferior o una tasa de remuneración más elevada que los previstos en este convenio”.

En esta disposición podemos observar que también a nivel internacional se reconoce que debe aplicarse la disposición que establezca condiciones más favorables para los trabajadores, prevaleciendo el principio de irrenunciabilidad de derechos.

En este convenio también encontramos obligaciones a cargo del empleador ya que establece en el artículo 11 lo siguiente.....”2. Cada empleador deberá: c) inscribir en un registro en la forma aprobada por la autoridad competente, todas las horas de trabajo extraordinarias efectuadas en virtud del párrafo 2 del artículo 7, y el importe de su remuneración”. Debemos señalar que este convenio establece una tasa para el pago de horas extraordinarias permitidas a razón de veinticinco por ciento en relación con el salario normal.

Otro instrumento internacional ratificado por nuestro país es el **Convenio 131 sobre la fijación de salarios mínimos** de 1970.

Este convenio desempeña un papel importante en la protección de los grupos asalariados que se hallan en una situación desventajosa ya que brinda protección a los trabajadores contra remuneraciones indebidamente bajas, aunque es de aplicación general, atiende principalmente a las necesidades de los países en vías de desarrollo.

En su primera disposición señala "Todo Estado miembro de la Organización Internacional del Trabajo que ratifique este Convenio se obliga a establecer un sistema de salarios mínimos que se aplique a todos los grupos de asalariados cuyas condiciones de empleo hagan apropiada la aplicación del sistema".

En su disposición 2 establece: "1.-Los salarios mínimos tendrán fuerza de ley, no podrán reducirse y la persona o personas que no los apliquen estarán sujetas a sanciones apropiadas de carácter penal o de otra naturaleza 2.-A reserva de lo dispuesto en el párrafo 1 del presente artículo, se respetará plenamente la libertad de negociación colectiva".

De lo que se desprende que es reconocido a nivel internacional un mínimo de remuneración para el trabajador.

Otra precepto legal de importante trascendencia es el que se establece en el numeral 3 que señala los elementos que deben tenerse en cuenta para determinar el nivel de los salarios mínimos que son: "a) las necesidades de los trabajadores y de sus familias habida cuenta del nivel general de salarios en el país, del costo de vida, de las prestaciones de seguridad social y del nivel de vida relativo de otros grupos sociales; b) Los factores económicos, incluidos los requerimientos del desarrollo

económico, los niveles de productividad y la conveniencia de alcanzar y mantener un alto nivel de empleo”.

Debemos mencionar que principalmente un salario remunerador toma en cuenta necesidades básicas de los trabajadores y no solo se ajusta a la productividad de las labores desempeñadas, porque éstos son incentivos de producción que generalmente son variables, sujetos a eventualidades y no podrían otorgarse de manera ordinaria. Además uno de los principios fundamentales sobre los cuales se sustenta la Organización Internacional del Trabajo es que el trabajo no es una mercancía, además de que tiende a promover niveles de vida más elevados para los trabajadores y mejorar sus condiciones de trabajo.

En el numeral 4 encontramos lo siguiente “1. Todo miembro que ratifique el presente convenio establecerá y mantendrá los mecanismos adaptados a sus condiciones y necesidades nacionales, que hagan posible fijar y ajustar de tiempo en tiempo los salarios mínimos de los grupos de asalariados comprendidos en el sistema protegidos de conformidad con el artículo 1 del convenio.

2. Deberá disponerse que para el establecimiento, aplicación y modificación de dichos mecanismos se consulte exhaustivamente con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores interesadas, o cuando dichas organizaciones no existan, con los representantes de los empleadores y de los trabajadores interesados”.

Consideramos que los salarios no pueden permanecer estáticos, sino que se deben de ir adecuando a las necesidades reales de los trabajadores. No podemos hablar de un salario suficiente en nuestro país

cuando se deteriora su poder adquisitivo a lo largo de los años debido a que su incremento es de dos pesos al año.

### **3.3. Ley Federal del Trabajo de 1970**

En 1970 entró en vigor una nueva Ley Federal del Trabajo que abrogó la de 1931, es de carácter federal de aplicación local, reglamentaria del apartado A del artículo 123 al que se denomina trabajo en general y es la que nos rige actualmente, aunque también ha sido objeto de varias reformas.

La ley otorga validez a la constitución y a su vez es válida si se apega a la norma fundamental lo que significa que regula y desarrolla con mayor claridad lo dispuesto en la Constitución.

Como anteriormente mencionamos el derecho del trabajo forma parte del derecho social y la Ley Federal del Trabajo vigente contiene en los artículos 2o y 3o el principio rector de justicia social que deriva del artículo 123 constitucional.

Ambos artículos constituyen principios orientadores y normativos de dicho ordenamiento establecidos debido a la desigualdad que la ley reconoce entre las partes y además como anteriormente señalamos lo más importante es dar prioridad al ser humano en las relaciones de trabajo, sin embargo, aunque en nuestro país la legislación laboral esté clasificada como protectora de la clase trabajadora es de señalar que si se ha ido ajustando a los requerimientos de las empresas, no siendo

obstáculo para fomentar el empleo las disposiciones que actualmente nos rigen.

A continuación expondremos algunos de los artículos contenidos en la ley que se refieren a la jornada de trabajo, duración de la relación de trabajo y salario mínimo para analizar como los regula actualmente nuestra legislación.

La Ley Federal del Trabajo en su capítulo II establece la **duración de las relaciones de trabajo**, entendiendo por ésta “la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario”. No olvidando que el trabajo y la relación laboral producen los mismos efectos, aunque la relación de trabajo sea un acto informal y el contrato un acto formal, puede haber relación sin contrato y estar protegida por la legislación laboral.

Por disposición del precepto 35 “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”.

Lo anterior implica que solo por excepción bajo determinadas circunstancias los contratos serán por tiempo fijo o para obra determinada, prevaleciendo la idea de la duración indefinida en las relaciones de trabajo, sin desconocer otras modalidades de contratación que le dan facilidades al empleador de terminar la relación de trabajo.

Este precepto también tiene la finalidad de otorgar a la relación laboral un carácter de permanente, ya que un contrato por obra

determinada se puede establecer cuando lo exija su naturaleza, por ejemplo para la construcción de una obra.

El numeral 37 señala los casos de duración determinada que son cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar, cuando se sustituya temporalmente a otro trabajador y en otros casos previstos por la ley, por ejemplo la construcción de una casa, la contratación de edecanes para la celebración de un evento, siempre y cuando no subsista la materia del trabajo o lo que dio origen a la contratación.

El artículo 39 establece: “Si vencido el término que se hubiese fijado subsiste la materia del trabajo, la relación se prorrogará o durará por todo el tiempo que perdure dicha circunstancia”.

Por lo tanto la subsistencia de la materia de trabajo prórroga el contrato o la relación, no así el término establecido en el mismo cuando no reúne las características de obra o tiempo determinado.

Respecto de la **jornada de trabajo** el numeral 59 otorga libertad a las partes para fijar la duración de la jornada de trabajo, sin que exceda de ocho horas por las razones que anteriormente expusimos.

Los artículos 65 en adelante se refieren a la jornada de emergencia, disponiendo que en aquellos casos de siniestro o riesgo inminente, la jornada de trabajo puede prolongarse por el tiempo necesario para evitar esos males.

La disposición 66 reglamenta el tiempo extraordinario “por circunstancias extraordinarias se puede prolongar la jornada, sin exceder de tres horas diarias ni de tres veces en una semana”.

Cuando aumente la producción se puede prolongar la jornada, pero dentro de las limitaciones establecidas quedando a disposición del patrón la determinación de la horas extras dentro de las necesidades que requiera el negocio, por lo que es una facultad otorgada en interés del patrón.

El precepto 67 establece como retribución por trabajo extraordinario en caso de siniestro o riesgo inminente cantidad igual a la que corresponda a cada una de las horas de la jornada.

En caso de que el trabajador trabaje más de nueve horas a la semana, ese trabajo extraordinario se pagará a salario triple según lo dispuesto por el artículo 68, y las primeras horas extras que estén dentro del rango permitido se pagaran al doble según lo establece el siguiente artículo:

“Las horas de trabajo extraordinario se pagarán con un ciento por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada”.

En el numeral 68 los trabajadores no están obligados a prestar sus servicios por un tiempo mayor al permitido, sobre esta disposición se ha cuestionado ya que en sentido contrario se entiende que los trabajadores si están obligados a prolongar la jornada de trabajo, por circunstancias extraordinarias dentro de los límites de tres horas diarias y de tres días por semana.

Por lo tanto la prolongación del tiempo extraordinario que exceda de nueve horas a la semana obliga al patrón a pagar al trabajador el tiempo excedente con un doscientos por ciento más del salario que corresponde a las horas de la jornada lo que significa que será a salario triple.

Consideramos que la prestación del servicio extraordinario debe ser voluntario porque se utiliza en muchas empresas de manera continua con la finalidad de no aumentar la plantilla del personal.

Respecto al **salario** el artículo 83 señala que este puede fijarse por unidad de tiempo, de obra, por comisión, a precio alzado o de cualquier otra manera, por lo que consideramos que existen diversas formas de fijar el salario que no obstruyen la facultad del patrón para determinar el salario que mejor le acomode.

