



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO

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

**“LOS TRABAJADORES DEL CAMPO: UNA DE LAS FORMAS DE
ENFRENTAR LOS RETOS DEL SIGLO XXI”**

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:

LICENCIADO EN DERECHO

PRESENTA:

CARLOS ALBERTO ROBLES LÓPEZ



ASESOR: LIC. LILIA GARCÍA MORALES

CIUDAD UNIVERSITARIA, MÉXICO, D.F.

2008.



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.

A Dios por la maravillosa oportunidad de la vida.

A LA U.N.A.M. :

Por darme la oportunidad de cursar y lograr una profesión, que me sirva para enfrentar la vida y servir a la sociedad.

A mis padres:

María Luisa y Carlos Jorge, con amor y respeto por los años de desvelo y trabajo, los momentos de apoyo y exigencia, el ánimo ante el infortunio, por la libertad y confianza que siempre tuvieron en mi; este logro y satisfacción es también de ustedes.

A mis hermanos:

Silvia, Jorge y Miguel, por tener el privilegio de contar con ustedes y compartir una familia, así como el apoyo que de cada uno de Ustedes recibí para lograr este objetivo.

A mis abuelos (†):

Por su enseñanza con el ejemplo de la honradez, el trabajo y esfuerzo, me enseñaron grandes valores en la vida.

A mis tios Daniel y Fernando:

Por su cariño y apoyo, que nunca dudaron en ofrecerme.

INDICE

PAGS.

INTRODUCCION

CAPÍTULO PRIMERO

ASPECTOS HISTÓRICOS DEL DERECHO DEL TRABAJO EN MÉXICO.

1. Primeras Civilizaciones.	1
1.1. Aztecas.	2
1.2. Mayas.	6
1.3. Olmecas.	8
2. Época Colonial.	9
3. México Independiente.	12
4. El Porfiriato.	19
5. Movimiento Constitucionalista. (Época Post- revolucionaria).	23
6. Época Contemporánea.	28

CAPÍTULO SEGUNDO GENERALIDADES

1. Relación de Trabajo.	32
1.1. Elementos de la Relación de Trabajo.	34
2. Contrato de Trabajo...	36
3. Trabajador de Campo.	39
4. Condiciones de Trabajo.	43
5. Capacitación y Adiestramiento.	45
6. Sindicato.	50

7. Contrato Colectivo de Trabajo.	54
8. Seguridad Social	58
9. Instituto Mexicano del Seguro Social.....	59
10.Subrogación.....	61

**CAPÍTULO TERCERO
MARCO JURÍDICO**

1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.....	68
2. Convenios Internacionales.	71
3. Ley Federal del Trabajo Vigente.	85
3.1 Trabajos Especiales.....	89

**CAPÍTULO CUARTO
LOS TRABAJADORES DEL CAMPO : UNA DE LAS FORMAS DE ENFRENTAR
LOS RETOS DEL SIGLO XXI**

1. La Sindicación de los Trabajadores del Campo.	94
2. La Capacitación y el Adiestramiento de los Trabajadores del Campo.	101
3. El Salario del Trabajador de Campo.	116
Conclusiones	120
Bibliografía.....	123

INTRODUCCIÓN

La libertad de trabajo es una garantía individual reconocida por nuestra Constitución en el artículo 5º, que permite a todo individuo dedicarse a la profesión, industria, comercio o trabajo que tenga voluntad de realizar, señalando de manera restrictiva “siempre y cuando sean lícitos”, el ejercicio de esta libertad podrá vedarse por determinación judicial cuando se ataquen los derechos de terceros, la autoridad gubernativa podrá decretar otras limitaciones se ofendan los derechos de la sociedad.

Si bien es cierto que nuestra Carta Magna otorga esta libertad a todo individuo, también es cierto que los trabajadores de las zonas rurales de nuestro país no tienen muchas opciones de empleo, por diversas cuestiones, como son: la educación que carecen de ella, la marginación social, la discriminación sobre todo a grupos étnicos, que en muchas ocasiones ni siquiera español hablan y esto da la pauta para que sean los más explotados.

Considero que los trabajadores del campo, son un sector de nuestra población que ha sido olvidado por diversos motivos, ahora bien en términos económicos representan una fuerte mano de obra que contribuye al crecimiento de nuestro país.

Ahora bien, en lo que corresponde al trabajo de investigación tenemos que en el primer capítulo, se estudian los antecedentes del derecho del trabajo, partiendo para ello desde las culturas prehispánicas hasta nuestra actualidad.

En el capítulo segundo, se presentan los principales conceptos de derecho del trabajo como son: la relación de trabajo y sus alcances que está tiene con los trabajadores del campo, el contrato de trabajo ya que este, por lo regular es de manera verbal, no se les da por escrito, es común que nada más se les contrate por jornal, así como las condiciones de trabajo que tienen este tipo de trabajadores, así como las oportunidades de desarrollo que presentan ellos, la capacitación y el adiestramiento que se les otorga es nula.

En el subsiguiente capítulo se analiza el marco jurídico de los trabajadores del campo, para ello se parte de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como la Ley Federal del Trabajo, con el fin de ubicar a este tipo de trabajadores.

Por último, en el capítulo cuarto, se hace una reflexión sobre los trabajadores del campo: nueva forma de enfrentar los retos del siglo XXI, presentando una nueva opción de protección de los derechos de estos trabajadores.

CAPÍTULO PRIMERO

ASPECTOS HISTÓRICOS DEL DERECHO DEL TRABAJO EN MÉXICO.

Los antecedentes del derecho de trabajo en nuestro país son bastos, toda vez que partimos de nuestras diversas culturas precolombinas, en donde encontramos que el derecho de trabajo es escaso, porque principalmente se daba el autoconsumo, los pocos productos que tenían en excedente, se da el trueque actividad muy frecuente en estas culturas.

Posteriormente en época de la Colonia, es donde precisamente se empieza a dar el trabajo remunerado, muy poco, porque en la mayoría se les daba a los indios en encomienda, los peones recibían un pago en especie, solamente en los centros urbanos donde los trabajadores recibían su pago en numerario.

1. Primeras Civilizaciones

Es importante señalar que dentro de nuestras primeras civilizaciones, se empezaron a regular ciertas actividades, como los delitos, relaciones de familia, y de manera muy precaria el derecho del trabajo, porque existía la esclavitud, los grandes terratenientes tenían esclavos a sus servicios para diversas actividades, como las agrícolas, servicios domésticos, y por lo regular cuando llegaban a necesitar más personal, les pagaban en especie.

La esclavitud existió en diversas culturas de la antigüedad, los sujetos tenían los alimentos a su alcance, sus necesidades eran cubiertas en su totalidad dentro de su misma comunidad y cuando había necesidad de otros artículos, estos era intercambiados por el trueque, no existía la moneda como tal, en algunos lugares llego a funcionar como moneda el cacao.

Ahora bien, no existía la industria, principalmente eran culturas agrícolas, vivían de la caza, la pesca, a continuación se señala lo más representativo de estas culturas.

1.1. Aztecas

Muy vagos antecedentes del Derecho del Trabajo pueden encontrarse en nuestros pueblos prehispánicos. Así, sin mayor detalle se ha afirmado, que en el pueblo azteca se reguló la contratación de los servicios, reconociéndose la libertad de trabajo y el derecho a la retribución. Se ha señalado también, que el desempeño de la función pública se depositó en los sacerdotes, los guerreros y diversos miembros de importantes gremios.

“Por otra parte se anota, que entre los aztecas se reglamentaron diferentes tipos de trabajos forzosos:

- El de los esclavos, a quienes se permitió el derecho al patrimonio y una facultad muy limitada de trabajar en beneficio propio. La esclavitud, ciertamente, no tuvo en aquellos tiempos, carácter hereditario.
- El de los *mayeques* o siervos que eran trabajadores del campo sometidos al dominio de los dueños de la tierra.
- El duro servicio de los cargadores conocidos mejor, como *tamemes*.¹

La carencia de un sistema de normas jurídicas reguladoras de las relaciones de trabajo y la subsistencia de la esclavitud, amén de los trabajos forzados, hacen imposible la existencia del derecho del trabajo en el México precolombino.

¹ SANTOS AZUELA, Héctor. Elementos de Derecho del Trabajo, México, Editorial. Porrúa, 1998, p. 13.

En la sociedad azteca todo individuo, de acuerdo al lugar que ocupaba dentro de la estratificación social y a sus aptitudes laborales, gozaba de libertad para dedicarse al oficio que más le conviniera. De esa manera, tanto la gran masa de plebeyos o *macehuales*, así como la gente de origen noble o *pilli*, tenían la posibilidad de elegir el tipo de trabajo para su manutención y la de su parentela.

A su vez, los miembros de la comunidad tenían la obligación de contribuir con su *téquitl* o tributo, ya fuera en especie o en trabajo, para el sostenimiento y el desarrollo de la sociedad. Esta aportación incluía al *hueytlatoani* o supremo dirigente y a los principales funcionarios. Aquél lo hacía a través de la realización de sus distintas tareas de gobierno; los sacerdotes lo pagaban por medio del servicio religioso; los jueces mediante la impartición de justicia, en tanto que los guerreros lo hacían cumpliendo con su actividad en el campo de batalla.

La contribución hecha por la gente común era la más importante, puesto que el *téquitl* de los *macehuales* se utilizaba fundamentalmente para cubrir las necesidades de la compleja organización gubernamental, el mantenimiento de la clase dominante y la construcción de las distintas obras públicas del señorío.

El trabajo de la población en general era administrado por las autoridades de gobierno, las cuales ejercían un rígido control político y económico.

El común de la gente se organizaba en unidades territoriales, políticas y administrativas que recibían el nombre de *calpulli*; en ellas se encontraban las tierras comunales, otorgadas por el máximo jefe *mexica*, las cuales producían tanto el sustento campesino, así como el tributo que debía ser pagado a las autoridades centrales. Es decir, a cambio de usufructuar una parcela para su mantenimiento, el *macehual* perteneciente a un *calpulli* debía pagar tributo al *Hueytlatoani*, en trabajo o en especie.

El *téquil* en especie o *tlacalaquilli* consistía en la entrega de productos agrícolas, artesanías, trajes guerreros y otros, mientras el tributo aportado en trabajo consistía en la prestación de servicios personales en las tierras reales o de los nobles, en la construcción de las grandes obras públicas y en las campañas de expansión militar del imperio azteca, entre otros.

Los tributarios especializados en algún oficio formaban cuadrillas, jefaturas por mandones o capitanes, organizadas para el trabajo mediante el sistema de turnos o de “rueda y tanda”, el cual consistía en la realización de actividades determinadas en periodos definidos de tiempo. Mientras duraba su turno, los trabajadores eran alimentados por la autoridad a la que servían.

En opinión del antropólogo Pedro Carrasco, “lo más frecuente era que la gente común diera sus prestaciones en trabajo más que en especie”.² Sin embargo, apunta el mismo autor, el pago de tributo en especie predominaba entre los artesanos, los mercaderes y posiblemente entre algunos productores agrícolas, sobre todo los que trabajaban tierras de regadío.

El hogar del *macehual* comprendía varias parejas de casados y era el núcleo productivo más pequeño de la sociedad que cumplía con actividades económicas de primer orden. En efecto, los miembros de la familia cooperaban en la producción de todo lo necesario para su consumo interno, así como de un excedente económico que servía para pagar tributo y para el intercambio con otros grupos domésticos o en el mercado.

La división sexual del trabajo, se hizo patente en el México antiguo, ya que dentro de la organización familiar el hombre se encargaba del trabajo agrícola así como de la confección de casi todas las artesanías y los implementos domésticos; por su parte, la mujer se ocupaba de elaborar la ropa familiar, de atender la cocina

² Cit. por. MARGADANT S. Guillermo. Introducción a la Historia del Derecho Mexicano. Editorial, Esfinge. 1998, p. 56.

y a los niños y, posiblemente, de producir algunas artesanías como la cerámica o la fabricación de papel.

Por lo anterior, se infiere que el hogar *macehual* se constituía por agricultores y artesanos; sin embargo, hubo plebeyos que se dedicaban exclusivamente a trabajar alguna artesanía especializada, la cual servía para la venta o el intercambio; asimismo, dichos artífices tenían la obligación de pagar su téquil con productos o trabajo propios de su oficio.

Los artesanos de tiempo completo, pertenecientes a determinado barrio, eran mantenidos económicamente por sus vecinos campesinos y se organizaban en cuadrillas de especialistas, aun siendo de barrios distintos, bajo la dirección de mandones encargados de coordinar la prestación de su tributo. Entre las principales actividades artesanales, que generalmente se transmitían de padres a hijos, se contaban las de los canteros, albañiles, plumajeros, alfareros, etc. De igual forma, aunque en menor escala, destacaba la talla de obsidiana y la elaboración de sal y de papel.

También existieron productores de artesanía fina, adquirida en su mayor parte por la clase noble. En efecto, los artículos de lujo, bellamente trabajados por los plumajeros, orfebres, lapidarios, pintores y escultores, entre otros, se orientaban a satisfacer las necesidades rituales, ceremoniales y culturales, de los grupos o castas dirigentes. El palacio del *hueytlatoani* fue el principal centro de producción de artículos santuarios; en él se daba albergue a los artesanos más diestros en la elaboración de joyería, en el tallado de piedras y en la plumería, a cambio de su manutención.

Por otro lado, dentro de la población servil agrícola existían subdivisiones, ya que no todos los *macehuales* tenían la misma categoría. Se diferenciaban entre sí por su posición frente al dominio de la tierra y el rango del señor al cual estaban sometidos política y económicamente. Así, los *macehuales* miembros de un

calpulli, denominados *chinacaleque*, poseedores de una parcela familiar, tributaban directamente al hueytlatoani.

Los *tacaleque* eran labriegos pertenecientes a un barrio, obviamente usufructuarios de las tierras del *calpulli*, pero obligados a tributar al *tecuhtli* o señor adscrito a su comunidad, ya fuera en trabajo o en especie.

Por otra parte, los campesinos denominados *mayeques* eran trabajadores agrícolas sin tierras que solicitaban permiso para labrar las del soberano, de los *tecuhtli*, o de otros particulares, a cambio de pagar tributo con lo producido.

“Otro tipo de *macehuales* eran los *momilcohuanime* o renteros, quienes al igual que los *mayeques* carecían de parcelas de cultivo; por tal motivo arrendaban tierras vacantes de los *calpulli*. De esa manera obtenían su sustento, pero quedaban sujetos a trabajar las tierras de la familia que les había alquilado la parcela”.³

Los *macehuales* de más baja jerarquía social fueron los *tlatlacotin*, descritos por los españoles como esclavos, aunque en realidad eran individuos obligados, por diversas causas, a prestar servicios personales de manera transitoria.

I.2. Mayas

La casi totalidad de los documentos precortesianos fueron sacrificados por el celo religioso de personas como el obispo Diego de Landa.

El sector del derecho maya que mejor conocemos por las descripciones de los primeros observadores españoles es el derecho político del Nuevo Imperio. Es discutible hasta qué grado éste coincidía con el del Viejo Imperio; el arte de éste

³ Nuestra Constitución, Historia de la Libertad y Soberanía del Pueblo Mexicano, Tomo XXIV, México, Editorial, Instituto Nacional de Estudios Históricos de la Revolución Mexicana, Secretaría de Gobernación, 1990, p. 14.

nos da poco apoyo para saber si es lícita o no tal expropiación. El Nuevo Imperio era una confederación de ciudades-estado, unida por lenguaje y una cultura comunes. Probablemente puede decirse lo mismo del Viejo Imperio. En éste hubo cuatro ciudades principales: la del Tikal (bajo cuya jurisdicción quizás estuvo la vieja ciudades de Chichón-Itzá). Palenque, Copán y Toniná. En el Nuevo Imperio, las tres ciudades dominantes eran Chichón-Itzá, Uxmal y Mazapán. La hegemonía de esta última ciudad fue eliminada, en 1441, por un miembro de la (todavía existente) familia de Xiú, originaria de Uxmal.

El Nuevo Imperio, cada ciudad-estado fue gobernada por un halach uinic o ahau, caracterizado en las imágenes por su peinado extravagante, tatuajes, una nariz con un puente hacia la frente, un cráneo deformado y una joya lateral en la nariz. Esta dignidad pasaba casi siempre de padre a hijo mayor (con regencia por parte, si el hijo en cuestión era aún menor de edad). Con ayuda de un consejo de nobles y sacerdotes, el ahau dirigía la política interior y exterior del Estado, incumbiendo a él también el nombramiento de los bataboob, administradores y jueces, además, con funciones militares y religiosas, de las aldeas adscritas a su ciudad-estado. En cada aldea había un consejo de ancianos.