El salario por unidad de tiempo se fija en función de la cantidad de horas durante las cuales el trabajador esta a disposición del patrón para prestar su trabajo, el salario por unidad de obra mide la retribución en función de los resultados del trabajo prestado, el salario por comisión se fija de acuerdo a la cantidad de productos vendidos o en función de la mercancía y el salario a precio alzado se fija en función de la obra a realizar por el patrón.

El precepto 84 establece los elementos que conforman el salario que son los “pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo”.

De lo anterior advertimos que el salario se conforma no solo con pagos en efectivo, sino también con todo aquello que se le otorgue al trabajador de manera ordinaria y permanente por el servicio prestado.

El numeral 85 establece que “el salario debe ser remunerador y nunca menor al fijado como mínimo y para fijar su importe se tomará en cuenta la cantidad y calidad del trabajo”.

Como anteriormente expusimos es una disposición que tiende a garantizar un salario de subsistencia, pero que actualmente no logra cubrir ni lo necesario y menos aun ser remunerador, respecto a fijarlo en base a la productividad consideramos que ésta es muy variable y solo debe otorgarse como un incentivo.

El artículo 90 nos señala que el “salario mínimo es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo”.

Lo estipulado por nuestra constitución y La ley Federal del Trabajo no debe permanecer estático sino que así como se exige que se adecue la fuerza de trabajo a la economía, también los salarios deben aumentarse.

Debemos recordar que el salario es un derecho irrenunciable y al establecerse como remunerador se pretende evitar la explotación de los trabajadores evitando que se les pague una cantidad insuficiente por su fuerza de trabajo. Además la reducción de este derecho implica pérdida del poder adquisitivo en perjuicio del trabajador.

### 3.4. Jurisprudencia

La jurisprudencia es fuente del derecho, define la constitucionalidad e interpreta la norma fundamental.

Como vimos anteriormente el derecho del Trabajo contiene el principio de irrenunciabilidad de derechos laborales lo que es trascendental para nuestra materia ya que si los derechos laborales alcanzados por la clase trabajadora fueren renunciables o flexibles no se otorgaría la protección que el Constituyente originalmente estableció de manera imperativa en beneficio y protección de los trabajadores, no se negocian estos derechos por ser el trabajador la parte mas débil en la relación de trabajo. A continuación veremos algunos criterios que justifican el principio de irrenunciabilidad de derechos, los analizaremos para comprender si realmente nuestra normatividad desalienta el empleo o perjudican el progreso económico.

**TRABAJADORES, IRRENUNCIABILIDAD DE DERECHOS POR LOS.** Si se reclama una prestación concreta prevista en la ley, y en la demanda se cuantifica en términos inferiores a los que la ley laboral establece, el tribunal obrero no debe tomar en cuenta esa cuantificación, sino que debe condenar conforme a los términos que establece la ley, en virtud de que el trabajador no puede renunciar, en modo alguno, a parte de las prestaciones que legalmente le correspondan.

Amparo Directo 4088/1964. Cecilio Mondragón Ruiz. Fallado el 1º de febrero de 1965. Por unanimidad de 4 votos. Ponente. Mtro. Lic. Angel Carvajal. Cuarta Sala Informe 1965, Pág. 29.

No. Registro: 245.716

Tesis aislada

Materia(s): Laboral

Séptima Época

Instancia: Sala Auxiliar

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo: 121-126 Séptima Parte

Tesis:

Página: 153

Genealogía:

Informe 1979, Segunda Parte, Sala Auxiliar, tesis 16, página 39.

**RENUNCIA AL DERECHO DE PERMANENCIA EN EL TRABAJO,  
NULIDAD DE LA ESTIPULACION QUE IMPLIQUE LA.**

Como el artículo 37 de la Ley Federal del Trabajo precisa los únicos casos en que la relación laboral puede ser por tiempo determinado, se deduce que en los demás casos las relaciones laborales deben considerarse por tiempo indeterminado; por lo que si en un supuesto distinto de los señalados expresamente en el artículo en cita, se estipula que la relación de trabajo será por tiempo determinado, la aceptación de tal estipulación por el trabajador implica una renuncia al derecho de permanencia en el trabajo, y en consecuencia, dicha estipulación es nula de acuerdo con lo ordenado en el artículo 123 apartado A, fracción XXVII, inciso h) de la Constitución General de la República y en el artículo 5o, fracción XIII de la ley reglamentaria de dicho precepto constitucional, que disponen, respectivamente, que serán nulos y no obligarán a los contratantes, aunque se expresen en el contrato, todas las estipulaciones que impliquen renuncia consagrada a favor del obrero en las leyes de

protección y auxilio a los trabajadores; que siendo la Ley Federal del Trabajo de orden público no producirá efecto legal, ni impedirá el goce y ejercicio de los derechos, sea escrita o verbal, la renuncia por parte del trabajador de cualquiera de los derechos o prerrogativas consignadas en las normas de trabajo.

Amparo directo 1852/77. Cutberto Ramírez Peña y otros. 27 de febrero de 1979. Unanimidad de cuatro votos. Ponente: Gloria León Orantes. Secretario: Rogelio Camarena Cortés.

Amparo directo 706/76. Instituto Mexicano del Seguro Social. 23 de enero de 1979. Cinco votos. Ponente: Gloria León Orantes. Secretario: Leonel Castillo González.

Quinta Época

Instancia: Cuarta Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo: XLIV

Página: 693

**TRABAJADORES, IRRENUNCIABILIDAD DE LOS DERECHOS DE LOS.** El artículo 123 constitucional, en su fracción XXVII, incisos g y h, ordena que serán nulas todas las condiciones que constituyan renuncia por parte de los trabajadores, a las indemnizaciones que tengan derecho por accidentes de trabajo, enfermedades profesionales, etcétera, o a los derechos consagrados en su favor por las leyes; por lo que la estipulación contenida en un convenio, celebrado ante una Junta, acerca de que el obrero reclamante, al darse por recibido de determinada cantidad, tiene

por satisfechas todas sus reclamaciones y revela de responsabilidades para el futuro, a la empresa demandada, es nula de pleno derecho, y no sólo debe tenerse por nula tal estipulación, sino el convenio mismo, puesto que debe declararse que las Juntas de Conciliación y Arbitraje, aunque facultadas para intervenir en el periodo de conciliación, como amigables componedoras, sólo están autorizadas para el efecto de que no se violen ni menoscaben los derechos de los trabajadores, ya que, de lo contrario, se permitiría que con una simple transacción que no satisficiera el pago de las prestaciones que los obreros tuvieren derecho, se restringiera el alcance efectivo de sus acciones, aun haciéndolos renunciar, contra toda ley, a sus derechos mismos, ya que, con la imposición de tal renuncia, se les impediría ejercitar en lo futuro, las demás acciones que a sus propios derechos competen, no siendo necesario que la nulidad del convenio de referencia deba reclamarse por el trabajador, en su demanda de amparo, pues tratándose de una nulidad de pleno derecho, el juzgador no supe la deficiencia de la queja, sino que simplemente reconoce que la excepción opuesta por la empresa, en tal sentido, con la mira de hacer nugatorios los derechos del trabajador, carece de base legal, y es por lo tanto inaceptable.

Amparo en revisión en materia de trabajo 4705/34. Mendoza Pardo José María. 9 de abril de 1935. Unanimidad de cinco votos. Relator: Salomón González Blanco.

Consideramos que si bien nuestra legislación establece como principio la irrenunciabilidad de los derechos laborales, también muestra flexibilidad al reconocer el pago del salario por hora, como lo establece la siguiente tesis.

Novena Época

Instancia: Segunda Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: XV, Mayo de 2002

Tesis: 2a. LXI/2002

Página: 309

**SALARIO MÍNIMO GENERAL O PROFESIONAL. EL PAGO DE UNA RETRIBUCIÓN PROPORCIONAL AL TIEMPO REALMENTE TRABAJADO, NO ES VIOLATORIO DE LA FRACCIÓN VI DEL APARTADO A DEL ARTÍCULO 123 DE LA CONSTITUCIÓN FEDERAL, CUANDO POR LA NATURALEZA DEL TRABAJO O POR LAS CONDICIONES FÍSICAS DEL TRABAJADOR, ÉSTE SÓLO PUEDA LABORAR DURANTE LAPSOS MENORES A LA JORNADA LEGAL DE TRABAJO.** De la interpretación armónica de lo dispuesto en los artículos 123, apartado A, fracciones I, II y VI, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y 59, 61, 72 y 83 de la Ley Federal del Trabajo, se desprende que, por regla general, el patrón está obligado a pagar al trabajador, cuando menos, el salario mínimo general o profesional. Sin embargo, la anterior hipótesis debe entenderse que sólo opera cuando se trata de una jornada normal de trabajo y no cuando se está frente a una especial, como cuando por la naturaleza del trabajo o por las condiciones físicas del empleado, éste no pueda laborar la jornada legal completa, pues conforme a lo previsto en tales preceptos de la ley secundaria, patrón y trabajador pueden pactar una jornada inferior o por unidad de tiempo, según corresponda, conviniendo el pago de un salario proporcional que puede ser inferior al mínimo general o profesional, sin que pueda entenderse que con ello se transgrede lo

dispuesto en la fracción VI del apartado y precepto constitucional aludidos, ya que en tales circunstancias no es posible exigir al patrón el pago del salario mínimo general o profesional, sino uno proporcional al tiempo laborado.

Amparo directo en revisión 1800/2001. Refugio Solís Pantoja. 8 de marzo de 2002. Unanimidad de cuatro votos. Ausente: José Vicente Aguinaco Alemán. Ponente: Sergio Salvador Aguirre Anguiano. Secretario: Alberto Miguel Ruiz Matías.

## **CAPITULO IV**

### **EL DERECHO SOCIAL ANTE LA FLEXIBILIDAD LABORAL**

En este capítulo finalmente veremos cual es la repercusión de esta nueva tendencia flexibilizadora en el campo del derecho del trabajo, que beneficios o inconvenientes ofrece a los trabajadores y a los empleadores, que principios y derechos son los que se transgreden. Si realmente el desarrollo económico y la legislación vigente del trabajo están en conflicto y resulta la normatividad un obstáculo para el bienestar económico.

#### **4.1. La Flexibilización del Derecho del Trabajo.**

Para comprender el proceso de flexibilización del derecho del trabajo conviene antes abordar el tema de la **globalización** que indudablemente ha influido en el campo laboral. La globalización es un proceso económico que tiende a sustituir en los intercambios internacionales toda regla de relación socioeconómica que no sea otra que la puramente mercantil, y este proceso supone tendencialmente la introducción de criterios de mercantilización en las relaciones internas así como una pérdida de la capacidad de intervención del poder de los estados en sus espacios.

A esa movilidad de que goza el capital se contraponen la cuasi-inmovilidad de los trabajadores y la inmovilidad de los estados, en esas condiciones los estados con el fin de atraer el capital, bien de retenerlo se ven obligados a someterse a las reglas que impone el capital financiero, el Fondo Monetario Internacional así como la comisión Europea.

Que el empleo, la protección social y las relaciones laborales deben flexibilizarse quiere decir que han de adecuarse a las exigencias que la globalización impone a todas y cada una de las empresas y a las economías nacionales en su conjunto, de modo que si se acepta un empleo temporal o a tiempo parcial no será normalmente porque el trabajador lo considere adecuado, sino por no encontrar otros empleos.<sup>1</sup>

En virtud de lo anterior aunado a los adelantos tecnológicos y las crisis económicas se considera que el derecho del trabajo contiene disposiciones que limitan la voluntad o la libertad de decisión del capital desalentando la inversión y ante la competencia económica mundial resulta imposible competir si el patrón no tiene la plena facultad de disponer de la fuerza de trabajo como mejor le acomode, además las prestaciones económicas, las disposiciones en beneficio de los trabajadores le resultan gravosas económicamente siendo difícil obtener mayores ganancias y bajos costos laborales, la solución bajo el argumento flexibilizador es limitar la protección que la ley concede a los trabajadores, haciendo que sea lo suficientemente flexible para permitirle al empleador acomodar con facilidad la fuerza de trabajo a las exigencias de la producción para lograr mayor competitividad y con ello solucionar también el problema del desempleo.

Por otra parte también debemos considerar otras cuestiones inherentes al comercio internacional en los que la competencia procedente del exterior no está en lealtad con la producción nacional como es el caso del **dumping** que “es una práctica desleal de comercio internacional que consiste en una conducta realizada por empresas

---

<sup>1</sup> NIETO, Joaquín. El Sindicalismo ante una Economía Globalizada. Unión Europea. Germania. 2002. pp. 72-77.

productoras situadas en el extranjero al vender determinadas mercancías a importadores ubicados en el territorio nacional en condiciones de discriminación de precios; es decir a un precio de exportación inferior a su valor normal en el país de origen en el curso de operaciones comerciales normales, por lo que las empresas tienen que prepararse para ser más eficientes y competitivas con relación a la producción de empresas extranjeras”.<sup>2</sup> En virtud de lo anterior para lograr la competitividad se debe otorgar exenciones fiscales a las empresas e implementar medidas que beneficien a los productores nacionales para que de esta manera no se vean desplazados.

Aunque en nuestra legislación laboral aún no se han hecho las reformas legales para introducir las nuevas modalidades de contratación laboral, en la práctica se transgreden las normas del derecho del trabajo, por lo que se advierte también un problema de eficacia jurídica. El estudio de este tema nos permite conocer cual es el alcance de esta tendencia y su repercusión en la vida diaria laboral así como las contradicciones que existen entre nuestra legislación y las nuevas modalidades que se están introduciendo a nivel mundial y que en Latinoamérica ha abarcado países como Argentina, Colombia, Chile, Panamá, Perú entre otros países centroamericanos y en nuestro país también ya se ha empezado a hablar de una reforma laboral.

En opinión de algunos autores la flexibilidad en el derecho del trabajo representa una oportunidad de adaptar las condiciones de trabajo a la modernidad y comprender la necesaria solidaridad horizontal entre trabajadores y empleo, consideran que lo más importante es el desarrollo

---

<sup>2</sup> GARCIA PEÑA, José Heriberto y Emilio Rabasa Gamboa. Problemas actuales del Derecho Empresarial Mexicano. Porrúa. México. 2005. pp. 115-118.

del empleo y el acceso al trabajo. Otros autores consideran que la realidad evidencia que el propio derecho laboral esta en crisis, el principal efecto es la flexibilización en las condiciones generales de trabajo y en los modos de empleo. El maestro Néstor de Buen Lozano considera que las nuevas reglas de flexibilidad y la tendencia a la desregulación no son otra cosa que flechas que apuntan hacia el estado perfecto, desde el punto de vista neoliberal, de la economía libre de todo control, sujeta solamente a las reglas de la oferta y de la demanda.

Como podemos advertir existen opiniones a favor y en contra, pero la realidad y lo estudiado en nuestro capítulo tercero evidencia que en nuestro país la legislación laboral es ya de por si flexible debido a que la Ley Federal del Trabajo reglamenta las normas constitucionales estableciendo excepciones que no pueden ir más en retroceso, el ejemplo de ello es que de acuerdo con la Constitución por circunstancias extraordinarias se puede prolongar la jornada máxima de trabajo por menos de nueve horas, lo que constituye una excepción respecto de la jornada de ocho horas y la ley reglamentaria ajusta ésta jornada extraordinaria en el transcurso de una semana pagado a razón de salario doble según lo dispuesto por el numeral 66, pero es necesario señalar que debido a la insuficiencia del salario son los trabajadores quienes voluntariamente trabajan tiempo extraordinario para aumentar sus ingresos o bien lo laboran para conservar su empleo convirtiéndose así éste tiempo en una prolongación de la jornada a pesar de ser extraordinaria.

Así también encontramos que la Ley Federal del Trabajo en el artículo 59 permite el acuerdo de las partes para modificar las jornadas

diarias a cambio del descanso sabatino o cualquier otra modalidad equivalente autorizando así una jornada superior a las ocho horas o una inferior con la disminución salarial correspondiente. Ahora bien lo que sucede en la vida diaria es que la mayoría de los trabajadores no negocian sus condiciones laborales debido a la situación de desempleo que se vive actualmente por lo que éstas son aceptadas por los trabajadores o simplemente se adhieren a las mismas.

Por lo anterior podemos advertir que nuestra legislación ofrece facilidades al empleador para ajustar los horarios de trabajo y lo que actualmente establece la **flexibilidad en el tiempo de trabajo** son horarios movibles de acuerdo a las necesidades de la empresa y al computo como diaria, semanal, mensual o anual permitiendo en consecuencia que la jornada ya de por si flexible se extienda aun más y sea agotadora para el trabajador, lo que lleva aparejado que los descansos también se vean afectados, inclusive los días obligatorios de descanso, esto inevitablemente influye en la disminución de la plantilla de personal, el pago de horas extra desconociendo así la jornada máxima legal y también implica mayor disponibilidad del trabajador para con la empresa.

Por lo anteriormente expuesto consideramos que se debe incorporar a nuestra ley lo establecido por el convenio número 30 relativo a las horas de trabajo en el comercio y las oficinas ratificado por nuestro país para así garantizar una inspección adecuada de la jornada mediante el establecimiento de un plazo determinado al año para aumentar la jornada que puede ser máximo de un mes, o por temporada y proponemos añadir que ese tiempo se pague en efectivo y no se

compensara con descanso ello con la finalidad de respetar el máximo establecido en la constitución y la incorporación de más trabajadores, ya que se debe admitir la modificación de horarios solo en beneficio de los trabajadores ajustando el tiempo de trabajo a otras actividades que desarrolle.

Además debido a que en nuestro país ya es una realidad que los trabajadores sean contratados a tiempo parcial, por hora o por fines de semana es necesario reglamentarlos en nuestra legislación a fin de establecer los derechos de los trabajadores de manera precisa tomando en cuenta el convenio 175 sobre el trabajo a tiempo parcial de la Organización Internacional del Trabajo.

Respecto a la **flexibilidad numérica** como anteriormente señalamos afecta principalmente la duración de la relación laboral consiste en el aumento y disminución del número de personal de acuerdo a las necesidades que se requiere en la producción lo que implica facilitar el despido convirtiendo en regla general la relación de trabajo de duración determinada fomentando así mayor inestabilidad en el empleo. Al respecto podemos realizar una reflexión respecto de lo establecido por nuestra legislación.