La selección de los bataboob se basaba en un examen que implicaba el conocimiento de técnicas mágicas, ligadas a un “lenguaje de Zuyua”, que posiblemente haya sido lenguaje de los invasores toltecas del siglo X. Como se trataba de conocimientos secretos, transmitidos de padres a hijos, es posible que en este examen el candidato debía ofrecer una prueba íntima liga con la tradición de aquellos extranjeros que, después del Viejo Imperio, se establecieron como clase dominante. Los nobles formaron dos cofradías militares, con los símbolos del águila y del jaguar. Entre ellos jugaba un gran papel el nacom, jefe militar elegido por tres años, durante los cuales gozaba de grandes honores, incluso religiosos, pero quien debía llevar una vida retirada, casta y ejemplar. Los ya mencionados alcaldes, bataboob, también fueron considerados como nobles, así

como los dos tres consejeros municipales, responsables de los barrios de cada municipalidad.

Al lado de los nobles existían los sacerdotes, a menudo de familias nobiliarias, con cargos a veces hereditarios, de cuya opinión dependía el ritmo de las labores agrícolas (recuérdese la íntima relación entre religión y astrología, astronomía y calendario). No sólo para la agricultura, sino también fuera de ella, los sacerdotes debían determinar cuáles eran los días favorables y desfavorables para los diversos actos importantes de la vida. Sus conocimientos esotéricos les aseguraban un lugar dentro de la jerarquía social, más poderoso aún que el de los nobles.

Nobles, sacerdotes, comerciantes y artesanos, fueron sostenidos por la gran masa de agricultores, que pagaba tributos al *halach uinic* y llevaba una corriente constante de regalos a los demás nobles y a los sacerdotes. Por debajo de esta clase encontramos aún la de los esclavos, producto de la guerra, de la venta de niños, o seres que habían nacido como tales. También por ciertos delitos uno podía caer en esclavitud (en tal caso a veces una esclavitud temporal, con el fin de indemnizar a la víctima). Para algunas categorías de esclavos existía la posibilidad de ganarse la libertad por sus propios esfuerzos.

A veces, los esclavos fueron matados para acompañar a su amo en la tumba. También podían ser sacrificados.

1.3. Olmecas

Poco y vago es lo que sabemos de los aspectos jurídicos de la cultura olmeca. La escasez de la figura femenina sugiere una sociedad en la que la mujer no gozaba de un status importante; una sociedad, por lo tanto, sin ecos del matriarcado. Las grandes tareas públicas (como la labor de traer de lejos las enormes piedras para las esculturas) sugieren la existencia de esclavos o, cuando menos, de una plebe

totalmente sometida a una élite. Algunos especialistas creen encontrar en la cultura olmeca dos clases de origen étnico distinto: conquistadores y conquistados. La barba postiza de los sacerdotes en algunos bajo relieves sugiere el recuerdo de una clase invasora, dominante, de larga barba, clase que luego se debilitó, de modo que la nueva clase dominante, ahora india y con escasa barba, tuvo que procurarse barbas postizas para actos ceremoniales.

“El transporte de las grandes piedras desde tan lejos también indica que la capital olmeca, en la Venta, había subordinado una amplia región. Algunos especialistas sugieren un verdadero imperio olmeca de caracteres teocráticos (reyes-sacerdotes) con su centro en los actuales estados de Veracruz y Tabasco, y con extensiones en Oaxaca, Chiapas, Guerrero y Morelos.”⁴

2. Época Colonial

Para el Maestro Mario De la Cueva, es en síntesis que España creó a través de las Leyes de Indias, el instrumento legislativo más humano de los tiempos modernos. Ese instrumento, cuya inspiración se encuentra en el pensamiento de la reina Isabel la Católica, mismo que estuvo destinado a proteger al indio de América, particularmente a los de los imperios de Perú y México, a fin de impedir su explotación despiadada que llevaban a cabo los encomenderos.

Las Leyes de Indias son un resultado de la pugna y representan en cierta medida una victoria de los misioneros cristianos. Se descubre en las páginas de la recopilación la presencia de numerosas disposiciones, que bien pueden quedar incluidas en la legislación contemporánea del trabajo, en especial aquella que procuraron a los indios la percepción de un salario efectivo.

Para Fray Bartolomé de las Casas, las Leyes de las Indias llevan impregnado el sello característico de los conquistadores, donde se reconoce a los

⁴ MARGADANT S. Guillermo F. Op. cit., p. 14.

indios su hegemonía como seres humanos, con la salvedad de la diferenciación de sus conquistadores en la vida social, económica y política.

“La organización laboral de la Colonia a través de los gremios fue distinta del régimen corporativo europeo; en el Viejo Continente, las Corporaciones gozaron de una autonomía y el derecho que dictaban en el terreno de la economía y para regular las relaciones de trabajo de los compañeros y aprendices valía por voluntad de ellas, sin necesidad de homologación alguna. A diferencia de la Nueva España, las actividades estuvieron regidas por las ordenanzas de Gremios. En principio, las corporaciones en Europa fueron un instrumento de libertad; en América, las Ordenanzas y la organización gremial fueron un acto de poder de un gobierno absolutista para controlar mejor la actividad de los hombres.”⁵

Néstor de Buen, al citar al Procurador General de la República Licenciado Gerardo V. Vázquez, a manera de resumen de su obra titulada *“Doctrinas y Realidades en la Legislación para los Indios”*, subraya los siguientes puntos como más importantes de la Legislación de Indias:

- “La idea de la reducción de las horas de trabajo.
- La jornada de ocho horas, expresamente determinada en la Ley VI del Libro III de la Recopilación de Indias, que ordenó en el año de 1593 que los obreros trabajaran ocho horas repartidas convenientemente.
- Los descansos semanales, originalmente establecidos por motivos religiosos. El emperador Carlos V dictó el 21 de septiembre de 1541, una Ley que figura como Ley XVII en el Título I de la Recopilación, ordenando que indios, negros y mulatos no trabajen los domingos y días de guardar. A su vez Felipe II ordena, en diciembre 23 de 1583 (Ley XII, Título VI, Libro

⁵ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, Décima Segunda Edición, México, Editorial Porrúa, 1988, p.p. 38 y 39.

III), que los sábados por la tarde se alce de obra una hora antes para que se paguen los jornales.

- El pago del séptimo día, en la Real Cédula de 1606 se propone que a los indios les den y paguen por cada semana, desde el martes por la mañana hasta el lunes en la tarde, de lo que se sigue, lo que así se ha acostumbrado, en dinero y no en cacao, ropa, bastimento no otro género de cosa que lo valga, aunque digan los mismos indios que así lo quieren y no han de trabajar en día domingo no otra fiesta de guardar, ni porque la haya habido en la semana se les ha de descontar cosa alguna de la paga, ni detenerlos más tiempo del referido, por ninguna vía.”
- La protección al salario de los trabajadores, y en especial con respecto al pago en efectivo, al pago oportuno y al pago integro, considerándose también la obligación de hacerlo en presencia de persona que lo calificaría, para evitar engaños y fraudes.
- La tendencia a fijar salario, disposición dictada en enero de 1576.
- La protección a la mujer encinta, previsto por las Leyes de Burgos en 1512.
- La protección contra labores insalubres y peligrosas, prevista en la Ley XIV, del Título VII del Libro VI expedida por Carlos V el 6 de febrero de 1536.
- El principio procesal de “verdad sabida” que operaba en favor de los indios por la Ley V, Título X, Libro V, de fecha 19 de octubre de 1514 por el Rey Fernando V.
- Por último, la atención médica obligatoria y el descanso pagado por enfermedad que aparecen consagrados en el “Bando sobre la libertad,

tratamientos y jornales de los indios en las Haciendas, dado por mandato de la Real Audiencia el 23 de marzo de 1785.”⁶

Para Gerardo V. Vázquez, la falta de cumplimiento de las Leyes de Indias fueron “unas veces la falta de sanción suficiente en la Ley misma; otras la falta de instrumentos efectivos para hacer cumplir la Ley o para la investigación de su violación; otras veces la confabulación de las autoridades y los encomenderos y los capitalistas de todo género, para la violación de la ley; otras veces la ignorancia misma de la ley a la que aludía Carlos V o sus consejeros, cuando al declarar la autoridad que habían de tener las leyes de la Recopilación de Indias decía que por la dilatación y distancia de unas provincias a otras no han llegado a noticias de nuestros vasallos, con que se puede haber ocasionado grande perjuicio al buen gobierno, y derecho de las partes interesadas; otras veces por defecto de la ley misma, que no había considerado bien el caso y las circunstancias a qué y en qué iban aplicarse, ni la repercusión que su publicación podía traer con los otros segmentos de la economía colonial; otra en fin, la contradicción de unas leyes con las otras”.⁷

Hoy día podemos decir que, estos adelantos legislativos, a través de las Leyes de Indias, lo vemos poco a poco reflejados con la legislación actual, aún de sobremanera sabida que las Leyes de Indias en poco fueron exactas ante la aplicación y la sanción para hacerse cumplir.

3. México Independiente.

Los años siguientes a la independencia de México, nuestro país no conoció disposiciones claramente relativas a lo que podríamos considerar derecho del trabajo, pero sin embargo existen indicios de los primeros pensamientos encaminados a la reivindicación de la clase trabajadora.

⁶ Cit. por. DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo, Tomo I, Décimo Sexta Edición, México, Editorial Porrúa, 2004, p. 282.

⁷ Ibidem, p.p. 284-288.

Para el Dr. Néstor De Buen, se vislumbra claramente a los años siguientes de la Independencia, que disposiciones legales traten claramente lo que se consideraría derechos de los trabajadores, en ninguno de los bandos, declaraciones, constituciones, etc., que fueron dictados desde el principio de la Guerra de Independencia, ni una vez consumada ésta. Por otra parte, la subsistencia de las disposiciones vigentes en la Nueva España podría inferirse de los artículos 1º y 2º del Reglamento Provisional Político del Imperio Mexicano, antecedentes remotos de nuestro artículo 133 constitucional vigente, y que decían: “Artículo 1º. Desde la Fecha en que se publique el presente Reglamento, queda abolida la constitución española en toda la extensión del territorio del Imperio. Artículo 2º. Quedan, sin embargo, en su fuerza y vigor las leyes, órdenes y decretos promulgados anteriormente en el territorio del Imperio hasta el 24 de febrero de 1821, en cuanto no pugnen con el presente reglamento, y con las leyes, órdenes y decretos expedidos, o que se expidieren en consecuencia de nuestra independencia.”⁸

En “Los sentimientos de la Nación o 23 puntos”, leídos por Morelos el 14 de septiembre de 1813, en Chilpancingo, en el punto 12º se indica; “que como la buena ley es superior a todo hombre, las que dicte nuestro Congreso deben de ser tales que obliguen a constancia y patriotismo, moderen la opulencia y la independencia, y de tal suerte se aumente el jornal del pobre, que mejor sus costumbres, aleje la ignorancia, la rapiña y el hurto”. En el punto 15º, insiste en la prohibición de la esclavitud y de la distinción de castas; todo encaminado a dignificar a la clase menos favorecida hasta esos momentos, los jornaleros obreros y campesinos.

La Constitución de 4 de octubre de 1824, que adoptó para México la forma de república representativa, popular, federal, tampoco contiene disposición alguna que pueda constituir un antecedente de derechos laborales.

⁸ Ibidem.

La Constitución centralista y conservadora de 29 de diciembre de 1836, fue por supuesto omisa, en atribuir cualquier derecho laboral. Su vigencia concluyó el 6 de octubre de 1839. Los proyectos posteriores, sometidos a las incidencias de cambios notables en la política y a las consecuencias de la guerra con los Estados Unidos de Norteamérica, no reflejó preocupación alguna por atender el problema de los trabajadores. Sólo aparecería esa inquietud al discutirse en 1856 el proyecto para una nueva Constitución.

La Revolución de Ayutla persiguió como objetivo principal, derrocar a la dictadura de Antonio López de Santa Anna, con la finalidad de obtener el reconocimiento de los derechos fundamentales del hombre. Esta Revolución representa el triunfo del pensamiento individualista y liberal, imperante durante la época.

Una vez depuesto el General Santa Anna, se convocó a un Congreso Constituyente, que se reunió en la Ciudad de México entre 1856 y 1857, dando por resultado la Constitución de 1857. En donde se plasman derechos meramente en sentido individualista y liberal, teniendo importantes disposiciones relativas al trabajo; primordialmente en sus artículos 4º y 5º que consignaron las libertades de profesión, industria y trabajo y el principio fundamental (de que nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin una justa retribución y sin su pleno consentimiento).

El reconociendo del derecho del trabajo en la Constitución de 1857 fue imposible debido al gran cúmulo de ideas individualistas, basadas en la propiedad privada y un régimen económico liberal.

A través de las ideas del constituyente Ignacio Ramírez, se pugnó porque se legislara para evitar la miseria y el dolor de la clase trabajadora, que ésta recibiera

un salario justo y que participara de los beneficios de la producción, ideas antecesoras a la participación de las utilidades de las empresas.

Ignacio L. Vallarta, otro de los constituyentes caracterizado por ser totalmente liberal, en contra de las bases de Ramírez sostuvo que nuestra industria en esa época se encontraba en pleno nacimiento, idea equivocada, toda vez que Ramírez lo que proponía era dar protección al trabajador y no el freno del desarrollo de la industria.

Durante el régimen monárquico de Maximiliano de Habsburgo, junto con el grupo de hombres que lo habían elegido emperador, se elaboró una legislación social tendiente al desarrollo de la Nación, “pero no sobre la base de la explotación del hombre, sino buscando proteger a campesinos y trabajadores. En el Estatuto Provisional del Imperio, en los artículos 69 y 70 correspondientes al capítulo de las garantías individuales, se prohibieron los trabajos gratuitos y forzosos; no podían obligarse los trabajadores a prestar sus servicios indefinidamente; se dispuso que los padres o tutores debían autorizar el trabajo de los menores. Expidió también una ley a la que se le ha llamado Ley del Trabajo del Imperio, de 1º de noviembre de 1865 que consiguió la libertad de los campesinos de separarse en cualquier tiempo de la finca a que prestaran sus servicios; ...; pago de salarios en efectivo; supresión de las cárceles privadas y de los castigos corporales”.⁹

Al triunfo del partido liberal frente a Maximiliano y los años venideros el primero de los nombrados es dividido en dos grupos, de una parte el que encabezaría el propio Presidente Juárez al lado de Lerdo de Tejada, del otro lado el grupo de los porfiristas. Los primeros deseaban la capitalización autónoma, los segundos, el crecimiento apoyado en la burguesía norteamericana, la que exigía prolongar sus ferrocarriles a México, para obtener materias primas y productos agrícolas a mejores precios. Se podía haber coincidido en los dos métodos,

⁹ DÁVALOS, José. Derecho del Trabajo, Tomo I, Séptima Edición, México, Editorial. Porrúa, 1997, p.p. 57-58.

aunque Lerdo de Tejada hubiera hecho posible la organización de los trabajadores y los campesinos, en las fases iniciales de sus luchas.

“En el Distrito Federal, lugar de la mayor concentración industrial, existían 728 pequeñas o grandes fábricas, en las que laboraban 16,800 personas, de los cuales 7,492 hombres, 3,495 mujeres y 5,813 niños. El capital invertido era de más de cuatro millones de pesos; en edificios \$993,921.00 en maquinaria enseres y más de tres millones; el capital circulante, era de \$10,510,336.00; \$7,473,349.00 el costo de las materias primas; \$2.843,225.00 los jornales y \$193,762.00 el combustible. El valor de la producción ascendía a \$15.503,719.00, si bien el término medio de la producción era de más de 18 millones de pesos anuales. Puede advertirse era, en promedio la plusvalía anual. No era diferente en las 1,694 minas que producían 845.058,000 kilos de metal puro con un valor de \$29.713,355.00, pagándose en sueldos y salarios: \$8.123,240.00 anuales para una producción valuada en \$29.713,355.00”.¹⁰

En los salarios que percibían los trabajadores de campo, de minas o de industria, eran miserables. El precio común de un jornal era de un real diario y ración semanal de dos almudes de maíz para los peones adultos acomodados. Además se les pasaba casa y leña gratis. Otros salarios eran de 25 centavos en Jalisco y 18 centavos en Querétaro. En Yucatán el jornal era de 18 a 37 centavos al día, para los campesinos que contaban con un pedazo de tierra, a cambio de una jornada que se iniciaba a las 6 de la mañana para concluirse a las 5 de la tarde.