Aunque en nuestra normatividad laboral la regla general es la duración indefinida de las relaciones de trabajo y la excepción para obra o tiempo determinado según lo dispuesto por el artículo 35 de la Ley Federal del Trabajo y el artículo 39 del mismo ordenamiento que establece que la subsistencia de la materia de trabajo prorroga la relación o el contrato no así el termino que se establezca en el mismo cuando no

reúna las características de obra o tiempo determinado, es de mencionar que en el artículo 37 no se señalan cuales son aquellos casos en los que la relación será por tiempo determinado ya que establece la fracción “I Cuando lo exija la naturaleza del trabajo, fracción II Cuando tenga por objeto sustituir a otro trabajador y III en los demás casos previstos por esta ley”. Como se advierte existe un vacío legal ya que no especifica las características y los casos de duración de trabajo por tiempo determinado, por lo que en virtud de éste precepto en la fracción tercera se dan amplias posibilidades y facilidades para realizar contrataciones de duración determinada y es una práctica cotidiana que las pequeñas, medianas y grandes empresas contraten por tiempo determinado o bien éstos mismos trabajadores vuelven a ser contratados en periodos discontinuos.

Por lo anterior proponemos **añadir un capítulo en nuestra legislación relativo a la relación de trabajo de duración determinada precisando tal y como lo ha establecido la jurisprudencia los casos y la causa que justifique la duración determinada identificando claramente la naturaleza y señalar expresamente en el contrato respectivo cual es el tiempo. Así redactaríamos el artículo 37 de la Ley Federal del Trabajo que establece: El señalamiento de un tiempo determinado puede únicamente estipularse en los casos siguientes: I Cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar y que tendrá las siguientes características: a) Ser originado por causas extraordinarias, de manera que el trabajo que se va a prestar no se desarrolle en forma regular y permanente b) Definirse en cuanto a la obra que corresponda.**

**Los trabajadores que sean contratados conforme a lo anteriormente establecido percibirán de un fondo de asistencia para trabajadores por contratación por tiempo u obra determinada al término de la relación laboral.**

Este fondo consideramos puede ser administrado y supervisado por la Secretaria del Trabajo y Previsión Social o bien a través de aportaciones del gobierno, empleadores y trabajadores, creemos que es posible dado que actualmente existen programas de apoyo al empleo a nivel federal y local en el primer nivel encontramos que el servicio nacional de empleo cuenta con bolsas de trabajo, ferias de empleo, talleres para buscadores de empleo, becas para desempleados a cargo de la Secretaria Del Trabajo y Previsión Social mediante éstas se otorgan cursos de capacitación para el trabajo a las personas desempleadas y subempleadas de todo el país, junto con una beca durante todo el tiempo que dure el curso, con el propósito que los participantes tengan recursos para subsistir mientras adquieran o refuercen sus conocimientos y habilidades para conseguir un empleo con mayor facilidad. Además de lo anterior los participantes recibirán durante todo el tiempo que dure el curso: apoyo para transporte, materiales de capacitación, seguro de accidentes y al final del curso información sobre las oportunidades de empleo existentes. También existen apoyos económicos y seguro por desempleo a nivel local.

Además debemos tener en cuenta que la Organización Internacional del Trabajo ha emitido convenios y recomendaciones respecto a la protección contra el desempleo.

También a pesar de que en nuestra legislación el contrato de trabajo a prueba carece de validez si se contempla en el artículo 343 de la ley en comento en el capítulo relativo a los trabajadores domésticos en virtud del cual el patrón puede dar por terminada la relación de trabajo sin responsabilidad dentro de los treinta días siguientes a la iniciación del servicio y en cualquier tiempo. Dentro de éste mismo concepto ubicamos al artículo 159 que establece también el mismo período para demostrar que el trabajador es apto para obtener un ascenso o una vacante, permitiendo así flexibilidad en la duración de la relación de trabajo a favor del patrón.

Aunque originariamente la intención del legislador fue consolidar la relación de trabajo de manera indeterminada al establecer causas justificadas de rescisión de la relación laboral, las cuales se encuentran establecidas en el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, así como la indemnización correspondiente en caso de no encuadrar dentro de éstas según lo dispuesto por el artículo 123 Fracción XXII, es práctica común que al ser contratados los trabajadores se les de a firmar como registro para su ingreso hojas en blanco que después constituyen la terminación de la relación laboral o bien son presionados para firmar su renuncia lo que nos permite advertir que aún existiendo disposiciones que procuran brindar al trabajador la mayor estabilidad, éstas normas se transgreden siendo entonces lo conveniente añadir lo siguiente a la ley laboral:

**Artículo 25. El escrito en que consten las condiciones de trabajo deberá contener: II “Si la relación de trabajo es para obra o tiempo determinado o tiempo indeterminado si es por tiempo determinado se indicara la obra para la cual se emplea al trabajador así como las**

**características de la misma y el otorgamiento de un fondo de asistencia para trabajadores por contratación por tiempo u obra determinada al término de la relación laboral.**

Por otra parte, debemos tener en cuenta que a pesar de que en principio los derechos de los trabajadores son irrenunciables cuando un trabajador demanda despido injustificado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje y se llega a un arreglo conciliatorio con el patrón se hace la denuncia de un convenio en la audiencia estableciendo ahí mismo sus cláusulas otorgándose al trabajador una cantidad mínima que no ampara todas las prestaciones a las que el trabajador tiene derecho y a pesar de ello la junta lo aprueba y lo eleva a la categoría de laudo para deshacerse de cargas de trabajo permitiendo así cierta flexibilidad en perjuicio del trabajador lo que advierte que existe un problema de eficacia jurídica.

Por lo anterior consideramos que el funcionamiento de las Juntas también debe ajustarse a lo dispuesto por el artículo 33 de la Ley Federal del trabajo que señala “Todo convenio o liquidación, para ser valido, deberá constar por escrito y contener una relación circunstanciada de los hechos que lo motiven y de los derechos comprendidos en él, y ratificarse ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, la que lo aprobará, siempre que no contenga renuncia de los derechos del trabajador”.

Es conveniente y proponemos la **inclusión en la ley de un capítulo relativo a los convenios celebrados ante las juntas de Conciliación y Arbitraje que establezca los requisitos que deben reunir como son:**

**I. Lugar, fecha y Junta que en que se celebra el convenio.**

**II. Nombres de las partes y sus representantes.**

**III Importe a pagar con motivo de terminación de la relación laboral, así como las prestaciones que cubre que deberán determinarse cada una con claridad y precisión.**

**IV. Forma de pago y exhibición del mismo para dar debido cumplimiento al convenio.**

**V. Las manifestaciones de las partes respecto a la conformidad e inconformidad del pago**

**VI. La aprobación del convenio de terminación de la relación laboral por la junta así como el fundamento legal y su elevación a la categoría de laudo ejecutoriado.**

**VII. La ratificación y firma de todas y cada una de sus partes así como la firma de los integrantes de la Junta**

Analizando la **flexibilidad funcional** ésta implica ajustar la fuerza laboral a las necesidades de la empresa por la que cada trabajador puede ocupar varios puestos con el mismo salario. Sobre esta tendencia habría que reflexionar si se puede aplicar a nuestro marco jurídico ya que, como podemos observar el artículo 25 de la Ley Federal del Trabajo establece en la fracción III que las condiciones de trabajo deberán de ser por escrito y contener el servicio o servicios que deban prestarse, los que se determinarán con la mayor precisión posible, por lo que no puede dejarse al trabajador en la incertidumbre de conocer lo que va a realizar.

También contraría lo dispuesto por el artículo 31 de la Ley Federal del Trabajo que dice “Los contratos y las relaciones de trabajo obligan a lo expresamente pactado y a las consecuencias que sean conformes a las normas de trabajo, a la buena fe y la equidad”.

Sobre estas disposiciones en la vida diaria laboral aquellos trabajadores que no cuentan con el respaldo de un sindicato si desempeñan diferentes funciones, pero consideramos que debe permitirse siempre y cuando logre que los trabajadores se superen profesionalmente y no a la inversa lo que nos lleva a establecer en la legislación laboral la forma como se deberá vigilar y hacer efectiva a través de una sanción por parte de la inspección del trabajo y la comisión de capacitación el incumplimiento de las normas relativas a la capacitación y adiestramiento de los trabajadores.

Por ultimo analizaremos la **flexibilidad salarial** debemos antes señalar que el salario constituye el objeto de la relación de trabajo, es una institución fundamental porque constituye la base del sustento material de los trabajadores y por disposición del artículo 5º constitucional “Nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución”.

Además es un derecho consagrado en la constitución en el artículo 123 fracción VI que se refiere a un salario mínimo, pero el que se establezca como tal no significa que no pueda pagarse un salario superior. Además de que nuestra legislación tiene un capítulo que establece disposiciones protectoras del mismo como es la establecida en el artículo 85 que señala que “el salario debe ser remunerador y nunca menor al fijado como mínimo”.

En lo se refiere a nuestra legislación si se otorga libertad al empleador para fijar el monto salarial según lo dispuesto por el artículo 83 de la Ley Federal del Trabajo el cual puede fijarse por unidad de tiempo, por obra, por comisión, a precio alzado o de cualquier otra manera.

La importancia del salario mínimo es otorgar un mínimo de subsistencia que proteja económicamente al trabajador, sin embargo sí se puede fijar un salario menor cuando la jornada sea inferior a ocho horas, que es el caso del trabajo por hora permitido por nuestra legislación y reconocido e interpretado en la jurisprudencia.

La flexibilidad salarial se aparta de la idea de salario mínimo ya que se ajusta en base a la productividad que como anteriormente señalamos depende de muchos factores, conlleva a establecer parámetros dentro de los cuales un trabajador puede ser sobreexplotado o despedido por no cubrir un mínimo de rendimiento.