El salario en las minas era, en promedio, de 25 a 50 centavos, al día y las jornadas poco menos de las precisadas para los campesinos.

¹⁰ DELGADO DE CANTÚ, Gloria M. México Estructuras Política, Económica y Social, México, Editorial. Prentice Hall, 2003, p. 45.

Dentro de las fábricas o industrias, la jornada eran extenuantes de once horas, el salario percibido variaba de los 18 a los 75 centavos diarios, condicionados a obtener su empleo si eran “buenos cristianos”; lo que conllevaba a un descuento de dos reales semanarios para la sociedad católica; un real para los hermanos de la vela verde; un real y medio para el mes de María; un real y medio para el de San José; medio real para la misa de la capilla de la fábrica; medio real para las necesidades de la iglesia, medio real y cuartilla para el santo sepulcro y tres reales por estar suscrito a periódicos que defendían la religión a capa y espada.

Estas condiciones tanto económicas como sociales encaminaron a los primeros descontentos sociales de la clase trabajadora que se hicieron presentes el 14 de julio de 1868, cuando los trabajadores de “La Hormiga”, “La Magdalena”, “La Fama”, “San Fernando”, del Distrito Federal, se dirigieron al Presidente Juárez, poniendo de su conocimiento el paro que los industriales propusieron para buscar una rebaja de los sueldos, y la difícil situación que atravesaban. Juárez nunca respondió, a los cuatro meses seguidos, los trabajadores emigraron a otras ciudades. En su lugar los empresarios contrataron personas de Puebla, Tlaxcala o Querétaro a los que impusieron las siguientes condiciones:

- “1. Las horas de trabajo serán fijadas por los administradores de las fabricas.
2. Por el hecho de presentarse a sus labores, los obreros aceptan las condiciones de trabajo y horarios que los administradores de las fábricas hayan tenido a bien ordenar para cada turno y por cada semana de labor.
3. Es obligación del operario trabajar la semana completa, siempre que no se lo impida causa justificada, como enfermedad, En caso contrario perderá el importe de lo que hubiere trabajado.

4. Los trabajos defectuosos por culpa de los obreros, se compensaran multando a éstos, según la importancia de sus faltas. Las multas servirán para compensar el perjuicio causado, y las multas disciplinarias que sobre las anteriores se les impongan, se destinaran para algún establecimiento de beneficencia.

5. Los operarios, con su sola presencia en el establecimiento, aceptan los reglamentos, los horarios y tarifas que tengan a bien imponerles los administradores.

6. Los operarios tendrán obligación de velar y trabajar los días de fiesta cuando así se los mande, quien se niegue a esta orden será separado de su trabajo.

7. Las casa de las fabricas son exclusivamente para alojar a los operarios y al ser despedidos éstos y dejar su trabajo, tiene la obligación de desocuparlas en el término de seis días”.¹¹

La defensa de los trabajadores ante estas condiciones fue la misma que se siguió en Francia a partir de la Ley Le Chapelier, la organización mutualista. En marzo de 1850, en la Ciudad de Guadalajara se tiene noticia de la primera agrupación de artesanos. En 1869 y 1880, en nuestro campo se producen diversos movimientos agrarios, de los que se proclaman meramente socialistas los iniciados por Julio López Chávez y el de Diego Hernández.

El movimiento de Julio López inicia el 26 de febrero de 1869, en el que se proclama la guerra a los ricos y el reparto de las tierras entre los indígenas, su ideología socialista se fundamentaba en el “Manifiesto a todos los oprimidos y pobres de México y del Universo”, del 20 de abril de 1869, para julio del mismo año había sido fusilado, para el entonces presidente Juárez, esos sucesos los consideraría sólo como un movimiento político.

¹¹ DE BUEN LOZANO, Néstor. Op. cit., p. 299.

De las sociedades mutualistas se pueden mencionar la fundada por Juan Cano y el escultor José María Miranda, denominada “La Gran Familia Artística”, que nació en el ex convento de Santa Clara; la “Fraternidad de Sastres” de 1864; la “Sociedad Fraternal” secreta, con doce miembros de 1886, la “Sociedad de Artesanos y Agricultores” de 1867 y la “Sociedad Artística Industrial”, del mismo año.

Entre otros personajes que influyeron en el movimiento obrero son de mencionarse José Nepomuceno Adorno, quien fuera un empleado de tabacos, inventor de diversas cosas, mismo que expone sus utopías en *Los males de México* (1858) y *La Armonía del Universo* (1862-1882).

Los movimientos sociales aunados a otros, así como las condiciones económicas de la época, enmarca el movimiento y su búsqueda a una condición justa de conformidad a sus necesidades. Dichos movimientos son base fundamental del logro de nuestro actual derecho del trabajo.

4. El Porfiriato

Durante el régimen de Don Porfirio Díaz, México logra considerables avances en el terreno económico y alcanza un auge material sin paralelo en su historia. Tan gran mejoramiento tuvo como bases la larga paz porfiriana y el tenaz esfuerzo que hizo para el gobierno para fomentar la riqueza nacional. Al realizar esta obra de fomento, la administración de Don Porfirio Díaz, cometió dos graves errores, cuyas consecuencias pagaría caro nuestro país, primeramente el abrir la puerta de par en par a las inversiones extranjeras y el del mal baratar las tierras baldías vendiéndolas a quienes las necesitaban menos, es decir, a los poseedores de grandes fortunas.

En lo que respecta a la situación que vivieran los obreros de las minas y de las ciudades, en los gobiernos de Porfirio Díaz, que comprendieron desde el año de 1884, hasta 1911.

Se observó que “La jornada de trabajo era muy larga pues oscilaba entre 15 y doce horas; no estaba reglamentado el trabajo de las mujeres y de los niños; faltaba en muchos oficios el descanso dominical; no existía indemnización obligatoria de los accidentes; los salarios eran bastante bajos y sufrían reducciones mediante las tiendas de raya y también deducciones para el pago de servicios médicos y religiosos”.¹²

En aquella época la huelga fue el principal instrumento de lucha, que los trabajadores utilizaron para producir cambios. Entre el periodo de 1880 y 1900, hubo 75 huelgas en la industria textil; 60 en los ferrocarriles y 35 en la industria tabaquera, pero a medida que la industrialización avanzaba, en la época del porfiriato, la situación de los obreros empeora, porque el gobierno de Don Porfirio Díaz, siempre apoyaba con decisión y energía a las empresas. “Es bien sabido que no existía ninguna legislación que protegiera de algún modo al proletariado de las ciudades y de los campos”.¹³

Desde principios de 1906, comienza la agitación obrera, y es en Cananea Sonora, donde Lázaro Gutiérrez de Lara, organizó el Club Liberal de Cananea, por el descontento entre trabajadores de la empresa norteamericana que explotaba las minas de cobre denominada The Cananea consolidated Cooper Company, tanto por los bajos salarios como por los malos tratos que recibían del personal norteamericano.

¹² JIMENEZ MORENO, Wilberto. Historia de México, México, Editorial Caballito, 1989, p. 557.

¹³ SILVA HERZOG, Jesús. Breve Historia de la Revolución Mexicana, Tercera edición, México, Editorial. Fondo de Cultura Económica, 1993, p. 49.

La situación era cada vez más difícil, hasta que el primero de junio de 1906, estalla la huelga, como Manuel M. Diéguez y Esteban B. Calderón, como los dos principales dirigentes de dicho movimiento.

”Aquí es preciso señalar el hecho de que fueron los mismos de Cananea los primeros que en México lucharon por conquistar la jornada de ocho horas y un salario mínimo suficientes para satisfacer, dentro de marcos humanos, las necesidades del trabajador y de su familia, fueron los primeros mártires de noble cruzada, héroes anónimos, precursores de la revolución social que había de transformar la fisonomía de la nación”.¹⁴

En Río Blanco, Veracruz, los obreros organizaron “El Gran Círculo de Obreros”, con problemas similares a los que sufrían los obreros de Cananea. Como presidente de ese organismo estaba Rafael Moreno y como Secretario Manuel Juárez, provocando con esa unión, que en Puebla, Querétaro, Jalisco, Oaxaca y el Distrito Federal se fundaran círculos afines, pero en virtud de que se ponía en peligro la tranquilidad del país, intervino el gobierno de Don Porfirio Díaz, mediante la expedición de un laudo el 5 de enero de 1907, que era contrario a los intereses de los trabajadores, porque establecía una vez más su posición al lado del capital, al obligar a reanudar labores en las fábricas que estaban cerradas y a que estuvieran sujetos los obreros a los reglamentos impuestos o sea al reglamento que prohibía toda organización obrera. Este laudo provocó disturbios en Río Blanco, porque los obreros se negaron a entrar a laborar con un saldo de 200 víctimas entre muertos y heridos, porque una fracción del 12 regimiento disparó sus armas contra la multitud de trabajadores.

Las causas del descontento general reinaba en la primera década del siglo, las explica Blas Urrea de la siguiente forma:

¹⁴ Ibidem, p. 54.

“El caciquismo o sea la presión despótica ejercida por las autoridades que están en contacto con las clases proletarias, la cual se hace por medio del contingente, de prisiones arbitrarias, de la Ley Fuga, y de otras múltiples forma de hostilidad y de entorpecimiento a la libertad de trabajo. El peonismo, o sea la esclavitud de hecho o servidumbre feudal en que se encuentra el peón jornalero, sobre todo del enganchado o deportado al sureste del país y que subsiste debido a los privilegios económicos, políticos y judiciales de que goza el hacendado. El fabriquismo, o sea la servidumbre personal y económica a que se halla sometido de hecho el obrero fabril a causa de la situación privilegiada de que goza en lo económico y en lo político el patrón, como consecuencia de la protección sistemática que se ha creído necesario impartir a la industria. El hacendismo, o sea la presión económica y la competencia ventajosa que la gran propiedad rural ejerce sobre la pequeña, a la sombra de la desigualdad en el impuesto, y de una multitud de privilegios de que goza aquélla en lo económico y en lo político y que produce la constante absorción de la pequeña propiedad agraria por la grande. El Cientifisismo, o sea el acaparamiento comercial y financiero y la competencia ventajosa que ejercen los grandes negocios sobre los pequeños, como consecuencia de la protección oficial y de la influencia política que sus directores pueden poner al servicio de aquéllos. El extranjerismo, o sea el predominio y la competencia ventajosa que ejercen en todo género de actividades los extranjeros sobre los nacionales, a causa de la situación privilegiada que les resulta de la desmedida protección que reciben de las autoridades y del apoyo y vigilancia de sus representantes diplomáticos”.¹⁵

El gobierno porfirista, no se daba cuenta de lo que sucedía por desconocer la realidad imperante, de lo que resulta que la Revolución era inevitable. En lo que respecta a la agitación política en el país, se observa que se fundaron círculos liberales en varias ciudades de la República con ideas de atacar a la dictadura de Don Porfirio Díaz. En 1899, se fundó en San Luis Potosí, el Círculo Liberal

¹⁵ Cit. por. SILVA HERZOG, Jesús. Op. cit., p. 174.

Ponciano Arriaga, con el Ingeniero Camilo Arriaga, Juan Sarabio, Antonio Díaz Soto y otros más.

En 1903, se reorganizó el Círculo Liberal en la ciudad de México, uniéndose al mismo, Santiago de la Hoz, Ricardo y Enrique Flores Magón, Alfonso Gravioto, etc., y fue hasta el primero de julio de 1906, en San Luis Missouri, en los Estados Unidos de Norteamérica, cuando se expidió un documento de gran significación política intitulado “Programa del Partido Liberal y Manifiesto de la Nación”, firmado por los hermanos Ricardo y Enrique Flores Magón, Antonio I. Villareal, Juan Manuel Sarabia, Librado Rivera y Rosalío Bustamante, constituyendo según Alberto Trueba Urbina, “El primer mensaje de Derecho Social del Trabajo a los obreros mexicanos”.¹⁶

5. Movimiento Constitucionalista. (Época Post-revolucionaria)

La gran aventura constitucional de Querétaro fue iniciada por el Primer Jefe Venustiano Carranza con el ánimo de reformar la Constitución de 1857, sin que existiera, realmente, la intención de hacer una nueva.

A pesar de que en el art. 127 de la antigua Constitución se establecía el procedimiento de reforma, por lo que habría bastado la aprobación mayoritaria de dos terceras partes de los individuos presentes en el Congreso, y de la mayoría simple de las legislaturas de los Estados. Carranza señaló que, en su concepto, ese procedimiento podía limitar la voluntad soberana del pueblo. Por otra parte adujo que la facultad constituyente podía ser ejercida por otros procedimientos.

Néstor de Buen al citar a Miguel de la Madrid, en su obra “El Congreso Constituyente de 1916-1917”, nos dice que “El razonamiento de Carranza fue impecable desde el punto de vista estrictamente constitucional. Si bien es cierto

¹⁶ TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo, Décima Edición, México, Editorial. Porrúa, 1998, p. 3.

que la Constitución de 1857 señalaba en su artículo 127 el procedimiento de su reforma por medio de un órgano revisor de la Constitución, integrado por poderes constituidos, es principio básico en la teoría constitucional democrática y realidad política inexorable que el poder constituyente del pueblo no puede ser constreñido por disposiciones jurídico positivos (sic), aun cuando éstas tengan rango constitucional".¹⁷

Para el 14 de septiembre de 1916, Carranza promulgó el decreto de reformas al Plan de Guadalupe, que le autorizaba para convocar a elecciones para un Congreso Constituyente. Tanto el Distrito Federal como los Estados tendrían derecho a nombrar un diputado propietario y un suplente por cada 60,000 habitantes o fracción que excediera de 20,000, en base al Censo de 1910. Los Estados y territorios que no alcanzaran el mínimo, podían de todas maneras, nombrar un diputado propietario y un suplente. Quedaban inhabilitados para ser candidatos quienes hubiesen optado por las armas o hubiesen ocupado puestos públicos en los gobiernos o fracciones opuestas al constitucionalismo.

El 19 de septiembre el Primer Jefe convocó a elecciones para el Congreso Constituyente señalando que éste habría de verificarse en la Ciudad de Querétaro, a partir del día 1º de diciembre, y con una duración máxima de dos meses.

Las elecciones se llevaron a cabo en 218 de los 246 distritos electorales. Para algunos autores estas elecciones no fueron ni mucho menos podían ser muy democráticas ni muy representativas. En muchos Estados tendieron a realizar un simulacro de elección y los representantes locales fueron designados directamente. En otros, fueron una simple formalidad que encubría la designación por acuerdo entre los jefes militares constitucionalistas del Estado y su secretario y Estados Mayores. Así mediante la forma en la cual fueron electos los representantes se integró el constituyente de Querétaro, de entre los 200 diputados electos solo tres venían del movimiento sindical y había algunos como los de Morelos que habían

¹⁷ DE BUEN, Néstor. Op. cit., p. 345.

sido enviados desde la capital, ya que en el Estado Zapatista ni siquiera simulacro de elección se había realizado.

“En realidad en el Congreso se pusieron de manifiesto, de inmediato, dos tendencias. La progresista o avanzada, algunas veces denominada jacobina, era sensiblemente apoyada por el Secretario de Guerra, General Álvaro Obregón. La conservadora representaba al grupo adicto al Primer Jefe y de ella formaban parte, entre otros, los autores del Proyecto de reformas, Luis M. Rojas, Félix Palavicini, José Natividad Macías y Alfonso Cravioto.”¹⁸

Para el día 20 de noviembre de 1916 dieron comienzo las sesiones preparatorias del Congreso, bajo la presidencia de Manuel Amaya, Diputado por Coahuila, con el objeto principal de aprobar las credenciales de los diputados, en función del Colegio el día primero de diciembre, Venustiano Carranza inauguró las sesiones del Congreso, con un discurso inaugural en el que presentaba el proyecto de reformas.

En su discurso inaugural Carranza hizo remembranza de su promesa, hecha al reformar el Plan de Guadalupe, la búsqueda de conservar intacto el espíritu liberal de la Constitución de 1857. Con relación al problema social señaló que mediante la reforma de la fracción XX del artículo 72, que confería al Poder Legislativo la facultad para expedir leyes sobre el trabajo, se lograría implantar las instituciones sociales necesarias para la clase obrera, como el objetivo insoslayable de garantizar la jornada de trabajo, con miras a obtener una mejoría física y mental del trabajador, que cultive su espíritu, alcanzar la armonía y el buen trato de sus vecinos, que los empresarios se responsabilicen en casos de accidentes mediante la implantación de los seguros de enfermedad y vejez, un salario mínimo que cubriera las necesidades de la familia del trabajador y de éste.