Debido a las consideraciones anteriores y en virtud de que también a nivel internacional se reconoce el derecho a un salario mínimo, el fijar un salario en base a la productividad no es congruente con lo que estipula en nuestro país la Constitución ya que establece en el artículo 123 Fracción VI el derecho de los trabajadores a disfrutar de un salario mínimo el cual deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, en el orden material, social y cultural y para proveer a la educación obligatoria de los hijos.

Además nuestra legislación establece en el artículo 25 fracción VI que se establecerán en las condiciones de trabajo la forma y el monto del salario y la productividad es muy variable y difícil de fijar con antelación por lo que solamente es un incentivo. Además de que es un principio universalmente reconocido el que establece: “el trabajo no es una mercancía”.

En virtud de lo anterior consideramos que el salario debe ajustarse al salario real que establece la Constitución, así como al señalado por la Organización Internacional del Trabajo en el Convenio 131 relativo a la fijación de salarios mínimos que toma en cuenta en primer lugar las necesidades de los trabajadores y sus familias, el costo de la vida así como las prestaciones de seguridad social y en segundo lugar los factores económicos no a la inversa como es la línea seguida en nuestro país.

#### **4.1.1. Ventajas**

La aceptación o el rechazo que se de a la flexibilidad laboral abre un amplio espacio de discusión, sin embargo, es importante distinguir si éstos tipos de flexibilidad son útiles y necesarios tanto para las empresas como para la legislación laboral que va dirigida a mantener una protección al trabajador ligada a los ideales de justicia social. No podemos considerar el otorgamiento de mayores beneficios a las empresas desconociendo los derechos adquiridos por los trabajadores.

Las ventajas que ofrece esta tendencia en la modalidad de flexibilidad en el tiempo de trabajo son las siguientes:

- ❖ Permite al empresario adecuar más estrechamente la demanda laboral y la oferta de trabajo.
- ❖ Acortamiento de la jornada
- ❖ Adaptación de la jornada a las necesidades de los trabajadores.
- ❖ Integración de más mujeres al trabajo por ajustarse el horario a sus necesidades.
- ❖ Facilita la contratación y la permanencia del personal.

En cuanto a la flexibilidad numérica y salarial tenemos las siguientes ventajas para el empleador:

- ❖ Menor tiempo improductivo.
- ❖ Menos gastos laborales para la empresa.
- ❖ Salario basado en rendimiento.

En cuanto a la flexibilidad funcional también tenemos ventajas, pero para el empleador como son:

- ❖ Menos trabajadores innecesarios
- ❖ Reducción de la plantilla del personal y gastos.
- ❖ Rotación interna de personal.

#### **4.1.2. Desventajas**

- ❖ Salarios bajos y variables por disminución de la jornada
- ❖ Formación deficiente
- ❖ Rotación de personal
- ❖ No generación de más empleos
- ❖ Menor estabilidad mayor despido
- ❖ Empleados menos calificados
- ❖ La inseguridad orilla al empleo informal
- ❖ Contrataciones atípicas
- ❖ Contratos a plazo fijo, temporales, eventuales y por honorarios
- ❖ Cambios en la jornada laboral
- ❖ Mayor intensidad de trabajo
- ❖ Realización de multitareas
- ❖ Aumento de desempleo
- ❖ Decrecimiento del poder adquisitivo
- ❖ Fortalecimiento de actividades informales

- ❖ Abandono de la noción de salario mínimo
- ❖ Capacitación deficiente
- ❖ Desmotivación en el empleo

Como lo plantea el maestro José Dávalos Morales desgraciadamente muchos empresarios ante la imposibilidad o ante la falta de capacidad para bajar precios por la vía de reducir costos de producción, y sabedores de que sus productos no serán solicitados en el mercado, acuden al camino de exprimir literalmente a los trabajadores.

Consideramos que el derecho del trabajo de naturaleza tutelar, imperativa e irrenunciable contiene un mínimo de derechos a favor de los trabajadores por ser el humano el elemento más importante en la producción, la esencia surge de la necesidad de evitar la explotación humana, éstas prerrogativas se establecieron en la Constitución como inalienables y fijaron las bases que regirían la relación laboral, por tanto estas disposiciones no pueden derogarse, ni reformarse en perjuicio del trabajador porque son derechos consagrados, además el derecho del trabajo emana del derecho social su finalidad es proteger al trabajador en las relaciones de producción, no es una ley para favorecer a la producción basada en la oferta y la demanda.

#### **4.2. Contratación flexible en las empresas de mano de obra y “out sourcing”**

Al hablar de empresa nos referimos a aquella entidad en la que convergen los factores de la producción capital y trabajo, dedicada a actividades industriales, mercantiles o de prestación de servicios, con fines lucrativos y con la consiguiente responsabilidad. El empresario es el

comerciante organizado que realiza habitualmente actos de comercio haciendo de ellos su profesión, empleando cierto capital y trabajo ajeno. Teniendo en cuenta las anteriores definiciones encontramos que ante la constante evolución de la vida social y económica en la empresa surgen nuevas modalidades de contratación empresarial y dentro de éstas la flexibilidad también contempla formas de contratación tendientes a evadir la legislación laboral y la responsabilidad de los empresarios tales como la contratación de empresas de mano de obra, out sourcing, regreso a los servicios profesionales y a los contratos de comisión mercantil, temporalidad dominante y despidos.

De las anteriores modalidades nos referiremos a la utilización de **empresas de mano de obra** que como señala el maestro Mario de la Cueva es la modernización de la intermediación y como lo explica el maestro Néstor de Buen la utilización de empresas de mano de obra parece la forma más descarada y fraudulenta de cancelar responsabilidades empresariales.

Sus antecedentes se encuentran en la Ley Federal del Trabajo de 1970 relativa a la situación de los intermediarios y las empresas, con o sin elementos propios suficientes que realizan trabajos para otras. Se trato de establecer responsabilidades solidarias de las empresas beneficiarias para el caso de que la prestadora de servicios no fuere solvente frente a sus propios trabajadores. Se impuso la obligación de que la empresa prestadora pagara a sus trabajadores salarios equivalentes a los de los trabajadores de la misma categoría de la empresa beneficiaria. Con lo anterior se trato de evitar responsabilidades laborales por despidos y prestaciones.

El modo común de operar actualmente de estas empresas de mano de obra es que primero se constituye una sociedad mercantil – es una estructura jurídica destinada a cumplir fines de naturaleza empresaria- que contrata trabajadores previa celebración con algún sindicato de un contrato colectivo de trabajo ( y no es difícil que el registro sindical lo haya obtenido y lo utilice el mismo despacho patronal que ofrece los servicios que a esos efectos cumple la doble función de patrón y representante sindical ). Esos trabajadores los pone a disposición de los empresarios que celebran un contrato de arrendamiento de servicios y pagan a la empresa prestadora del servicio una suma que contiene el precio de la mano de obra, los impuestos correspondientes y la utilidad de la prestadora. A su vez la prestadora garantiza, inclusive con fianzas, que no habrá demandas, ni emplazamientos a huelga y que el empresario principal podrá separar a los trabajadores que no le convengan, sin responsabilidad alguna, lo que implica no pagarles utilidades. De esta manera el empresario no asuma compromisos frente a esos trabajadores que formalmente lo serán del proveedor.

Con estas empresas de mano de obra, aparentemente desaparece la relación laboral entre la empresa beneficiaria y los trabajadores que formalmente lo son de la empresa que los contrato para servir a terceros. Podemos citar a Man Power como una empresa de mano de obra que provee trabajadores especializados por tiempos breves que laboran en las propias instalaciones de los beneficiarios de los servicios lo que implica que no hay garantía de que éstas empresas proveedoras cuentan con bienes suficientes que garanticen a los trabajadores las prestaciones debidas.

La figura denominada “**out sourcing**” que traducido a nuestro idioma significa “proveedores externos” o subrogación de servicios deriva de la corriente dominante en el mundo industrial que limita a las empresas principales, por regla general dueñas de marcas, a una especie de montaje final del producto como en la industria automotriz que se arma con insumos provenientes de empresas proveedoras nacionales o extranjeras. Por lo que las empresas dejan de hacer todo.

Es común entonces que las tareas de limpieza, mantenimiento, servicios de cómputo, contabilidad, servicios jurídicos, transporte, etc., se subcontraten con empresas independientes. Sin embargo no es difícil que esos servicios se presten por empresas especializadas que forman parte del mismo grupo. De esa manera se pretende limitar las relaciones laborales y el alcance de los compromisos de un contrato colectivo.

Otro tipo de contratos son los de comisión mercantil que esconden una relación laboral disimulada que también evita las responsabilidades inherentes a la misma, ejemplo de ello son las vendedoras de cosméticos ya que por virtud de este contrato según lo dispuesto por el artículo 273 del Código de Comercio y 2546 del Código Civil se otorga un “mandato por el que una persona (comisionista) se obliga a realizar o ejecutar por cuenta de otro comitente los actos de comercio que éste le encarga”.

Los **contratos por servicios profesionales** también tienen la misma finalidad que los anteriores, por virtud de éstos el lugar de trabajo se traslada al domicilio del profesionista y aunque pareciera ser independiente la realidad es que existe subordinación.<sup>3</sup>

---

<sup>3</sup> DE BUEN LOZANO, Néstor. La Decadencia del Derecho del Trabajo. Porrúa. México. 2001. pp 77-113.

Es de señalarse que a pesar de reconocer la necesidad que se esta presentando a nivel mundial, y que estas tendencias se están introduciendo por fuerza a muchas empresas debido a que realmente a algunas no les es conveniente este tipo de contrataciones que desafortunadamente son las pequeñas y medianas no es así para las grandes empresas transnacionales que generalmente buscan mano de obra barata y cuentan con los medios para mantenerse en el mercado.

Aunque comprendemos las necesidades de las empresas también es cierto que a través de los años se percibe un entorno económico favorable que hasta la fecha no ha llegado y solamente deja entrever que estamos retrocediendo en materia laboral y lo cierto es que con una mano de obra barata difícilmente se cumplirán los patrones de calidad y competitividad por lo que a pesar de las enormes dificultades de las empresas para competir en el mercado la flexibilidad no conduce al éxito.

### **4.3. La flexibilidad y los principios laborales**

Como señalamos en el capítulo primero el derecho del trabajo contiene principios que son las directrices que dan contenido a las normas de derecho laboral. En primer lugar mencionamos el equilibrio entre los factores de la producción mismo que se ve afectado por la tendencia flexibilizadora al otorgar mayor decisión empresarial y mayores beneficios para éste, debido a las facultades que tiene el empresario para modificar el número de personal, los horarios de la jornada laboral, los salarios y las funciones de los trabajadores.

Otro principio que se ve afectado es el relativo a la estabilidad en el empleo ya que la flexibilidad numérica es un aliciente para el despido, solamente se favorece a aquellos empleadores o empresas que despiden más rápido a sus trabajadores y las empresas que tienen personal antiguo están en desventaja por lo que una reforma laboral debe dirigirse a conceder beneficios a los empleadores que cumplen con la normatividad laboral ajustándose a lo que marca la Constitución o bien, aquellos que establecen mejores condiciones a las señaladas por la ley.

Por ultimo respecto al carácter tutelar, imperativo e irrenunciable de las normas laborales podemos considerar que la flexibilización permite nuevamente una situación de prevalencia del empleador por virtud de la cual las normas mínimas se dejan a la libre negociación o imposición desconociendo así la naturaleza del derecho del trabajo.

Quizá el **caso de Teléfonos de México** sea uno de los ejemplos más significativos de la puesta en marcha de formas de producción flexible debido a que con la modernización de Telmex se implementaron políticas de flexibilidad numérica de personal admitiendo así la contratación de personal eventual para no absorber gastos innecesarios de trabajadores. También existe la flexibilidad respecto al tiempo de trabajo debido a la posibilidad de hacer cambios en los horarios o días establecidos. Existen también trabajadores polivalentes que desempeñan puestos y funciones distintas a las habituales y si se dieran cambios en los sistemas de trabajo la gerencia informa al sindicato para que este prepare los programas de capacitación para reubicar la mano de obra constituyendo así una forma de flexibilidad funcional misma que obedece a una gestión bilateral que da al sindicato una considerable injerencia

sobre la movilidad de los trabajadores y otro ejemplo es respecto al escalafón en caso de ascensos éstos ya no se basan tan solo en la antigüedad sino en una decisión bilateral entre gerencia y sindicato, influyendo también la capacitación la competencia y el periodo de prueba.

También es una realidad que los trabajadores sindicalizados han disminuido, existe subcontratación, contratación por honorarios, creación de nuevas empresas así como adquisición de filiales Se destaca que las condiciones de trabajo y los niveles de percepciones de los trabajadores de las filiales son inferiores a los de Telmex, y resalta que el contrato colectivo que ha sido prácticamente eliminado es el de la filial denominada Tele-constructora, dedicada a la instalación de equipos en la planta telefónica de Telmex, donde los trabajadores son reubicados, liquidados o recontratados por las pequeñas empresas contratistas al servicio de Telmex, sin sindicato ni contrato colectivo.

Por otra parte, aunque los trabajadores de Telmex cuentan con prestaciones superiores a las que establece la Ley Federal del Trabajo, como ayuda de despensa, renta para casa, educación de hijos, caja y fondo de ahorro, entre otras éstas tienen la finalidad de incrementar las ganancias de los trabajadores para equilibrar las variaciones cambiantes de la producción y el mercado constituyendo así un sistema de remuneraciones adicionales al salario ligado al cumplimiento de metas que tiene que ver con la producción, la capacitación o alguna comisión, por ello es que éstos contratos de Telmex tienden a programas que también establecen una flexibilidad salarial.

Por lo anterior, consideramos que aunque en Telmex se presentan cargas a los trabajadores debido a la flexibilidad productiva el sindicato ha tratado de que los privilegios de sus trabajadores no sean tocados y alienten la capacitación de los mismos, mientras que la empresa a cambio de este apoyo a la modernización en las telecomunicaciones por parte del sindicato ha respetado hasta ahora sus principales prestaciones, alienta al personal otorgándoles seguridad en el empleo y cumple con la tarea de avisar de los cambios tecnológicos que se propone realizar por lo que las relaciones laborales entre Telmex y su sindicato manifiestan hasta cierto grado la existencia del diálogo, la concertación y la armonía que son la base de la relación entre ambos.

Al respecto también debemos considerar que Telmex abarca todo el servicio de telecomunicación nacional y por ende puede otorgar prestaciones superiores a las de la ley debido a la hegemonía que tiene en el mercado lo que nos permite reflexionar si todas las empresas contaran con la capacidad que tiene Telmex para ofrecer beneficios a sus trabajadores. Además también los derechos de los trabajadores han sido negociados con el sindicato aunque los trabajadores pudieran no estar conformes.

#### **4.4. El papel de los trabajadores contra la flexibilidad**

Algunas de las propuestas de reforma a la Ley Federal del Trabajo formuladas por el sector privado de manera breve son que el gobierno sea menos regulador y paternalista, que exista movilidad de horarios, de funciones y de ubicación geográfica del trabajador, según las necesidades de la empresa, abrir espacio en la ley a los contratos

temporales, establecer el pago por hora, que los contratos de capacitación no impliquen relación laboral y que los sindicatos se sustituyan por comités de empresa entre otras.

A pesar de lo anterior como vimos a lo largo de nuestro tema los trabajadores que cuentan con sindicatos que les respalden flexibilizan las relaciones de trabajo, admiten movilidades y contrataciones temporales debido al corporativismo que existe en nuestro país, existiendo entonces sindicatos que no cumplen con las aspiraciones de los trabajadores y aquellos que sí representan la voluntad de los mismos por lo que será decisiva y muy importante la participación que tengan los sindicatos a nivel nacional e internacional respecto a la flexibilización de las condiciones de trabajo.

Legislar sobre la flexibilidad que se ha impuesto en la práctica requiere el análisis de las diferentes clasificaciones que propone para considerar su adaptación a las circunstancias debido a que con ello no se están creando nuevos empleos sino que se están degradando los que existen. Se debe fomentar también una política laboral que busque el consenso de los trabajadores y una efectiva participación de los mismos respecto a este tema reconociendo sus intereses frente a la necesidad de una flexibilidad mediante incentivos como los que actualmente existen que son bonos por productividad, por puntualidad y asistencia para alentar un mayor compromiso de los trabajadores, un régimen flexible implica mayores compensaciones para aquel trabajador que ya no tiene seguridad en su empleo.

Debemos también considerar que estas ideas nacieron en países industrializados como Europa Occidental que parten de parámetros económicos, sociales y jurídicos que tienen muy poco que ver con los de América Latina cuyos costos laborales y sistemas de protección se encuentran muy por debajo de los niveles europeos en los que los salarios altos o la compleja reglamentación laboral afecta negativamente la competitividad de la economía y en nuestro país como lo vimos a lo largo de nuestro estudio la reglamentación laboral es muy permisiva por lo que no podemos considerar que exista alguna analogía.

Sabemos que hay inobservancia de las disposiciones laborales, pero ello no quiere decir que no funcione la legislación, sino que no se han apuntado las medidas necesarias por parte de las autoridades y los representantes de los trabajadores para cumplirlas, no podemos reformar la ley otorgando normas más favorables a los empleadores desconociendo la Constitución.

## CONCLUSIONES

Mediante nuestro trabajo logramos percibir la problemática que presentan las disposiciones laborales pertenecientes al derecho social frente a las nuevas modalidades de contratación que propone la flexibilidad laboral, asimismo analizamos el funcionamiento y la efectividad de estas normas de naturaleza tutelar, imperativa e irrenunciable en la legislación y en la práctica. Advertimos que si bien se encuentran insertas en la ley, no tienen la fuerza para cumplimentarlas ya que en la práctica estas disposiciones son de por sí flexibles y se pasa por alto la fuerza que desentrañan las mismas.

Ante tal situación logramos y obtuvimos la posibilidad de analizar más esta problemática mediante el presente trabajo por lo que, a continuación daremos nuestras conclusiones respecto al tema.

**PRIMERA.-** Nuestro ordenamiento laboral es de naturaleza tutelar, imperativa e irrenunciable, la naturaleza jurídica deriva del artículo 123 Constitucional que sentó las bases del derecho social y contiene un mínimo de garantías para los trabajadores.

**SEGUNDA.-** La globalización ha afectado inclusive a las relaciones laborales y la flexibilidad es un término económico que es aplicado a la terminología jurídica para adecuar las condiciones de trabajo a las necesidades de las empresas.

**TERCERA.-** La flexibilidad laboral afecta primordialmente las garantías mínimas conquistadas y consagradas en el derecho del trabajo

como son la estabilidad en el empleo, la duración máxima de la jornada y el salario mínimo contradiciendo lo establecido por nuestra Constitución y otorgando mayor liberalidad en la relación laboral en perjuicio del trabajador.