¹⁸ Ibidem, p. 331.

El proyecto de reformas no aportaba en realidad nada a favor de la clase trabajadora, salvo la excepción del principio de que ningún contrato obligaría a prestar un servicio mayor a un año, sin extender la renuncia o pérdida de algún derecho político o civil, dicho principio era contemplado en el artículo 5.

En la vigésimo tercera sesión ordinaria celebrada la tarde del martes 26 de diciembre, y bajo la presidencia del diputado Luis Manuel Rojas, se inició la discusión del artículo 5° del Proyecto, donde se introducían modificaciones, algunas de ellas propuestas por Aquiles Elorduy, en las que se encontraban el principio de a igual trabajo igual salario, el derecho de recibir indemnizaciones por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, así como el establecimiento de comités de conciliación y arbitraje, para la solución de los conflictos entre los dos factores de la producción el capital y el trabajo. Dentro del proyecto se adicionó un párrafo en el que se incluían la jornada máxima de ocho horas, la prohibición de trabajo nocturno para los niños y las mujeres.

Al someterse a discusión el Dictamen se inscribieron catorce oradores para hablar en su contra. Comenzando el debate más importante en la historia de nuestro derecho del trabajo.

De las discusiones de las sesiones de los días 26, 27 y 28 de diciembre de 1916, respecto del artículo 5, Néstor de Buen nos dice que “acertadamente lo subrayó Cravioto, uno de los (carrancistas) fieles, no importaba que los oradores se inscribieran en “pro” o en “contra”. En realidad su oposición resultaba del deseo de hacer más extensos los beneficios a la clase trabajadora. En rigor, la única oposición seria fue la del primer orador, Fernando Lizardi, quien después fuera maestro de derecho constitucional en la UNAM Para Lizardi, “éste último párrafo donde principia diciendo: <La jornada máxima de trabajo obligatorio no excederá de ocho horas> le queda al artículo exactamente como un par de pistolas a un Santo Cristo, y la razón es perfectamente clara habíamos dicho que el artículo 4° garantizaba la libertad de trabajar y éste garantizaba el derecho de no trabajar; si

éstas son limitaciones a la libertad de trabajar, era natural que se hubiera colocado más bien en el artículo 4° que en el 5°, en caso de que se debieran colocar; pero en el artículo 4° ya están colocadas, por que se nos dice que todo hombre es libre de abrazar el trabajo lícito que le acomode”.¹⁹

Una de las intervenciones, propiamente realizada por Manjarrez, pidió se votara todo un Capítulo de la Carta Magna, de allí que Victoria, diputado por el Estado de Yucatán, pidió crear unas bases constitucionales que permitieran legislar en materia de trabajo, comprendiendo la jornada máxima de trabajo, salario mínimo, descanso semanal, higienización de talleres, fábricas, minas, convenios industriales, creación de tribunales de conciliación, de arbitraje, prohibición del trabajo nocturno a las mujeres y niños, accidentes, seguros e indemnizaciones.

Al establecer Victoria el contenido del artículo y de Manjarrez al sugerir la forma, se concibió nuestro artículo 123. José Natividad Macías, al abogar por el contenido preciso del artículo propuesto, propone que Pastor Rouaix estableciera las bases generales del nuevo proyecto, tanto de dicho artículo como de otro a favor de los trabajadores. De inmediato se integró una comisión redactora presidida por Pastor Rouaix, secretario de Fomento del primer jefe, además, integrada por Victorio E. Góngora, Esteban Baca Calderón, uno de los dirigentes de la huelga de Cananea, Luis Manuel Rojas, presidente del Congreso, Dionisio Zavala también en los trabajos el general y Lic. José I. Lugo jefe de la Dirección de Trabajo en la Secretaría de Fomento.

El proyecto fue terminado el 13 de enero de 1917. De inmediato fue turnado a Comisión, donde se modificó sustancialmente la tendencia del proyecto de limitar la protección sólo al trabajo económico, y a instancias de Múgica, se extendieron sus beneficios a todas las actividades de trabajo, sin modificar las finalidades de la propia legislación laboral.

¹⁹ Ibidem, p. 333.

En la quincuagésima séptima sesión ordinaria, celebrada el día 23 de enero de 1917, se presentaron a discusión el texto del artículo 5° y el del artículo 123. El primero fue modificado a instancias de Macías y se reservó su votación. Del segundo se leyó el dictamen de la comisión y, de inmediato, empezó la discusión.

La sesión, después de otras cuestiones, fue suspendida. El mismo día, por la noche, se reanudó con la presencia de 152 diputados. Continuó la discusión sobre algunos puntos. Múgica aclaró el sentido del artículo transitorio, propuesto por la Comisión y en el Dictamen, que ordenaba la extinción, de pleno derecho, de las deudas que por razones de trabajo hubiesen contraído los trabajadores, hasta la fecha de la Constitución, con los patronos, sus familiares o intermediarios.

Al sugerir el secretario se votaran, aisladamente, el artículo 5°, el capítulo de trabajo y el transitorio, la Asamblea pidió se hiciera en forma conjunta. Se tomó la votación nominal y por la afirmativa votaron 163 diputados. Del 23 de enero de 1917 nació el primer precepto que a nivel constitucional otorgó derechos a los trabajadores. México pasaba a la historia como el primer país que incorporaba las garantías sociales a una Constitución; y con ello la consagración y protección a la clase menos favorecida buscando un reconocimiento a sus derechos

6. Época Contemporánea

Es importante señalar que a partir de la promulgación del artículo 123 en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en años posteriores se crea la Ley reglamentaria de la materia, donde se comienza a ver por los derechos de los trabajadores, los contratos colectivos, los contratos individuales de trabajo, así como la creación de sindicato para ello encontramos lo siguiente.

Nuestra legislación de 1931, en los artículos 48 y 126 fracción X, señalaba lo siguiente:

Artículo 48: “Las estipulaciones del contrato colectivo se extienden a todas las personas que trabajan en la empresa, aun cuando no sean miembros del sindicato que lo haya celebrado.

Se podrá exceptuar de esta disposición a las personas que desempeñen puestos de dirección y de inspección de las labores, así como a los empleados de confianza en trabajos personales del patrón, dentro de la empresa.”

Artículo 126: “El contrato de trabajo terminará:...

X. Por perder la confianza del patrón, el trabajador que desempeñe un empleo de dirección, fiscalización o vigilancia; más si había sido promovido de un puesto de escalafón en las empresas en que éste existe, volverá a él, salvo que haya motivo justificado para su despido.

Lo mismo se observará cuando el trabajador que desempeñe un puesto de confianza, solicite volver a su antiguo empleo”.²⁰

A pesar de que la citada legislación de 1931, no incluía ningún precepto que distinguiera entre el trabajador en general y los trabajadores de confianza, en la práctica laboral se empezó a observar que quienes representaban al patrón, o los que con más frecuencia tomaban decisiones, así como los administradores y los vigilantes “se les empezó a endilgar el mote de empleados de confianza” ya que aunque ellos mismos eran también trabajadores, se consideraban cuasi patrones de todos sus subordinados.

“Estos trabajadores se empezaron a identificar cada vez más con las empresas donde prestaban sus servicios. En las discusiones de los contratos colectivos estaban siempre de parte del patrón, pues sabían de antemano que

²⁰ CAVAZOS FLORES, Baltasar. 35 Lecciones de Derecho Laboral, México, Editorial Trillas, 1998, p.p. 91-92.

ellos se les otorgarían siempre mejores prestaciones. Se convirtieron en suma en los privilegiados del Derecho Laboral”.²¹

Fue en el proyecto de 1968 de la actual Ley Federal del Trabajo, cuando apareció bajo el rubro de trabajos especiales, la regulación de la prestación de los servicios de los trabajadores de confianza. “El concepto cambió el término de empleado de confianza, que se viene utilizando, por el trabajador de confianza, a fin de dejar consignado, con la mayor precisión, que estas personas son trabajadores y que únicamente en función de ciertas características especiales, están sometidos, en algunos aspectos, a una reglamentación especial, lo que quiere decir que salvo las modalidades contenidas en el capítulo, tienen derecho a todos los beneficios que se consignan en el proyecto, tales como aguinaldo, prima de vacaciones, prima de antigüedad, remuneración del servicio extraordinario etc”.²²

La Ley Federal del Trabajo de 1970, abrogó la Legislación Laboral de 1931 y dedicó el Título Sexto, Capítulo VIII a los trabajadores del campo con el propósito de regular la prestación de sus servicios y de diferenciarlos de los demás trabajadores en general.

Como se puede apreciar en el desarrollo del presente capítulo en cuanto a los antecedentes históricos del trabajo en México, en nuestras primeras civilizaciones encontramos la forma en que se desarrollaban las actividades agrícolas en un autoconsumo de los productos y el trueque en algunas ocasiones cuando había excedente en la producción, en cada una de nuestras culturas tenían sus particularidades respecto a dicha actividad, fue hasta la colonia cuando se crea las Leyes de Indias, cuya inspiración de dicho instrumento jurídico se encuentra en la reina Isabel la Católica, en el México independiente no se conocieron disposiciones claras que regularan dicho trabajo, fue durante el

²¹ Ibidem, p. 83.

²² Ibidem, p. 94.

porfiriato que se realizan grandes cambios por los descontentos de los obreros y los movimientos sociales de aquella época, ya en la época post-revolucionaria con el congreso constituyente se dan las bases del cuerpo normativo que en la actualidad rige el derecho del trabajo.

CAPÍTULO SEGUNDO

GENERALIDADES

En el presente capítulo comprende elementos fundamentales que nos ayudaran a comprender con mayor amplitud el objeto de este trabajo, explicando conceptos fundamentales como son la relación de trabajo, los elementos que la conforman, contrato de trabajo, trabajador de campo, condiciones de trabajo, la capacitación, el adiestramiento, el sindicato, contrato colectivo de trabajo, seguridad social, Instituto Mexicano del Seguro Social, subrogación, conceptos e instituciones fundamentales en nuestra materia y que son indispensables desarrollar en el presente capítulo.

1. Relación de Trabajo

La relación de trabajo es la denominación que se da al vínculo jurídico o sea prestación de servicios por una persona a otra, mediante el pago de un salario, con independencia del acto que haya motivado la vinculación laboral.

Sobre éste tópico el maestro Dávalos vierte el siguiente comentario: “Basta con que se preste el servicio para que nazca la relación laboral; esto quiere decir que puede existir relación de trabajo sin que exista previamente un contrato de trabajo, pero no al contrario. Aún cuando normalmente se da por anticipado un contrato escrito, verbal o tácito. Es decir, el hecho de que exista un contrato de trabajo no supone de modo necesario la relación laboral. Puede haber contrato y nunca darse la relación laboral.”²³

A este respecto, tenemos que Mario de la Cueva no elimina la posibilidad de que el acto que origina la relación de trabajo sea un contrato. Su argumento estriba en señalar que bien puede ser el contrato u otro acto el que dé origen a la relación laboral; argumenta que “...el acuerdo de voluntades no es un requisito

²³ DÁVALOS, José. Derecho del Trabajo I, Séptima Edición, México, Porrúa, 1997, p. 45.

inevitable para la formación de la relación... el acuerdo de voluntades no podrá ser el rector de la vida de la relación porque esa función la cumple un estatuto, la Ley y los contratos colectivos, entre otros ordenamientos.”²⁴

A este respecto, tenemos que el artículo 20 de la legislación laboral le reconoce realmente los mismos efectos al contrato que a la relación de trabajo. Es más, muchos juristas, tales como José Dávalos, Roberto Muñoz Ramón, Néstor de Buen, entre otros, coinciden en afirmar que la Ley Federal del Trabajo, identifica las figuras en comento, como una consecuencia de la naturaleza tutelar del derecho social.

Es importante señalar que existen diversas formas para constituir una relación de trabajo; así lo establece el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, “cualquiera que sea el acto que le dé origen”. Una de esas formas, y quizás la más común, es el contrato.

De lo anteriormente transcrito se desprende que basta con que se preste el servicio para que nazca la relación laboral; esto quiere decir que, puede existir el trabajo sin que exista previamente un contrato de trabajo, pero no al contrario. Aún cuando normalmente se da por anticipado un contrato escrito, verbal o tácito. Es decir, el hecho de que exista un contrato de trabajo no supone de modo necesario la relación laboral. Por ello, la consabida frase de que puede haber contrato y nunca darse la relación laboral.

Por tanto, es suficiente con que se dé la prestación de un trabajo personal y subordinado para que exista la relación de trabajo; al presentarse ésta, se aplica al trabajador un estatuto objetivo que es el derecho del trabajo, un ordenamiento imperativo, independientemente de la voluntad de los sujetos de la relación de trabajo.

²⁴ DE LA CUEVA Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, Décimo Séptima Edición, México, Editorial Porrúa, 1997, p. 116.

1.1. Elementos de la Relación de Trabajo.

Asimismo, el jurista mexicano José Dávalos señala que la relación de trabajo tiene dos clases de elementos, a saber:

“Elementos subjetivos:	Trabajador y Patrón
Elementos objetivos:	Prestación de un trabajo personal subordinado y pago de un salario.” ²⁵

Concretamente, el trabajador y el patrón representan los sujetos esenciales y primarios de las relaciones laborales. Sin embargo, renombrados juristas, tales como Roberto Muñoz Ramón y Héctor Santos Azuela, clasifican las relaciones de trabajo en relaciones individuales (en los que se encuentran los trabajadores y ocasionalmente los patrones) y relaciones colectivas (en los que se encuentran los patrones y los sindicatos).

Ahora bien, de lo anterior, resulta muy necesario para nuestro estudio, el realizar un análisis de cada una de las figuras en cuestión.

Asimismo, cabe destacar que a la persona que presta un servicio a otra se le ha denominado de diversas maneras: obrero, operario, asalario, jornalero, etc. Sin embargo, el término que ha tenido mayor aceptación tanto en el ámbito doctrinario como en la legislación es el de trabajador.

- **El TRABAJADOR.** “Es la persona física que presta a otra física o moral, un trabajo personal subordinado.”²⁶

Guillermo Cabanellas de Torres, sobre el concepto de trabajador vierte el siguiente concepto:

²⁵ Ibidem, p. 106.

²⁶ Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM. Diccionario Jurídico Mexicano, Décimo Primera Edición, México, Eitorial Porrúa, 1998, p. 3106.

“Quien trabaja; todo aquel que realiza una labor socialmente útil. Todo el que cumple un esfuerzo físico intelectual, con objeto de satisfacer una necesidad económicamente útil, aun cuando no logre el resultado.”²⁷

Según el artículo 8° de la Ley Federal del Trabajo, el trabajador es definido como: “la persona que presta a otra física o moral, un trabajo personal subordinado”.

La doctrina suele utilizar indiscriminadamente, diferentes denominaciones para referirse a esta figura: empleador, empresario, dador de trabajo, etc. Sin embargo, el término patrón es la más exacta.

- **PATRONO.** Se puede decir que es la persona que tiene remuneradamente y con cierta permanencia a trabajadores subordinados a él.

En confrontación con la figura del trabajador, el patrón representa otro de los sujetos primarios de la relación jurídica de empleo. Su presencia como persona física es frecuente, cuando no la regla, en la pequeña empresa, donde se le puede encontrar supervisando los servicios de los trabajadores o compartiendo con ellos, las actividades laborales. En los centros de grandes dimensiones es común, por el contrario, su disolución físico-individual, en la integración de sociedades, personas jurídicas.

Dentro de la doctrina mexicana, Sánchez Alvarado ofrece el concepto de patrón, definiéndolo como “la persona física o jurídico-colectiva (moral) que recibe de otra, los servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en forma subordinada.”²⁸

²⁷ Diccionario Jurídico Elemental, Op. cit., p. 387.

²⁸ Cfr. DAVALOS, José. Op. cit., p. 98.

El artículo 10 de la Ley Federal del Trabajo establece que el patrón “es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores, si el trabajador conforme a lo pactado o a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquel, lo será también de éstos.”

De las anteriores expresiones sobre la figura del patrón, cabe indicar que no es dable hablar de empleador, tal y como lo hace con frecuencia la Organización Internacional del Trabajo, pues no siempre es el patrón quien emplea los servicios de los trabajadores, sino sus representantes; en múltiples ocasiones, sin acceso inmediato a las instancias de dirección.

Tampoco es correcto hablar de empresarios, pues no en todos los supuestos cuenta el patrón con empresa. No obstante que el término que se ha acogido por los proyectos de reformas a la Ley Federal del Trabajo. Puede pensarse al efecto, en el trabajo doméstico.

2. Contrato de Trabajo.

Es el acuerdo entre un trabajador y un patrono mediante el cual el trabajador se compromete a ejecutar determinada actividad o trabajo subordinado, en tanto el patrono se obliga al pago de un salario específico en función o a consecuencia del servicio realizado. Es al mismo tiempo el instrumento donde se fijan por el trabajador y el patrono las condiciones para la prestación de dicho servicio, mismas que deben ajustarse a las disposiciones legales establecidas.

Ahora bien, de acuerdo al artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo sobre el contrato de trabajo señala lo siguiente:

Artículo 20.- “Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.

Contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario.

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

Sobre el Contrato de trabajo el profesor Miguel Borrel vierte el siguiente comentario: “Aunque podemos considerar al Contrato Individual de Trabajo, como un contrato *sui-géneris*, si lo fuéramos a examinar desde el punto de vista de la doctrina civilista diríamos que es un acto jurídico oneroso y conmutativo, realizado entre dos personas. Oneroso porque significa carga o gravamen recíproco y conmutativo, que quiere decir trueque, cambio o permuta de una caso por otra, en el que cada parte contrate de una equivalencia por lo que recibe, por lo que podemos considerar que se cambia la fuerza de trabajo por una remuneración económica que llamamos salario. También es de tracto sucesivo, porque sus efectos no se agotan en el acto mismo de su celebración, sino que continúan durante toda su vigencia o durante toda la prestación del servicio y además es conmutativo pues las prestaciones que se deben las partes son inmediatamente ciertas y conocidas, por lo que cada parte puede apreciar desde su celebración el beneficio o la pérdida que su cumplimiento implica”.²⁹

Por otra parte el profesor Enrique Álvarez del Castillo, nos dice que “la realidad de las circunstancias económicas que exigen otorgar en derecho un mismo trato para situaciones idénticas de hecho, llevó a la conclusión, de que el derecho del trabajo, es aquel que se aplica cada vez que existe una relación de trabajo, aun cuando ésta no se apoye en un contrato pre-establecido. Es suficiente la prestación de un servicio subordinado para decidir la aplicación de la

²⁹ BORREL NAVARRO, Miguel. Op. cit., p. 140.

Legislación Laboral y no se requiere de la existencia de un contrato ni del pago de un salario”.³⁰

Los autores modernos de derecho del trabajo consideran que en nuestros días no puede hablarse de un contrato de trabajo en término de la concepción contractualista clásica, por no constituir el mero consentimiento de las partes la base de la relación que se establece entre ellas sino la realización material del servicio, ya que es hasta el momento en que el obrero lo ejecuta cuando surgen para el trabajador y el patrono los derechos y obligaciones correlativas, independientemente del acuerdo a que hubieren llegado, por prevalecer las condiciones que fija la ley sobre las que pudieran estipular los interesados. Ello en razón de que en derecho del trabajo puede resultar nula una imposición que se establezca, si su fijación no se ajusta al precepto legal aplicable. Esta situación no se encuentra en ninguna otra rama jurídica, por imperar lo que hayan convenido las partes al llegar a un acuerdo determinado, al ser éstas quienes manifiestan su voluntad de manera expresa, sin substituirse la ley a dicha voluntad. Lo esencial en el contrato individual de trabajo es la protección otorgada al trabajador y no la causa que pueda dar origen a la relación jurídica. De ahí que se prefiera hoy el concepto relación de trabajo, más acorde con la realidad social.

Es la prestación del servicio subordinado lo que da vida a la relación entre trabajador y patrono, pues mientras el contrato individual de trabajo constituye un estatuto subjetivo y estático, debido a quedar inmovilizadas las prestaciones que se establezcan, por ser expresión de voluntad de las partes, la relación de trabajo constituye, en cambio, un estatuto que se integra con un conjunto de normas que contienen derechos humanos irrenunciables, mismos que se incorporan a las prestaciones convenidas sin importar la causa de su origen.

La distinción entre contrato individual de trabajo y relación de trabajo obliga a investigar el papel que desempeña el acuerdo de voluntades, con el objeto de

³⁰ Cfr. OLVERA QUINTERO, Jorge. Derecho Mexicano del Trabajo, México, Editorial Porrúa, 2001, p. 112.

precisar si la relación de trabajo, formada sin la concurrencia de la voluntad del trabajador o del patrono, es valida en nuestro derecho. Ello nos conduce al análisis de los caracteres de una y otra para encontrar la solución correcta.

Las formalidades del contrato individual del trabajo son las siguientes de acuerdo al artículo 25 de la Ley Federal del Trabajo:

"

- I. Las llamadas generales del trabajador y del patrón (nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio).
- II. Si la relación de trabajo es para obra o tiempo determinado o indeterminado.
- III. El servicio o servicios que deban prestarse, los que deberán determinarse con la máxima precisión posible.
- IV. El lugar o los lugares donde deba prestarse el trabajo.
- V. La duración de la jornada.
- VI. La forma y el monto del pago del salario.
- VII. El día y el lugar del pago del salario.
- VIII. La indicación de que el trabajador será capacitado y adiestrado de acuerdo con los programas adoptados al efecto, de acuerdo con lo prevenido por la ley.
- IX. Otras condiciones de trabajo como los días de descanso, vacaciones y demás estipulaciones que acuerden las partes."

3. Trabajador de Campo.

Donde quiera que haya actividades agrícolas, ganaderas o forestales el trabajo que se preste en ellas será regulado por las normas específicas de la Ley Federal del Trabajo, independientemente de las normas generales para todos los trabajadores, es decir, la reglamentación especial para el trabajo en el campo, no

significa que los trabajadores no puedan organizarse colectivamente para defender sus derechos, para participar en las utilidades de las empresas, para ser incorporados al sistema de la seguridad social, para laborar y obtener el pago correspondiente al tiempo extraordinario, para disfrutar de vacaciones, acceder al pago de la prima dominical, cuando se labore los domingos, para tener derecho a aguinaldo, todo lo contrario.

De acuerdo al artículo 279 de la Ley Federal del Trabajo trabajador del campo son: “los que ejecutan los trabajadores propios y habituales de la agricultura, de la ganadería y forestales, al servicio de un patrón. Los trabajadores en las explotaciones industriales forestales se regirán por las disposiciones de esta ley”.

“Las necesidades de trabajo en los centros de ocupación en el campo, pueden ser de naturaleza permanente o de recurrente permanencia, dependiendo de la actividad ganadera, forestal o agrícola, así por ejemplo un establo para la producción lechera, requiere de una plantilla permanente de trabajadores, un rancho, hacienda o finca agrícola de frutales incrementa la necesidad del año de obra en temporada de cosecha; la siembra y cosecha en plantíos de granos en las temporadas correspondientes incrementa la necesidad de mayor número de trabajadores. Esas circunstancias motivan el que debe regularse el derecho de estabilidad y de preferencia, de tal manera que el trabajador que haya prestado servicios en temporada de siembra o cosecha es reputado como permanente por temporada y tendrá derecho de preferencia en el ciclo siguiente. Es claro que estos trabajadores quedan sujetos a la eventualidad de que por plagas o por incidencias climatológicas catastróficas se pierda la cosecha y por tanto la recontractación”.³¹

³¹ OLVERA QUINTERO, Jorge. Derecho Mexicano del Trabajo, México, Editorial Porrúa, 2001, p. p. 302-303.

El concepto de trabajador se encuentra en el artículo 279 de la Ley, que indica que es aquel que ejecuta los trabajos propios y habituales de la agricultura, de la ganadería y forestales al servicio de un patrón, exceptuándose de la aplicación de estas disposiciones especiales a los trabajadores que estén al servicio de las explotaciones industriales forestales, asimilándose, en este sentido, a los demás trabajadores; “pues de verdad, es distinto el simple cuidado de los bosques que el trabajo industrial mecanizado en las explotaciones forestales, ya que éste en nada se diferencia del que se presta en una fábrica; no sabemos sin embargo, si en el futuro será así, porque la atención de los bosques es una cuestión cada vez más técnica”.³²

En el artículo 280, el legislador, tratando de defender en este tipo de trabajo la estabilidad, determinó que aquellos trabajadores que tuvieran una permanencia continua de tres meses o más al servicio de un mismo patrón, obtendría a su favor la presunción de ser trabajadores de planta, con lo cual se pretendió beneficiar a los trabajadores eventuales, resultando exactamente lo contrario, ya que, de acuerdo con la disposición general prevista en el artículo 35, se presume la relación por tiempo indeterminado salvo estipulación expresa, y si esta presunción general se está condicionando a la prestación de tres meses de servicios, para obtener la planta, constituirá una carga para el trabajador. Es decir, se obstaculiza la obtención de su estabilidad.

Los patrones tienen las obligaciones especiales, de acuerdo a lo establecido en el artículo 283 de la Ley Federal del Trabajo vigentes las siguientes:

"

- I. Pagar los salarios precisamente en el lugar donde preste el trabajador sus servicios y en períodos de tiempo que no exceden de una semana;

³² DE LA CUEVA, Mario. Op. cit., p. 515.

- II. Suministrar gratuitamente a los trabajadores habitaciones adecuadas e higiénicas, proporcionadas al número de familiares o dependientes económicos, y un terreno contiguo para la cría de animales de corral;
- III. Mantener las habitaciones en buen estado, haciendo en su caso las reparaciones necesarias y convenientes;
- IV. Mantener en el lugar de trabajo los medicamentos y material de curación necesarios para primero auxilios y adiestrar personal que los preste;
- V. Proporcionar a los trabajadores y a sus familiares asistencia médica o traslados al lugar más próximo en el que existan servicios médicos. También tendrán las obligaciones a que se refiere el artículo 504, fracción II;
- VI. Proporcionar gratuitamente medicamentos y material de curación en los casos de enfermedades tropicales, endémicas y propias de la región y pagar el setenta y cinco por ciento de los salarios hasta por noventa días; y
- VII. Permitir a los trabajadores dentro del predio:
 - a) Tomar en los depósitos acuíferos, el agua que necesiten para sus usos domésticos y sus animales de corral.
 - b) La caza y la pesca, para usos propios, de conformidad con las disposiciones que determinen las leyes.
 - c) El libre tránsito por los caminos y veredas establecidos, siempre que no sea en perjuicio de los sembrados y cultivos.
 - d) Celebrar en los lugares acostumbrados sus fiestas regionales.
 - e) Fomentar la creación de cooperativas de consumo entre los trabajadores.
 - f) Fomentar la alfabetización entre los trabajadores y sus familiares."

En las actividades del campo son frecuentes los contratos de arrendamiento o de aparcería en virtud de los cuales, respectivamente, los propietarios de fincas, establos, bosques, ranchos o de tierras transfieren el uso y aprovechamiento de las mismas, a cambio de un renta cierta, periódica y determinada de antemano, o ceden a una persona el inmueble rústico para su explotación a cambio de una parte de los beneficios que se produzcan; en tales hipótesis cuando el arrendatario o aparcerero no cuente con recursos suficientes para garantizar el pago de prestaciones e indemnizaciones laborales, se dará la responsabilidad solidaria con el propietario de la finca, rancho, hacienda, establo, bosque o tierra en explotación. Consecuentemente, el patrón será en su caso, el propietario de los centros de ocupación campesinos o el arrendatario o aparcerero de ellos; es obvio que al concertarse estos contratos deberá asegurarse de que el arrendatario responda con bienes o fianzas ante la eventualidad de reclamos laborales, pues de resultar estos insolventes responderá el propietario por tales reclamos.

4. Condiciones de Trabajo.

Las condiciones de trabajo, son las que derivan de las normas legales laborales, y del acuerdo de las partes de la relación laboral, son el conjunto de bases, modalidades y particularidades bajo las cuales se presta el trabajo personal subordinado, las que constituyen sus derechos y obligaciones, son por ejemplo, las referentes al salario y demás prestaciones en efectivo y en especie, al turno o jornada de trabajo, al periodo de vacaciones, aguinaldo, tiempo extraordinario de servicio, término de contrato y otras. Las condiciones de trabajo deberán hacerse constar en los contratos de trabajo.

“Podemos definir las como las estipulaciones que en relación con el trabajo pactado, establecen derechos y obligaciones recíprocas entre el patrón y el trabajador. Nuestra preceptiva laboral expresamente menciona las condiciones de trabajo en sus artículos 56 y siguientes, los que resultan omisos pues no se

refieren o comprenden otros derechos y obligaciones que también constituyen condiciones de trabajo.”³³

La ley laboral, sobre las condiciones de trabajo señala lo siguiente:

Artículo 56.- “Las condiciones de trabajo en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en esta Ley y deberán ser proporcionales a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales, sin que puedan establecerse diferencias por motivo de raza, nacionalidad, sexo, edad, credo religioso o doctrina política, salvo las modalidades expresamente consignadas en esta Ley.”

En el anterior artículo señala el principio de igualdad en el trabajo que nuestra legislación laboral establece a través de la presión en la contratación colectiva.

El principio de igualdad en las condiciones de trabajo tiene sus excepciones, las que se encuentran señaladas en la prestación de determinados trabajos especiales, como el de los deportistas, artistas, músicos y otros, los que pueden tener salarios distintos, no obstante desempeñar trabajo igual en atención a la importancia o categoría del evento, del local o del trabajador afectado.

Cuando se quebranta el principio de igualdad reconocido en el párrafo segundo de artículo 3 y en el artículo 56 de la Ley Federal del Trabajo así como es la fracción VII del apartado “A” del artículo 123 constitucional, el trabajador afectado puede ejercitar la acción de nivelación de salario o condiciones de trabajo, teniendo presente que según el criterio de la Corte, es a él, al que le corresponde la carga de la prueba.

³³ BORREL NAVARRO, Miguel. Op. cit., p. 79.

Artículo 57.- “El trabajador podrá solicitar de la Junta de Conciliación y Arbitraje la modificación de las condiciones de trabajo, cuando el salario no sea remunerador o sea excesiva la jornada de trabajo o concurren circunstancias económicas que la justifiquen.”

Del anterior numeral se pueden hacer las siguientes apreciaciones, que una vez establecidas en el contrato individual o colectivo de trabajo, no puede ninguna de las partes de la relación laboral, variarlas unilateralmente, para su modificación u omisión, tanto el patrón como el trabajador de no llevar a cabo un convenio de común, deberán concurrir ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, a solicitar, cuando existan razones económicas que lo justifiquen o sea inhumana la jornada de trabajo, o el salario no sea remunerador la modificación de las condiciones de trabajo previamente acordadas, utilizando respectivamente el procedimiento ordinario de los conflictos individuales de naturaleza jurídica y nunca podrán establecerse condiciones inferiores a los mínimos legales.

Las disposiciones legales sobre las condiciones de trabajo tienden también al reconocimiento y ratificación de los principios de protección y de igualdad de los individuos en el trabajo, teniendo el carácter de condiciones mínimas, por lo que dado el dinamismo, y la expansión constante que tiene el Derecho del Trabajo, tienden siempre a ampliarse, complementarse y mejorarse en beneficio de los trabajadores, sin olvidar los derechos e intereses legítimos de los patrones.

5. Capacitación y Adiestramiento.

Definición. Capacitación es la acción y efecto de capacitar o capacitarse (hacer a uno apto, habilitarlo para alguna cosa). Adiestramiento es la acción y efecto de adiestrar o adiestrarse (hacer diestro, enseñar, instruir, guiar, encaminar).³⁴

³⁴ Real Academia Española. Diccionario de la Lengua Española, Décimo Novena Edición, España, Editorial Espasa-Calpe, 1970, p.p. 26 y 250.

Respecto a la capacitación y adiestramiento, tenemos que señalar que a lo largo de la historia el ser humano ha instrumentado mecanismos que pretenden hacer que el trabajador preste más eficazmente su trabajo y adquiera los elementos que le permitan aspirar a superarse laboralmente.

Resulta evidente recalcar que no en todas las épocas históricas de nuestro país se pensó en la capacitación y adiestramiento como un derecho social orientado a que el trabajador pueda acceder a una vida decorosa.

De lo anterior, tenemos que originalmente la Constitución Política de 1917, no hizo referencia en el artículo 123 constitucional a las figuras en estudio, toda vez que cuando mucho señaló en la fracción XII la obligación de los patrones de establecer escuelas para la comunidad.