**CUARTA.-** Nuestro sistema laboral contiene disposiciones que muestran cierto grado de adaptación de las normas a las necesidades del patrón en lo relativo a jornada de trabajo, contratación y fijación salarial.

**QUINTA.-** Existe también una contraposición respecto de lo establecido en nuestro ordenamiento y lo que sucede en la práctica por la vía de los hechos es precisamente lo que se ajusta a una flexibilidad laboral debido a que se transgreden las disposiciones legales dejando de lado o poniendo en duda la efectividad de la normatividad jurídica en el campo del trabajo.

**SEXTA.-** A mayor flexibilidad laboral menor efectividad de las normas de derecho laboral.

**SÉPTIMA.-** Ante la falta de efectividad en el cumplimiento de las normas de trabajo respecto a la jornada de máxima de trabajo se hace necesario y se propone la adición de un artículo al capítulo II relativo a la jornada de trabajo que establezca un plazo determinado al año para aumentarla que puede ser máximo de un mes.

**OCTAVA.-** A fin de hacer efectiva el principio de estabilidad en el empleo se propone añadir un capítulo en nuestra legislación relativo a la relación de trabajo de duración determinada precisando tal y como lo ha

establecido la jurisprudencia los casos y la causa que justifique la duración determinada identificando claramente la naturaleza y señalar expresamente en el contrato respectivo el tiempo. Asimismo se propone la creación y otorgamiento de un fondo de asistencia para trabajadores por contratación por tiempo u obra determinada al término de la relación laboral. Añadir al artículo 25 de la Ley Federal del Trabajo las características y los casos de duración de la relación de trabajo por tiempo determinado y también el señalamiento de la obra para la cual se emplea al trabajador, así como las características de la misma.

**NOVENA.-** Con la finalidad de cumplir con las disposiciones legales en materia laboral y evitar que no se le otorguen las prestaciones que señala la ley proponemos la inclusión de un capítulo relativo a los requisitos que deben reunir los convenios celebrados ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

**DÉCIMA.-** El salario es una institución fundamental del derecho del trabajo que actualmente no satisface los lineamientos establecidos a nivel nacional e internacional, por lo que debe ajustarse al salario real como lo manda la Constitución.

**DÉCIMAPRIMERA.-** La situación de crisis económica que enfrentan las empresas para subsistir en el mercado debido a la competencia económica mundial obedece entre otras cuestiones a prácticas desleales de comercio internacional como el dumping y no a la reglamentación laboral que fija los derechos mínimos que tienen los trabajadores, por lo que habría que otorgar exenciones fiscales a las empresas e implementar medidas que beneficien a los productores nacionales.

**DÉCIMASEGUNDA.-** En realidad la flexibilidad laboral se encuentra inserta en la ley y en los hechos aún antes de que las modificaciones a nuestra legislación sean sancionadas y la flexibilidad de la jornada y de funciones en las empresas han sido aceptadas o impuestas en la práctica y no presentan mayor problema debido a que en cierta forma se adecuan a las necesidades, aspiraciones o actividades de los trabajadores, por lo que es necesario reglamentar el trabajo a tiempo parcial, por hora o por fines de semana, a fin de establecer los derechos de los trabajadores de manera precisa tomando en cuenta el convenio 175 de la OIT.

**DÉCIMATERCERA.-** las modalidades de flexibilidad laboral deben analizarse otorgando una efectiva participación a los trabajadores, y tomando en cuenta los principios del derecho del trabajo, evitando que disminuyan las condiciones laborales.

## BIBLIOGRAFÍA

ARAGON GUTIERREZ, Raquel y Rosa Maria Ramos Verastegui. Esquema Fundamental del Derecho Mexicano. Quinta Edición. Porrúa. México. 1982.

ARELLANO GARCIA, Carlos. Segundo Curso de Derecho Internacional Público. Segunda Edición. Porrúa. México. 1998.

BERMUDEZ CISNEROS, Miguel. Derecho del Trabajo. Oxford. México. 2000.

BORRELL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. Quinta edición. Sista. México, 1996.

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

CABANELLAS, Guillermo. Tratado de Derecho Laboral. Tomo I. Vol 2. Parte General. Tercera Edición. Heliasta Buenos Aires. 1987.

CAVAZOS FLORES, Baltasar. 40 Lecciones de Derecho Laboral. Octava Edición. Trillas. México. 1994.

CAVAZOS FLORES, Baltasar. Hacia un Nuevo Derecho Laboral. Segunda edición. Trillas. México, 1994.

CLIMENT BELTRAN, Juan B. La Modernidad Laboral. Esfinge. México. 2000.

COVARRUBIAS V, Alejandro. La flexibilidad laboral en Sonora. El Colegio de Sonora/Fundación Friedrich Wbert. Sonora. 1992.

DÁVALOS, José. Derecho del Trabajo. T.I. Novena Edición. Porrúa. México. 1999.

DÁVALOS, José. Tópicos Laborales. “Derecho individual, colectivo y procesal trabajos específicos. Seguridad Social perspectivas”. Tercera edición. Porrúa. México. 2000.

DÁVALOS, José. Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo. Segunda Edición. Porrúa. México. 1991.

DÁVALOS, José. Derecho Individual del Trabajo. Undécima Edición. Porrúa. México. 2001.

DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. T.I. Decimocuarta Edición. Porrúa. México. 2001.

DE BUEN LOZANO, Néstor. La Decadencia del Derecho del Trabajo. Porrúa. México. 2001.

DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Décimo Octava. Edición. Porrúa. México. 2001.

DE LA MADRID HURTADO, Miguel. El Pensamiento Económico en la Constitución Mexicana de 1857. Segunda Edición. Porrúa. México. 1982.

DELGADO MOYA, Rubén. El Derecho Social del Presente. Porrúa. México. 1977.

GARCÍA MAYNEZ, Eduardo. Filosofía del Derecho. Novena Edición. Porrúa. México. 1997.

GARCÍA PEÑA, José Heriberto y Emilio Rabasa Gamboa. Problemas actuales del Derecho Empresarial Mexicano. Porrúa. México. 2005. pp. 115-118.

GARCÍA, Trinidad. Apuntes de Introducción al Estudio del Derecho. Trigésimo Primera Edición. Porrúa. México. 2001.

GARRIDO RAMÓN, Alena. Derecho Individual del Trabajo. Oxford. México. 1999.

GOMEZ PERALTA DAMIRÓN, Manuel. La Revolución Laboral. Plaza y Valdéz. México. 1996.

GURVITCH, Georges. Sociología del Derecho. Tr. Angela Romera Vera. Rosario. Argentina. 1945.

HUTCHINSON, Sue y chris Brewster. Flexibilidad en el Trabajo. Ediciones Gestión. Barcelona. 1995.

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

KENNERH TURNER, Jhon. México Bárbaro. Cuarta Edición. Porrúa. México. 1993.

KURCZYN VILLALOBOS, Patricia. Las Nuevas Relaciones de Trabajo. Porrúa. México. 1999.

LOYZAGA DE LA CUEVA, Octavio. Neoliberalismo y Flexibilización de los Derechos Laborales. Porrúa. México. 2002.

MARTINEZ ABASCAL, Vicente Antonio. La Nueva Regulación de la Movilidad Funcional. Aranzadi. S.A., Pamplona. 1996.

MOTO SALAZAR, Efraín. Elementos de Derecho. Cuadragésimo Séptima Edición. Porrúa. México. 2002.

MUÑOZ RAMON, Roberto. Derecho del Trabajo. Tomo I. Porrúa. México. 1976.

NIETO, Joaquín. El Sindicalismo ante una Economía Globalizada. Unión Europea. Alemania. 2002.

RADBRUCH, Gustavo. Introducción a la Filosofía Del Derecho. Fondo De Cultura Económica. México. 1951.

RECASENS SICHES, Luis. Tratado General de Filosofía del Derecho. Décimo Séptima Edición. Porrúa. México. 2003.

ROJINA VILLEGAS, Rafael. Derecho Civil Mexicano. Tomo. I. Tercera Edición. Porrúa México. 1980.

RUSSOMANO, Mozart Víctor. La Estabilidad del Trabajador en la Empresa. UNAM. México. 1980.

RUSSOMANO, Mozart Víctor. El Derecho del Trabajo ante el Siglo XXI. UNAM. México. 1989.

SANTOS AZUELA, Héctor. Derecho del Trabajo. Mc Graw Hill. México. 1999.

SANTOYO VELASCO, Rafael. Justicia del Trabajo. Trillas. México, 2001.

SEMO, Enrique. Historia del Capitalismo en México. Ediciones Era. México. 1991.

TRUEBA URBINA, Alberto. Derecho Social Mexicano. Porrúa. México. 1978.

TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Quinta Edición. Porrúa. México. 1980.

VILLORO TORANZO, Miguel. Introducción al Estudio del Derecho. Séptima Edición. Porrúa. México. 1987.

## **LEGISLACIÓN**

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Septuagésima edición. Porrúa. México. 2007.

Ley Federal del Trabajo. Comentada por Juan Climent Beltrán. Vigésimo Cuarta Edición. Esfinge. México. 2003.

Ley Federal del Trabajo. Comentada por Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera. Octogésima edición. Porrúa. México. 2007.

Nueva Ley Federal del Trabajo comentada por Baltasar Cavazos Flores. Trigésimo Primera Edición. Trillas. México. 2002.

## **DICCIONARIOS Y ENCICLOPEDIAS**

COUTURE, J Eduardo. Vocabulario Jurídico. Martín Bianchi Altuna. Montevideo. 1960.

DE PINA, Rafael. Diccionario de Derecho. Segunda edición. Porrúa. México. 1970.

TRUEBA URBINA, Alberto. Diccionario de Derecho Obrero. Tercera edición. Botas. 1957.

Diccionario de Derecho Constitucional Garantías y Amparo. Sexta edición. Porrúa. México. 2000.

Diccionario Jurídico mexicano. Segunda edición. Porrúa. México. 1987.

Diccionario Jurídico Mexicano. Tomo III. Porrúa. México. 1985.

Enciclopedia jurídica Omeba T. VIII . Priskill. S.a. Argentina. 1990.

## **HEMEROGRAFÍA**

DÁVALOS MORALES, José. “El humanismo en el trabajo frente al desenfreno de las fuerzas económicas”. *Laboral*. No. 81. México. Junio 1999. pp. 18-29.

SANTOS AZUELA, Hector. “Relación de Trabajo Reforma y Modernidad”. *Laboral*. No. 81. México. Junio 1999. pp. 5-11.

OIT. “Reforma Laboral en América Latina”. *Revista Internacional del Trabajo*. Ginebra. 1995.

## **PÁGINAS ELECTRÓNICAS**

Sindicato Mexicano de Electricistas. [www. Sme.org.mx](http://www.Sme.org.mx).

Organización Internacional del Trabajo. [www. Oit.pe.mx](http://www.Oit.pe.mx).

Instituto de Investigaciones Jurídicas. [www. Jurídicas.unam.mx](http://www.Jurídicas.unam.mx).

Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana [www.strm.mx](http://www.strm.mx).

## BIBLIOGRAFÍA

ARAGON GUTIERREZ, Raquel y Rosa Maria Ramos Verastegui. Esquema Fundamental del Derecho Mexicano. Quinta Edición. Porrúa. México. 1982.

ARELLANO GARCIA, Carlos. Segundo Curso de Derecho Internacional Público. Segunda Edición. Porrúa. México. 1998.

BERMUDEZ CISNEROS, Miguel. Derecho del Trabajo. Oxford. México. 2000.

BORRELL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. Quinta edición. Sista. México, 1996.

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

CABANELLAS, Guillermo. Tratado de Derecho Laboral. Tomo I. Vol 2. Parte General. Tercera Edición. Heliasta Buenos Aires. 1987.

CAVAZOS FLORES, Baltasar. 40 Lecciones de Derecho Laboral. Octava Edición. Trillas. México. 1994.

CAVAZOS FLORES, Baltasar. Hacia un Nuevo Derecho Laboral. Segunda edición. Trillas. México, 1994.

CLIMENT BELTRAN, Juan B. La Modernidad Laboral. Esfinge. México. 2000.

COVARRUBIAS V, Alejandro. La flexibilidad laboral en Sonora. El Colegio de Sonora/Fundación Friedrich Wbert. Sonora. 1992.

DÁVALOS, José. Derecho del Trabajo. T.I. Novena Edición. Porrúa. México. 1999.

DÁVALOS, José. Tópicos Laborales. “Derecho individual, colectivo y procesal trabajos específicos. Seguridad Social perspectivas”. Tercera edición. Porrúa. México. 2000.

DÁVALOS, José. Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo. Segunda Edición. Porrúa. México. 1991.

DÁVALOS, José. Derecho Individual del Trabajo. Undécima Edición. Porrúa. México. 2001.

DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. T.I. Decimocuarta Edición. Porrúa. México. 2001.

DE BUEN LOZANO, Néstor. La Decadencia del Derecho del Trabajo. Porrúa. México. 2001.

DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Décimo Octava. Edición. Porrúa. México. 2001.

DE LA MADRID HURTADO, Miguel. El Pensamiento Económico en la Constitución Mexicana de 1857. Segunda Edición. Porrúa. México. 1982.

DELGADO MOYA, Rubén. El Derecho Social del Presente. Porrúa. México. 1977.

GARCÍA MAYNEZ, Eduardo. Filosofía del Derecho. Novena Edición. Porrúa. México. 1997.

GARCÍA PEÑA, José Heriberto y Emilio Rabasa Gamboa. Problemas actuales del Derecho Empresarial Mexicano. Porrúa. México. 2005. pp. 115-118.

GARCÍA, Trinidad. Apuntes de Introducción al Estudio del Derecho. Trigésimo Primera Edición. Porrúa. México. 2001.

GARRIDO RAMÓN, Alena. Derecho Individual del Trabajo. Oxford. México. 1999.

GOMEZ PERALTA DAMIRÓN, Manuel. La Revolución Laboral. Plaza y Valdéz. México. 1996.

GURVITCH, Georges. Sociología del Derecho. Tr. Angela Romera Vera. Rosario. Argentina. 1945.

HUTCHINSON, Sue y chris Brewster. Flexibilidad en el Trabajo. Ediciones Gestión. Barcelona. 1995.

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

KENNERH TURNER, Jhon. México Bárbaro. Cuarta Edición. Porrúa. México. 1993.

KURCZYN VILLALOBOS, Patricia. Las Nuevas Relaciones de Trabajo. Porrúa. México. 1999.

LOYZAGA DE LA CUEVA, Octavio. Neoliberalismo y Flexibilización de los Derechos Laborales. Porrúa. México. 2002.

MARTINEZ ABASCAL, Vicente Antonio. La Nueva Regulación de la Movilidad Funcional. Aranzadi. S.A., Pamplona. 1996.

MOTO SALAZAR, Efraín. Elementos de Derecho. Cuadragésimo Séptima Edición. Porrúa. México. 2002.

MUÑOZ RAMON, Roberto. Derecho del Trabajo. Tomo I. Porrúa. México. 1976.

NIETO, Joaquín. El Sindicalismo ante una Economía Globalizada. Unión Europea. Alemania. 2002.

RADBRUCH, Gustavo. Introducción a la Filosofía Del Derecho. Fondo De Cultura Económica. México. 1951.

RECASENS SICHES, Luis. Tratado General de Filosofía del Derecho. Décimo Séptima Edición. Porrúa. México. 2003.

ROJINA VILLEGAS, Rafael. Derecho Civil Mexicano. Tomo. I. Tercera Edición. Porrúa México. 1980.

RUSSOMANO, Mozart Víctor. La Estabilidad del Trabajador en la Empresa. UNAM. México. 1980.

RUSSOMANO, Mozart Víctor. El Derecho del Trabajo ante el Siglo XXI. UNAM. México. 1989.

SANTOS AZUELA, Héctor. Derecho del Trabajo. Mc Graw Hill. México. 1999.

SANTOYO VELASCO, Rafael. Justicia del Trabajo. Trillas. México, 2001.

SEMO, Enrique. Historia del Capitalismo en México. Ediciones Era. México. 1991.

TRUEBA URBINA, Alberto. Derecho Social Mexicano. Porrúa. México. 1978.

TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Quinta Edición. Porrúa. México. 1980.

VILLORO TORANZO, Miguel. Introducción al Estudio del Derecho. Séptima Edición. Porrúa. México. 1987.

## **LEGISLACIÓN**

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Septuagésima edición. Porrúa. México. 2007.

Ley Federal del Trabajo. Comentada por Juan Climent Beltrán. Vigésimo Cuarta Edición. Esfinge. México. 2003.

Ley Federal del Trabajo. Comentada por Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera. Octogésima edición. Porrúa. México. 2007.

Nueva Ley Federal del Trabajo comentada por Baltasar Cavazos Flores. Trigésimo Primera Edición. Trillas. México. 2002.

## **DICCIONARIOS Y ENCICLOPEDIAS**

COUTURE, J Eduardo. Vocabulario Jurídico. Martín Bianchi Altuna. Montevideo. 1960.

DE PINA, Rafael. Diccionario de Derecho. Segunda edición. Porrúa. México. 1970.

TRUEBA URBINA, Alberto. Diccionario de Derecho Obrero. Tercera edición. Botas. 1957.

Diccionario de Derecho Constitucional Garantías y Amparo. Sexta edición. Porrúa. México. 2000.

Diccionario Jurídico mexicano. Segunda edición. Porrúa. México. 1987.

Diccionario Jurídico Mexicano. Tomo III. Porrúa. México. 1985.

Enciclopedia jurídica Omeba T. VIII . Priskill. S.a. Argentina. 1990.

## **HEMEROGRAFÍA**

DÁVALOS MORALES, José. “El humanismo en el trabajo frente al desenfreno de las fuerzas económicas”. *Laboral*. No. 81. México. Junio 1999. pp. 18-29.

SANTOS AZUELA, Hector. “Relación de Trabajo Reforma y Modernidad”. *Laboral*. No. 81. México. Junio 1999. pp. 5-11.

OIT. “Reforma Laboral en América Latina”. *Revista Internacional del Trabajo*. Ginebra. 1995.

## **PÁGINAS ELECTRÓNICAS**

Sindicato Mexicano de Electricistas. [www. Sme.org.mx](http://www.Sme.org.mx).

Organización Internacional del Trabajo. [www. Oit.pe.mx](http://www.Oit.pe.mx).

Instituto de Investigaciones Jurídicas. [www. Jurídicas.unam.mx](http://www.Jurídicas.unam.mx).

Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana [www.strm.mx](http://www.strm.mx).