Por su parte, la Ley Federal del Trabajo de 1931 reglamentó con limitaciones la obligación patronal de establecer y sostener “escuelas elementales en beneficio de los hijos de los trabajadores...” (artículo 111, fracción VIII). Asimismo, en la fracción XXI del artículo en cuestión quedó consignada la obligación patronal de otorgar becas a uno de sus trabajadores o a uno de los hijos de éstos. Finalmente se reguló el contrato de aprendizaje en los artículos 218 a 231.

Sobre el aspecto de la capacitación podemos observar que en la Ley Federal del trabajo de 1931, en su Título Tercero, señala únicamente “Del contrato de aprendizaje”, es decir no existía algún artículo que expresamente señalara la obligación de la empresa a capacitar a sus trabajadores.

Es decir, en el contrato de aprendizaje una de las partes se comprometía a prestar sus servicios personales a la otra, recibiendo a cambio enseñanza en un arte u oficio y la retribución convenida, cabe señalar que durante su aprendizaje dicha persona gozaba únicamente de una pequeña gratificación cuando ya tuviera

dominio del oficio que iba a desempeñar se le pagaría igual que a los demás, es decir, estaba como un aprendiz.

Dicho ordenamiento jurídico señalaba que era obligatorio que los patrones admitieran en sus empresas aprendices, en número no menor del cinco por ciento de la totalidad de los trabajadores, había preferencia en cuanto a que fueran contratados como aprendices los hijos de los trabajadores, se puede decir que, esta era un sistema de capacitación y adiestramiento en el trabajo que se había venido dando desde la Edad Media cuando surge el obraje en el cual existía la figura de los aprendices.

En la Ley Federal del Trabajo de 1970 se suprimió el contrato de aprendizaje "...por considerar que, tal como se encontraba reglamentado, era una reminiscencia medieval, y porque, en multitud de ocasiones, era un instrumento que permitía, a pretexto de enseñanza, dejar de pagar los salarios a los trabajadores o pagarles salarios reducidos."³⁵

Es decir, los patronos abusaban de supuesto contrato de aprendizaje en el cual era el pretexto para contratar a menores de edad, pagarles un ínfimo salario, no les daban ningún tipo de prestación.

Actualmente, la Ley Federal del Trabajo contempla en su Capítulo III Bis un apartado especial respecto a la capacitación y adiestramiento de los trabajadores, destacando en su artículo 153-A, los siguientes:

Artículo 153-A.- "Todo trabajador tiene derecho a que su patrón le proporcione capacitación o adiestramientos en su trabajo que le permita elevar su nivel de la vida y productividad conforme a los planes y programas formulados, de común, por el patrón y el sindicato o sus trabajadores y aprobados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social."

³⁵ DAVALOS , José. Op. cit., p. 278.

Por otra parte, resulta menester indicar que la mayoría de los estudiosos del Derecho del Trabajo consideran que los conceptos de capacitación y adiestramiento significan obligaciones diferentes; por tanto tenemos, que para el jurista Miguel Borrel Navarro "...capacitar es preparar al trabajador para el desempeño de otro trabajo distinto al que desempeña y que generalmente es mejor retribuido, y (...) adiestramiento es mejorar y perfeccionar al trabajador en el desempeño del mismo trabajo que viene realizando."³⁶

Por su parte, el Reglamento de Capacitación y Adiestramiento, en su numeral 2° establece los siguientes conceptos, a saber:

Artículo 2°. "Para la interpretación y aplicación del presente Reglamento, se entiende por: **Capacitación:** Proceso educativo, activo y permanente que consiste en adquirir, mantener, renovar, reforzar, actualizar o incrementar los conocimientos, destrezas y actitudes necesarias para el desarrollo personal y colectivo de los trabajadores.

Adiestramiento: Todas aquellas acciones encaminadas al desarrollo de habilidades y destrezas del trabajador, en el manejo de equipos, instrumentos, aparatos, etc., con el propósito de incrementar la calidad y eficiencias en su puesto de trabajo."

De los anteriores conceptos se desprende que uno de los principales objetivos de la capacitación y adiestramiento es, cubrir las vacantes que se presenten en las empresas atendiendo a la capacidad del trabajador y dejar sin efectos el escalafón ciego o subjetivo que se utilizaba muchas veces en perjuicio del obrero más capacitado y de la empresa.

Por consiguiente, la capacitación y adiestramiento tienen por objeto:

³⁶ BORREL NAVARRO, Miguel. op. cit. p. 228.

- Actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades del trabajador e informarle y prepararlo en las nuevas técnicas.
- Preparar al trabajador para ocupar una vacante o puesto de nueva creación, es decir, de un trabajo distinto al desempeñado por el trabajador, lo que abarca la capacitación.
- Prevenir riesgos de trabajo.
- Incrementar la productividad bajo dos aspectos: producir más cantidad y de mejor calidad.
- Mejorar las actitudes del trabajador.

Cabe destacar que todas las empresas, de cualquier rama industrial o actividad, tienen la obligación de cumplir con este requerimiento legal, el que comprende tanto a las empresas grandes, como a las medianas y pequeñas.

Asimismo, es importante mencionar que la capacitación y adiestramiento pueden ser impartidos por los jefes inmediatos de los trabajadores, así como a través de los centros patronales o cámaras de la industria y del comercio y también utilizando los servicios de las escuelas o academias particulares que se han constituido o se constituyan para estos fines y siempre que se encuentren debidamente registradas en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Para que esta enseñanza funcione, deberá ser supervisada por las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento que deben establecerse en las empresas en forma permanente, deberán señalarse los días y horas que estimen más convenientes para su impartición, tomando en consideración la naturaleza, actividades y características de cada centro de trabajo, por lo que no todos los cursos son iguales en todas las empresas.

6. Sindicato.

Su raíz etimológica, es la siguiente syndicat, a su vez deriva del latín syndicus, abogado y representante de una ciudad, palabra que se produce del griego síndicos, defensor del syn (syn) que quiere decir, con colaboración; y dykh (dyké) justicia.

Gramaticalmente sindicato es la “Asociación formada para la defensa de intereses económicos o políticos comunes a todos los asociados. Se aplica especialmente a las asociaciones obreras.”³⁷

Ahora bien, sindicato es: “... la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses.”³⁸

Guillermo Cabanellas, sobre el concepto de sindicato, vierte el siguiente comentario: “En Derecho Laboral, toda organización o asociación profesional compuesta o integrada por personas que, ejerciendo el mismo oficio o profesión, u oficios o profesionales similares o conexos, se unen para el estudio y protección de los intereses que les son comunes. Cualquier entidad profesional que tenga por objeto la defensa de los intereses comunes de la actividad laboral de sus miembros, puede llamarse sindicato.”³⁹

Los trabajadores han necesitado de la unión para poder obtener conquistas laborales, dado que el patrón no accede de buena voluntad a otorgarles prestaciones que han hecho posible una vida más decorosa y digna a los trabajadores, por lo que, la libertad a sindicalizarse es una de las conquistas

³⁷ Diccionario Enciclopédico Ilustrado. Op. cit., s/p.

³⁸ Diccionario Jurídico Mexicano, Tomo P-Z, Op. cit., p. 2995.

³⁹ CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. Diccionario Jurídico Elemental, Argentina, Editorial Heliasta, 1998, p. 366.

obtenidas como consecuencia de tantas luchas de éstos (trabajadores) en contra de los patrones.

La Ley Federal del Trabajo en cita en su artículo 356, señala que el sindicato es: "... la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses."

Dentro del sistema del ordenamiento mexicano se reconoce el principio de libertad sindical en sus aspectos positivo y negativo, al establecer el derecho de los patrones para formar sindicatos sin previa autorización, así lo establece la Constitución y la Ley Federal del Trabajo, y de igual manera, se consigna también, la libertad colectiva sindical de las agrupaciones profesionales para redactar sus reglamentos y estatutos, elegir a sus representantes, organizar su administración y actividades y formular su programa de acción.

Dentro de nuestro sistema, formalmente podrán constituirse sindicatos sin previa autorización, fundamentalmente al margen de las autoridades del Estado y con plena independencia del patrón. Al efecto deberán reunirse 20 trabajadores al menos, y en su caso 3 patrones.

La constitución de un sindicato es, en ese sentido, formal. La ley exige que se levante acta de la asamblea, cuya copia, entre otros documentos, habrá de remitirse a la autoridad registral.

Para evitar que las empresas impidan la reunión de dicho número, la ley establece que se computarán como miembros del sindicato, todos los trabajadores en servicio activo que estuvieren prestando sus servicios al momento de la presentación de la solicitud. Así también, se considerarán dentro del sindicato, aquéllos que hubieren sido separados del empleo dentro de los treinta días anteriores al momento de la presentación de la solicitud o del otorgamiento del registro.

Ahora bien, el fondo de la formación del sindicato es la protección de los intereses de los trabajadores.

De los anteriores conceptos de sindicato se pueden resumir de la siguiente manera:

- Se trata de una unión libre.
- Reúne a personas vinculadas entre sí por lazos profesionales.
- Es institucional.
- Es permanente.
- Persigue la defensa de los intereses de sus miembros y la mejoría de sus condiciones económicas y sociales.
- Intenta, especialmente, mejorar el trabajo de sus miembros.
- Procura la regulación colectiva de las condiciones de trabajo.

La constitución de los sindicatos aparece denominada por el principio consagrado en el artículo 357 de la ley de la materia, que establece que: "los trabajadores y los patrones tienen el derecho de constituir sindicatos, sin necesidad de autorización previa." Esto quiere decir que se trata de un acto libre, para la constitución se requieren por lo menos de 20 trabajadores o en el caso de los patrones se requieren tres patrones que al reunir sus voluntades crean un nuevo sujeto de derecho: una persona moral, se puede afirmar que se trata de un negocio jurídico colectivo.

La naturaleza del registro de los sindicatos constituye uno de los puntos oscuros del derecho laboral. En realidad no sólo del derecho laboral sino de todo el derecho, en cuanto que la intervención del Estado en el nacimiento o control de las personas jurídicas en general ha sido uno de los motivos de polémica más inquietante.

Para el maestro Néstor de Buen, manifiesta: "el registro es, sin embargo, un típico acto administrativo, mediante el cual el Estado otorga a los sindicatos el

reconocimiento de que han satisfecho los requisitos de ley. En esa medida el reconocimiento supone la confirmación de la legalidad de la constitución de los sindicatos y puede operar, aún presuntamente, cuando el registro se otorga automáticamente, esto es, porque el órgano registrado ejerció oportunamente su derecho a la crítica.”⁴⁰

El artículo 365 de la ley en cita, señala los requisitos para la obtención del registro de los sindicatos que a la letra dice:

“Los sindicatos deben registrarse en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en los casos de competencia federal y en las Juntas de Conciliación y Arbitraje en los de competencia local, a cuyo efecto remitirán por duplicado:

- I. Copia autorizada del acta de la asamblea constitutiva;
- II. Una lista con el número, nombre y domicilio de sus miembros y con el nombre y domicilio de los patronos, empresas o establecimientos en los que se prestan los servicios;
- III. Copia autorizada de los estatutos; y
- IV. Copia autorizada del acta de la asamblea en que se hubiese elegido la directiva. Los documentos a que se refieren las fracciones anteriores serán autorizados por el Secretario General, el de Organización y el de Actas, salvo lo dispuesto en los estatutos.”

Por lo que se refiere a las obligaciones de los sindicatos, el artículo 377 de la Ley Federal describe que son las siguientes:

- I. "Proporcionar los informes que les soliciten las autoridades del trabajo, siempre que se refieran exclusivamente a su actuación como sindicato;

⁴⁰ DE BUEN, Néstor. Op. cit., p. 754.

- II. Comunicar a la autoridad ante la que estén registrados, dentro de un término de diez días, los cambios de su directiva y las modificaciones de los estatutos, acompañado por duplicado copia autorizada de las actas respectivas; y
- III. Informar a la misma autoridad cada tres meses, por lo menos, de las altas y bajas de sus miembros.”

Como hemos visto con anterioridad, la fracción XVI del apartado A del artículo 123 Constitucional establece el derecho de formar asociaciones profesionales; pero no dice cómo, con lo que deja al legislador reglamentario esa posibilidad, de manera tal que permita o favorezca la libertad de asociación.

De ello se desprende que la ley, al regular las formas de los sindicatos, en tanto que aptas para ejercer esa libertad, hace factible la constitución concreta de sindicatos de trabajadores y de patrones, atendiendo la defensa de su interés común y sin contrariar la norma constitucional. De paso se observa que la legislación se inclinó por la sindicación múltiple y no por la única, ésta que haría pensar en una restricción.

7. Contrato Colectivo de Trabajo.

En primer término, tenemos que por contrato colectivo de trabajo se entiende como “...el acuerdo al que llegan un grupo de trabajadores representados por una organización sindical, con un patrón o un grupo de patrones, con una empresa o una industria, en su carácter de unidades económicas de producción o distribución de bienes o servicios, para establecer las condiciones de trabajo, según las cuales los primeros prestarán un servicio subordinado y los segundos aceptarán obligaciones de naturaleza individual y social, mediante la consignación de

beneficios y compromisos recíprocos, ajustados a la índole de los servicios a desarrollar por los trabajadores.”⁴¹

Por su parte, el jurista mexicano Miguel Borrel Navarro establece que el contrato colectivo de trabajo es “...el acuerdo, pacto o convenio que se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones patrones o uno o varios sindicatos de patrones, mediante el que se establecen las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo, en una o más empresas o establecimientos. El objetivo fundamental de esta institución es elevar el nivel de las condiciones de trabajo y prestaciones en beneficio del trabajador.”⁴²

Asimismo, sobre la naturaleza jurídica del Contrato Colectivo de Trabajo han sido innumerables las opiniones y estudios que se han realizado. Resumiendo, puede afirmarse que existen dos tendencias generales: una admite que es efectivamente un contrato, aunque con características *sui-géneris* y la otra, que lo considera una convención que establece determinados intereses que puede en posteriormente ser regidos o reglamentados por el contrato individual de trabajo.

Es importante resaltar que de acuerdo con lo dispuesto en la Ley Federal del Trabajo, el contrato colectivo de trabajo debe contener:

- Los nombres y domicilios de los contratantes.
Las empresas y establecimientos y secciones que abarca.
- Su duración o la expresión de ser por tiempo indeterminado o para obra determinada.
- Las jornadas de trabajo.
- Los días de descanso y vacaciones.

⁴¹ Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM. Diccionario Jurídico Mexicano. Tomo de la A-CH, Décimo Primera Edición, México, UNAM, 1999, p. 695.

⁴² BORREL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo, Segunda Edición, México, PAC, 1990, p. 391.

- El monto de los salarios. De no consignarse éstos, será nulo el contrato.
- Las cláusulas relativas a la capacitación y adiestramiento de los trabajadores de la empresa o establecimiento.
- Disposiciones sobre la capacitación y adiestramiento inicial, que debe impartirse a quienes vayan a iniciar sus labores en la empresa o establecimiento.
- Las bases sobre la integración y funcionamiento de las comisiones que deben integrarse de acuerdo con la Ley; es decir, las comisiones bipartitas sobre Reparto de Utilidades; Cuadro General de Antigüedades y Escalafón; Capacitación y Adiestramiento, de Funciones Sociales y Económicas, Reglamento Interior de Trabajo; Seguridad e Higiene, así cualquier otra comisión que se acuerde establecer en relación con el trabajo.
- Los departamentos o secciones que abarca el Contrato Colectivo.
- Si se reconocen y aplican las cláusulas de exclusión y la forma, extensión y modalidades de las mismas.
- El procedimiento y clasificación de sanciones.
- Señalamiento de los puestos de planta y los que deben considerarse como de tiempo fijo y obra determinada, así como la forma de cubrir las plazas temporales; y
- Las demás estipulaciones que convengan las partes, los permisos, licencias forma de cubrir las vacantes, actividades sindicales, becas, etc.

Así también, resulta menester indicar que la acción para demandar la modificación o modificaciones del contrato colectivo de trabajo, corresponderá realizarlo a las partes que intervienen del instrumento en cuestión, cuando así lo consideren pertinente, pero no podrán solicitarla los trabajadores individualmente considerados, ni sus coaliciones.

También podemos considerar como importante, el que los contratos colectivos de trabajo de acuerdo con la Ley Federal del Trabajo pueden celebrarse, por tiempo determinado, indeterminado o por obra determinada y su revisión deberá solicitarse siempre 60 días antes:

- Del vencimiento del contrato colectivo por tiempo determinado, si éste no es mayor de dos años;
- Del transcurso de dos años, si el contrato por tiempo determinado tiene una duración mayor; y
- Del transcurso de dos años, en los casos de contratos por tiempo indeterminados y por obra determinado.
- La fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón, o su incapacidad física o mental o su muerte, que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa y directa, la terminación de los trabajos.
- La incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación.
- El agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva.
- En los casos de explotación o restauración de minas abandonadas o paralizadas, cuando carezcan de minerales costeables. En estos supuestos legales referidos a las mismas, existen dudas en la doctrina si sus disposiciones por analogía, pueden ser de aplicación también a otras actividades laborales; y
- El concurso o quiebra legalmente declarado, si la autoridad competente o los acreedores resuelven el cierre definitivo de la empresa o la reducción definitiva de sus trabajos. En estos casos debe haber una sentencia definitiva que declare y establezca el estado de quiebra o concurso en el juicio

universal correspondiente, de lo contrario se entendera que hay un despido injustificado.

8. Seguridad Social.

La reforma a la fracción XXIX del artículo 123 Constitucional, del 27 de diciembre de 1974, revela la recuperación de la tendencia característica de los sistemas de seguridad social contemporáneos.

El Derecho de la Seguridad Social es el conjunto de normas que regula a los organismos que forman parte del sistema encaminado a la protección de la clase trabajadora, de sus familias y de la comunidad misma, contra los riesgos derivados del trabajo y de la existencia en general (riesgos vitales).

El Derecho de la Seguridad Social es una disciplina dinámica que se ha incrustado en esa nueva vertiente del orden jurídico que es el Derecho Social, parte de la consideración del hombre como integrante de un núcleo social bien diferenciado; no como el sujeto abstracto de relaciones de contenido estrictamente jurídico.

El Derecho en cuestión, en ese avance de la solidaridad colectiva, comprende una amplia gama de servicios esenciales para preservar y mejorar la condición humana (asistenciales, clínicos, económicos, sociales, culturales, deportivos, etc.). La seguridad social, en su acepción moderna, descarta la idea privativa consistente en considerar "la culpa" del trabajador en la producción del riesgo y la consiguiente exoneración del propietario de los medios de producción. Hoy se reconoce que la economía genera el riesgo, que éste es socialmente creado y sus consecuencias deben ser socialmente compartidas. Resultaría injustificable exculpar a la clase patronal, creadora real del riesgo.

9. Instituto Mexicano del Seguro Social.

La fracción XXIX del apartado A del artículo 123 Constitucional, al fijar el contenido mínimo de la Ley del Seguro Social, señala los seguros de enfermedades y accidentes, así como “cualquier otro encaminado a la protección y bienestar de los trabajadores, campesinos, no asalariados y otros sectores sociales y sus familiares”. En el artículo 2° de la nueva Ley del Seguro Social se aclara que la seguridad social trata de “garantizar el derecho a la salud, la asistencia médica, la protección de los medios de subsistencia y los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo, así como el otorgamiento de una pensión que, en su caso y previo cumplimiento de los requisitos legales, será garantizada por el Estado”. Entre los seguros que proporciona el régimen obligatorio del Seguro Social, los referidos directamente a la salud los de riesgos de trabajo, de enfermedades y maternidad.

Por lo que hace al seguro de riesgo de trabajo, éstos vienen a ser los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo, siendo los primeros toda lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior; o la muerte, producida repentinamente en ejercicio, o con motivo del trabajo, cualquiera que sea el lugar y mente en ejercicio, o con motivo del trabajo, cualquiera que sea el lugar y el tiempo en que dicho trabajo se preste, y la enfermedad del trabajo y todo estado patológico derivado de la acción continuada de una causa que tenga su origen o motivo en el trabajo, o en el medio en que el trabajador se vea obligado a prestar sus servicios, así como las enumeradas en la Ley Federal del Trabajo.

El artículo 56 de la Ley del Seguro Social prescribe: "... que el asegurado que sufra un riesgo de trabajo tiene derecho a las siguientes prestaciones en especie:

- a) Asistencia médica, quirúrgica y farmacéutica.

- b) Servicio de hospitalización.
- c) Aparatos de prótesis y ortopedia.
- d) Rehabilitación. "

En lo que hace al seguro de enfermedades y maternidad, es amplio el espectro de beneficiarios (asegurado; el pensionado por incapacidad permanente total o parcial; invalidez; cesantía en edad avanzada y vejez, y viudez, orfandad o ascendía; la esposa del asegurado o, a falta de ésta, mujer con quien ha hecho vida marital durante los cinco años anteriores a la enfermedad, o con la que haya procreado hijos, siempre que ambos permanezcan libres de matrimonio; el esposo de la asegurada o, a falta de éste el concubinario, siempre que hubiera dependido económicamente de la asegurada.

De acuerdo con el artículo 89 de la Ley del Seguro Social, el Instituto prestará los servicios que tiene encomendados, directamente a través de su propio personal e instalaciones; o indirectamente, en virtud de convenios con otros organismos públicos o particulares, para que se encarguen de impartir los servicios del ramo de enfermedades y maternidad y proporcionar las prestaciones en especie y subsidios del ramo de riesgo de trabajo siempre bajo la vigilancia y responsabilidad del Instituto. También podrá celebrar convenios con quienes tuvieren establecidos servicios médicos y hospitalarios, pudiendo convenirse, si se tratará de patrones con obligación al seguro, en la reversión de una parte de la cuota patronal y obrera en proporción a la naturaleza y cuantía de los servicios relativos.

En cuanto el régimen de las prestaciones sociales institucionales, éstas serán proporcionadas mediante programas de promoción de la salud difundiendo los conocimientos necesarios a través de cursos directos y del uso de medios de comunicación; educación higiénica, materno-infantil, sanitaria y de primeros auxilios; mejoramiento de la alimentación y de la vivienda, entre otros.

Dentro del régimen voluntario del Seguro Social se encuentra el seguro de salud para la familia, a fin de que todas las familias en México puedan celebrar con el IMSS, un convenio para el otorgamiento de las prestaciones en especie del seguro de enfermedades y maternidad. De igual manera el Instituto podrá celebrar esos convenios, en forma individual o colectiva, con trabajadores mexicanos que se encuentren laborando en el extranjero, a fin de que se proteja a sus familiares residentes en el territorio nacional y a ellos mismos cuando se ubiquen en éste.

10. Subrogación.

Es la transmisión de la propiedad de una empresa o de uno de sus establecimientos, en virtud de la cual, el adquirente asume la categoría de nuevo patrón con todos los derechos y obligaciones, pasados, presentes y futuros, derivados y que se deriven de las relaciones de trabajo.

Así entonces, "...cuando los titulares de la propiedad de la empresa o establecimiento transfieren la misma a otras personas o autorizan a otras personas para detentarlas como si fueran dueños mediante el arrendamiento, estamos en presencia de la substitución patronal; esa circunstancia no implica el cierre de la empresa o del establecimiento, todo lo contrario, significa su permanencia, por consecuencia no afecta a la comunidad laboral que trabaje en ella. Podría producir cambios en su nombre y razón social y en algunos directivos o altos empleados de la misma, pero para el resto de los trabajadores no produce ningún cambio en las condiciones generales de trabajo, la antigüedad no se altera, ni tienen por que modificarse las jornadas, ni el salario a la baja; ni extinguirse las deudas por prestaciones laborales devengadas"⁴³.

Es derecho de los trabajadores cuando ello ocurra, que el patrón que transfiere la propiedad o los derechos para ejercerlos como tal, como ocurre en el

⁴³ OLVERA QUINTERO, Jorge. Derecho Mexicano del Trabajo, México, Editorial Porrúa, 2001, p. 249.

arrendamiento, deba hacerlo de su conocimiento; si el patrón no cumple con esta obligación de aviso, los trabajadores deben proceder al cobro de prestaciones adeudadas, puesto que el patrón sustituido es responsable solidario con el nuevo, el sustituto, hasta por seis meses respecto del pago de prestaciones derivadas de la relación laboral, aguinaldos, vacaciones, tiempo extraordinario, pago de comisiones o primas; concluido el término de los seis meses subsistirá únicamente la responsabilidad del nuevo patrón.

La Ley no precisa el concepto de la sustitución patronal, sólo regula sus efectos. Así tenemos, que el artículo 41 de la Ley Federal del Trabajo establece lo siguiente:

“La sustitución de patrón no afectará las relaciones de trabajo de la empresa o establecimiento. El patrón sustituido será solidariamente responsable con el nuevo por las obligaciones derivadas de las relaciones de trabajo, y de la ley, nacidas antes de la fecha en que se hubiese dado aviso de la sustitución, hasta por el término de seis meses; concluido éste, subsistirá únicamente la responsabilidad del nuevo patrón.

El término de seis meses a que se refiere el párrafo anterior, se contará a partir de la fecha en que se hubiese dado aviso de la sustitución al sindicato o a los trabajadores”.

Así entonces, “...tal sustitución produce efectos por ministerios de ley y no afecta de ninguna forma, las relaciones de trabajo ya existentes, toda vez que el nuevo patrón asume la posición jurídica del anterior. Por consiguiente el cambio de los patrones no destruye la existencia de las relaciones de trabajo”⁴⁴.

Por su parte, Baltasar Cavazos Flores, señala: " que para que opere la sustitución patronal se requiere:

⁴⁴ SANTOS AZUELA, Héctor. Elementos de Derecho del Trabajo, México, Editorial Porrúa, 1994, p. 227.

- Que se haga una transmisión por cualquier título de los bienes esenciales del establecimiento, ya que si la transmisión es de objetos accesorios, no opera la sustitución.
- Debe de darse necesariamente una unidad en la continuidad de la explotación del negocio, ya que si no se da tal unidad en la continuidad, sólo resulta obligado el antiguo patrón. Por lo tanto, si un patrón compra una empresa, pero no continúa laborando, no puede hablarse de sustitución patronal." ⁴⁵

Cuando se da la figura jurídica de la sustitución patronal a que alude el artículo 41 de la Ley Federal del Trabajo, surge cuando una persona adquiere la totalidad o casi la totalidad de los elementos funcionales propios de la substituida, como unidad económica jurídica, continuando ininterrumpidamente con la actividad que desarrollaba ésta. En tal virtud, si una empresa adquiere, mediante contrato de arrendamiento, el derecho de uso sobre algunos bienes de una empresa declarada en estado de quiebra, es evidente que en este caso no se da la sustitución patronal prevista en el precisado artículo de la legislación laboral, ya que, el adquirente sólo tendrá las obligaciones correlativas propias del derecho de uso, pero no todas las inherentes a dichos bienes, como las tendría si los hubiera adquirido en propiedad.

Néstor de Buen, al analizar el artículo 41 de la Ley Federal del Trabajo, señala como elementos de la sustitución patronal:

- “**a)** La existencia de una empresa o establecimiento;
- b)** La existencia de un titular de la empresa o establecimiento;
- c)** La transferencia de los derechos de titularidad de una a otra persona (o grupo de personas), y

⁴⁵ CAVAZOS FLORES, Baltasar. 40 Lecciones de Derecho Laboral, Novena Edición, México, Editorial Trillas, 1998, p. 110.

d) El nacimiento de una responsabilidad solidaria temporal, por seis meses, contados a partir de la fecha en que se hubiere dado el aviso de la sustitución al sindicato o a los trabajadores, a cargo del patrón anterior, por las responsabilidades nacidas antes de la fecha de la sustitución”⁴⁶.

Cabe destacar que el artículo 16 de la Ley Federal del Trabajo, establece la diferencia entre empresa y establecimiento al disponer que "se entiende por empresa la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios y por establecimiento la unidad técnica que como sucursal, agenda u otra forma semejante, sea parte integrante y contribuya a la realización de los fines de la empresa".

En la Exposición de Motivos de la Ley Federal del Trabajo, al respecto, se expresa que: “La empresa es la unidad económica de producción de bienes o servicios, la organización total del trabajo y del capital bajo una sola dirección y para la realización de un fin, en tanto que el establecimiento es una unidad técnica no obstante, lo cual forma parte y contribuye a la realización de los fines de la empresa, considerada como la unidad superior”⁴⁷.

En consecuencia, y de conformidad con el numeral 41 de la Ley Federal del Trabajo, la sustitución patronal puede implicar la transmisión de la propiedad de una empresa en su totalidad o de uno de sus establecimientos, sucursal o agencia, es decir, de una parte de la empresa; siempre y cuando la transmisión se realice en calidad de una unidad económica independiente y vaya a funcionar como tal; esto es, que ese nuevo establecimiento sucursal o agencia, vaya a funcionar como una empresa nueva, distinta.

Por otra parte, la Suprema Corte de Justicia de la Nación, ha establecido el criterio de que la sustitución de patrón opera “si se da la transmisión de la

⁴⁶ DE BUEN L, Nestor. Op. Cit., p. 512.

⁴⁷ Infra. Nos referimos a la exposición de motivos de la Ley Federal del Trabajo de 1931.

empresa o de uno de sus establecimientos, pero que, no funciona la sustitución si únicamente se efectúa la enajenación de "una parte de la maquinaria, útiles y enseres de una empresa".

Es de gran importancia esta distinción que ha hecho el máximo tribunal, que hay que tomar en consideración siempre que se realice la transmisión de un establecimiento, sucursal o agencia de una empresa en donde se da la figura del patrón sustituto; lo que no sucede en el caso de la enajenación de maquinaria, y útiles de una empresa; éstos pasarán a ser utilizados en esa calidad, pero no seguirán funcionando como unidades técnicas para contribuir a la realización de los fines de la misma o de otra empresa.

Asimismo, el artículo 41 de la legislación laboral referida establece que la sustitución de patrón no afectará las relaciones de trabajo de la empresa o establecimiento. El patrón sustituido será solidariamente responsable con el nuevo por las obligaciones derivadas de las relaciones de trabajo y de la Ley, dadas antes de la fecha de la sustitución, hasta por el término de seis meses. Una vez fenecido ese plazo, el trabajador sólo podrá ejercer sus acciones en contra del patrón sustituto, que será el único responsable de las obligaciones contraídas por la fuente de trabajo con el trabajador, antes y después de la sustitución.

La sustitución patronal no afecta a la relación de trabajo, pues ésta es una situación jurídica objetiva, establecida entre el trabajador y la fuente de trabajo.

Además, la relación laboral tiene la característica de ser estable y sólo puede disolverse por voluntad del trabajador, por el patrón excepcionalmente o por causas ajenas a ambos, que hagan imposible la continuación de la relación de trabajo. Si no fuera de esta manera habría la posibilidad de que la empresa que tiene nuevo titular no cumpliera con las obligaciones contraídas con los trabajadores; el patrón suscrito fácilmente argumentaría que él no había adquirido antes de la sustitución, ninguna obligación con los trabajadores y por lo tanto no

respondería de las obligaciones contraídas por el antiguo patrón; esto se trata de evitar posibles fraudes en perjuicio de los trabajadores. En el supuesto de que la sustitución patronal sea maniobra para perjudicar los intereses de los trabajadores, esa conducta constituye una falta de probidad y los trabajadores podrán intentar la acción correspondiente por causa imputable al patrón, y podrán exigir el pago de la indemnización y demás prestaciones que les corresponde.

El término de seis meses por el que el patrón sustituido es solidariamente responsable con el nuevo, de las obligaciones derivadas de las relaciones de trabajo y de la ley, se contará a partir de la fecha en que se hubiese dado el aviso de la sustitución al sindicato o a los trabajadores; de manera que si tal aviso no se produce, el patrón sustituido sigue siendo responsable solidariamente con el sustituto, por no cumplir con ese requisito esencial y no existir base para el cómputo de los seis meses mencionados.

En el presente capítulo como es de apreciarse se desarrollan diversas figuras jurídicas que son fundamentales para la comprensión del presente trabajo, ya que al entender con claridad los conceptos y como se conforman, hace más fácil la forma en que se plantea la hipótesis del tema que se está desarrollando, encontramos lo que es una relación de trabajo y como es que nace la relación laboral, en que momento se da, cuales son los elementos objetivos y subjetivos que la integran, lo importante que es la figura de trabajador y patrón, el contrato de trabajo y la trascendencia del mismo, la regulación especial del trabajador de campo, sus condiciones en el trabajo de acuerdo a las normas generales que también aplican para dicho trabajador, dentro de las cuales encontramos lo importante que es la capacitación y el adiestramiento para cualquier trabajador y en el caso concreto es indispensable que esto se aplique al trabajador de campo ya que de esto depende no solo la vida laboral del trabajador, sino en general la salud de toda la población, encontramos figuras jurídicas como el contrato colectivo de trabajo que en muchas otras actividades laborales son elementales y en la vida cotidiana la gran mayoría de los trabajadores del campo las

desconocen, tan es así que el trabajador en muchas ocasiones ni siquiera se le interesa que este asegurado o tenga derecho a seguridad social, por ello la necesidad de incluir en el presente trabajo dichos conceptos para entender que tan importantes son y el beneficio que se puede obtener de ellos y maxime que se encuentra reguladas en nuestra legislación vigente.

CAPÍTULO TERCERO

MARCO JURÍDICO

Al ubicar a los trabajadores del campo en la legislación laboral que regula dicha actividad, dentro del marco jurídico vigente, encontramos su fundamento por el orden jerárquico en: la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Convenios Internacionales y la Ley Federal del Trabajo, que a continuación se desarrollan.

1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917, Ley Suprema, contiene normas protectoras a favor de los individuos; entre ellas se encuentran dos artículos 5 y 123, referentes a la protección al Derecho del Trabajo.

Daremos inicio con el artículo 5º el cual menciona que “A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos. El ejercicio de esta libertad sólo podrá vedarse por determinación judicial, cuando se ataquen los derechos de tercero, o por resolución gubernativa, dictada en los términos que marque la ley, cuando se ofendan los derechos de la sociedad. Nadie puede ser privado del producto de su trabajo, sino por resolución judicial”.

Este primer párrafo denota fundamentalmente la libertad de elegir a nuestra conveniencia el trabajo que mejor nos acomode, la única limitante que sea legal, esta garantía se impartirá de manera general a todas las actividades existentes sin distinción alguna. La suspensión del ejercicio de dicha actividad, sólo puede darse a través de una resolución judicial, y previamente comprobado el perjuicio a la sociedad.

Ahora bien, en el último párrafo señala: “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”.

La duración existente para prestar un servicio en donde el patrón va a aprovechar la fuerza física o intelectual del trabajador, deberá ser conforme a lo establecido en la ley, si en el supuesto caso de que hubiese pactado la misma, no debe ser mayor de un año, de igual manera se trata de proteger los derechos políticos y civiles del trabajador ni tampoco va a ser acreedor, de la pérdida de sus derechos civiles o políticos si no lo realizan.

Nuestro país ha descansado, fundamentalmente, en una economía agraria. Sin embargo, la tendencia hacia la industrialización, factor esencial del desarrollo y los efectos perniciosos de una reforma agraria mal planeada y peor ejecutada, han provocado que el campo sea sinónimo de miseria y desamparo. Como consecuencia de ello la imagen del trabajador del campo responde a la de un trabajador explotado, que prefiere exiliarse a las ciudades donde encontrará, aún en los cinturones de miseria, un medio de vida menos exiguo que el que le ofrecen su participación en el sistema ejidal o su actividad subordinada al servicio de empresas agrarias o de hacendados a los que la reforma agraria no ha afectado.

Donde quiera que haya actividades agrícolas, ganaderas o forestales el trabajo que se preste en ellas será regulado por las normas específicas de la Ley del Trabajo independientemente de las normas generales para todos los trabajadores, es decir, la reglamentación especial para el trabajo en el campo, no significa que los trabajadores no puedan organizarse colectivamente para defender sus derechos, para participar en las utilidades de las empresas, para ser incorporados al sistema de la seguridad social, para laborar y obtener el pago correspondiente al tiempo extraordinario, para disfrutar de vacaciones, acceder al

pago de la prima dominical, cuando se labore los domingos, para tener derecho a aguinaldo, todo lo contrario.

Corresponde al artículo 123 la reglamentación del derecho del trabajo y para ello en su primer párrafo señala lo siguiente:

Artículo 123. “Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la ley.

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

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

La primera parte de dicho artículo contiene el derecho que tiene la persona de adquirir un trabajo, pero éste de ser benéfico asimismo y a la propia sociedad, tomando en cuenta principalmente el respeto a la dignidad. La finalidad de dicho artículo es la difusión laboral, la organización y más que nada no contravenir las normas.

El fundamento de esta función la tenemos presente en el capítulo referente a las facultades del Congreso de la Unión y es el artículo 73 fracción I, mencionando el tema de la creación de las normas referentes al artículo 123, regulador del ámbito laboral.

Ahora bien, cabe agregar que el artículo 73 Constitucional en materia del trabajo señala lo siguiente:

Art. 73. El Congreso tiene la facultad:

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

Ahora bien, por otra parte el Artículo 123 se divide en dos apartados el “A” que regula las relaciones de jornaleros, obreros, empleados, domésticos, artesanos y a todos de manera general y el apartado “B” que le corresponde las relaciones de los trabajadores integrantes de la Unión y el gobierno del Distrito Federal”.

El apartado de nuestro interés es el “A”, puesto que los trabajadores del campo se regularán y protegerán como a los jornaleros, obreros etc., entonces estamos partiendo desde la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

2. Convenios Internacionales.

El derecho internacional de los tratados es una de las disciplinas que más se ha desarrollado en los últimos años. De ser un derecho que se fue formando en la práctica internacional, con las Convenciones de Viena sobre Derecho de los Tratados de 1969 y la Convención de 1986 sobre Tratados Celebrados entre Organismos Internacionales o entre Organismos Internacionales y Estados, pasó a ser un derecho codificado además con un carácter innovador, ya que, la introducción de conceptos como el de *ius cogens*, que aporta un nuevo carácter al derecho internacional convencional al limitar la amplia libertad que antes se tenía para realizar tratados internacionales.

Sobre el concepto de tratado internacional la Convención de Viena señala lo siguiente: “un acuerdo internacional celebrado por escrito entre Estados y regido por el derecho internacional, ya conste en un instrumento único o en dos o más instrumentos conexos y cualquiera que sea su denominación”.⁴⁸

Es importante señalar que ante la globalización económica que se ha dado a nivel mundial, es muy común que cada día vayan creciendo los tratados internacionales en diferentes áreas, como pueden ser los económicos, comerciales, culturales, etc.

En este caso en particular veremos los tratados internacionales en materia del trabajo en caso en concreto serán los relacionados con los trabajadores del campo, que muchas veces son explotados, no gozan de ningún beneficio de seguridad social, y sus derechos laborales son violados, en ocasiones por su ignorancia.

Los Convenios Internacionales del Trabajo, son tratados internacionales que deben ser ratificados para su exigibilidad. Fijan las normas mínimas a observar los Estados Miembros, respecto a la materia tratada, en el caso en concreto se señalan los convenios en materia del trabajo.

Conforme al artículo 19 inciso 5) de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, los Estados Miembros tienen la obligación, dentro del plazo de un año posterior a la adopción de un Convenio, Recomendación o Protocolo por la Conferencia Internacional del Trabajo, de ser sometido a las autoridades competentes. Las normas que sean ratificadas por un Estado Miembro de la OIT tienen fuerza vinculante en derecho internacional. Al ratificar los Convenios los Estados Miembros se comprometen, formalmente, a dar cumplimiento a sus disposiciones, de hecho y de derecho, de conformidad con el inciso d) del artículo 19 de la Constitución de la OIT, donde se plantea: “si el

⁴⁸ BECERRA RAMÍREZ, Manuel. El Derecho en México una Visión de Conjunto, Tomo III, México, Editorial. UNAM, 1991, p. 1371.

miembro obtuviere el consentimiento de la autoridad o autoridades a quienes compete el asunto, comunicará la ratificación formal del Convenio al Director General y adoptará las medidas necesarias para hacer efectivas las disposiciones de dicho convenio”.

El Director General de la OIT al recibir las ratificaciones las registra y las comunica al Secretario General de las Naciones Unidas, además de notificarlas a los Estados Miembros de la Organización y publicarlas en el Boletín Oficial de la OIT. Antes de que sea obligatorio para el Estado que ratificó el Convenio, éste tiene que haber entrado en vigor. La práctica normal respecto a los Convenios de la OIT es prever su entrada en vigor doce meses después de la fecha en que se registró la segunda ratificación. Posteriormente, para cada miembro que lo ratifique, será obligatorio doce meses después del registro de su ratificación (algunos Convenios, especialmente marítimos, requieren un número de ratificaciones más elevado para su entrada en vigor).

A continuación se señalan los convenios relacionados con los trabajadores del campo.

CONVENIO 11

CONVENIO RELATIVO A LOS DERECHOS DE ASOCIACIÓN Y DE COALICIÓN DE LOS TRABAJADORES AGRÍCOLAS.

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:
Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad, en su tercera reunión, el 25 de octubre de 1921.

En esta reunión se analiza la posibilidad de que los campesinos y trabajadores agrícolas, tengan el derecho de asociación y coalición. Después de haber sido planteado se presenta a los Estados miembros para su aprobación y ratificación.

Es importante señalar que los campesinos es el sector social más desprotegidos, y que si bien es cierto, tienen el derecho de formar asociaciones o sindicatos para la defensa de sus intereses, estos no se han cristalizado, por diversas causas, como es la ignorancia, así como también el conocimiento que les otorgan las leyes federales y tratados internacionales.

A continuación se presentan los puntos más importantes del tratado internacional.

En esta organización está contemplada que todo país que ratifique dicho convenio se obliga a respetar los derechos laborales de los trabajadores del campo, así como respetar cualquier forma de organización que formen con el fin de defender su derechos y que no vean menoscabados sus derechos como trabajadores de campo.

Todas las ratificaciones que se hagan serán registradas ante la Organización Internacional del Trabajo.

Ahora bien, todos los Estados que lo ratifiquen deberán aplicarlo en sus respectivos países, así lo dispone el artículo 35 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo.

Cada vez que lo estime necesario, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo presentará a la Conferencia General una

memoria sobre la aplicación del Convenio y considerará la conveniencia de incluir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de su revisión total o parcial.⁴⁹

CONVENIO NO. 141

“SOBRE LA ORGANIZACIÓN DE TRABAJADORES RURALES”, 1975. RECOMENDACIÓN 149.

Garantiza la libertad sindical de los trabajadores rurales y fomenta su participación y organización en el desarrollo económico y social, este Convenio consagra, en forma especial, el derecho de los trabajadores rurales a organizarse libremente, ya se trate de asalariados o de personas que trabajen por cuenta propia. En él se recogen las principales disposiciones del Convenio no. 87, añadiendo que uno de los objetivos de la política nacional de desarrollo rural debe ser el de facilitar la constitución y desarrollo organizaciones de trabajadores rurales, fuertes e independiente, de forma que les permita participar, sin discriminación, en el desarrollo económico y social.

La organización de los trabajadores del campo, es importante toda vez que ello permitiría el desarrollo humano de éstos, la capacitación para el trabajo que no se da y si la hay es muy escasa.

En nuestro país las organizaciones campesinas siempre han sido y únicamente han servido para ser utilizadas por los partidos políticos los cuales no han ayudado a este sector, a mejorar su calidad de vida.

En la actualidad nos podemos percatar que los trabajadores del campo no gozan del beneficio del seguro social, y que en caso de llegar a sufrir un accidente en su trabajo, no son indemnizados y tienen que dejar de trabajar, esto repercute en que no generar dinero para su manutención.

⁴⁹ www.oit.or. Consultada la página el día 13 de mayo de 2007, a las catorce horas.

La indemnización de los accidentes de trabajo que llegan a tener estos trabajadores, es muy escasa, por ello al igual que muchos tratados y leyes que existen para su protección no se aplican, considero importante que estos trabajadores gocen de un servicio médico, que en este caso sea obligatorio para el patrón tenerlos inscritos en el IMSS.

Ahora bien, si nuestro país ratifica una infinidad de convenios o crea leyes para la protección de este sector social, es importante que también diseñe los medios de cómo se puede llevar a cabo el cumplimiento de éstos.

Resulta totalmente inoperante que nuestro país se adhiera a dichos tratados internacionales, si en la práctica resultan letra muerta, donde los supuestos beneficiarios ni siquiera tienen conocimiento de su existencia.

Es importante que nuestro país sea miembro de la Organización Internacional del Trabajo, porque es una organización de carácter internacional que cuenta con personas expertas en la materia, que proponen normas para la protección de los trabajadores, considero que es importante que se cumplan y no sirva nada más para estar presente en los foros internacionales donde se expongan la problemática de los trabajadores.

Este convenio en relación al tema en estudio se puede señalar lo siguiente:

Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo que ratifique el presente Convenio se obliga a garantizar a las víctimas de accidentes del trabajo, o a sus derechohabientes, una indemnización cuyas condiciones serán por lo menos iguales a las previstas en el presente Convenio.

De igual manera este ordenamiento señala que la indemnización por accidentes del trabajo deberá aplicarse a los obreros, empleados, campesinos, explotaciones de cualquier naturaleza, públicos o privados.

En el caso de los trabajadores del campo, deben contar con seguridad social, en el caso de sufrir un accidente de trabajo deben ser indemnizados conforme a la Ley Laboral, estos trabajadores

Los trabajadores del campo en nuestra legislación están considerados como trabajos especiales, por lo cual considero que es necesario que se hagan las observaciones necesarias para que gocen de todas las prestaciones que tienen todos los trabajadores, la salud, vivienda, jubilación, etc.

Las indemnizaciones debidas en caso de accidente seguido de defunción, o en caso de accidente que cause una incapacidad permanente, se pagarán a la víctima o a sus derechohabientes en forma de renta. Sin embargo, estas indemnizaciones podrán pagarse total o parcialmente en forma de capital cuando se garantice a las autoridades competentes un empleo razonable del mismo.

En caso de incapacidad, la indemnización se concederá, a más tardar, a partir del quinto día después del accidente, ya sea el empleador, una institución de seguro contra accidentes o una institución de seguro contra enfermedades quien deba pagarla.

Se concederá una indemnización suplementaria a las víctimas de accidentes que queden incapacitadas y necesiten la asistencia constante de otra persona.

Las legislaciones nacionales establecerán las medidas de control y los procedimientos para la revisión de las indemnizaciones que se estimen necesarios.

Las víctimas de accidentes del trabajo tendrán derecho a la asistencia médica y a la asistencia quirúrgica y farmacéutica que se considere necesaria a

consecuencia de los accidentes. La asistencia médica correrá por cuenta del empleador, de las instituciones de seguro contra accidentes o de las instituciones de seguro contra enfermedad o invalidez.

Los Trabajadores que sufran un accidente, que llegarán a necesitar aparatos ortopédicos, prótesis, que se considere necesario, el empleador deberá de proporcionárselos, como parte de una prestación a la cual tiene derecho, ya sea directamente o a través de una institución de seguridad social a la cual esta afiliado.

Es necesario que el caso de los trabajadores del campo que lleguen a sufrir un accidente por el cual pierdan la vida, es necesario que cuenten con seguridad social para que los dependientes tengan garantizada una pensión que les permita seguir viviendo.

Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo que ratifique el presente Convenio se obliga a aplicarlo en sus colonias, posesiones o protectorados, de acuerdo con las disposiciones del artículo 35 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo.

Convenio sobre la edad mínima de admisión al empleo.

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo: Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 6 junio 1973 en su quincuagésima octava reunión;

Convenio sobre la edad mínima (agricultura)1921;

Considerando que ha llegado el momento de adoptar un instrumento general sobre el tema que reemplace gradualmente a los actuales instrumentos, aplicables a sectores económicos limitados, con miras a lograr la total abolición del trabajo de

los niños, y Después de haber decidido que dicho instrumento revista la forma de un convenio internacional, adopta, con fecha veintiséis de junio de mil novecientos setenta y tres, el presente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre la edad mínima, 1973.

En relación con nuestro tema de estudio se puede señalar lo siguiente:

Cabe señalar que en el campo, es donde más se explota a los menores, ya que muchas veces acude toda la familia a trabajar en las grandes extensiones agrícolas, en algunas ocasiones llegan a ser trasladados de una entidad a otra, sobre todo en las temporadas de cosecha y de siembra.

Artículo 2

1. Todo Miembro que ratifique el presente Convenio deberá especificar, en una declaración anexa a su ratificación, la edad mínima de admisión al empleo o al trabajo en su territorio y en los medios de transporte matriculados en su territorio; a reserva de lo dispuesto en los artículos 4 a 8 del presente Convenio, ninguna persona menor de esa edad deberá ser admitida al empleo o trabajar en ocupación alguna.
2. Todo Miembro que haya ratificado el presente Convenio podrá notificar posteriormente al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, mediante otra declaración, que establece una edad mínima más elevada que la que fijó inicialmente.
3. La edad mínima fijada en cumplimiento de lo dispuesto en el párrafo 1 del presente artículo no deberá ser inferior a la edad en que cesa la obligación escolar, o en todo caso, a quince años.
4. No obstante las disposiciones del párrafo 3 de este artículo, el Miembro cuya economía y medios de educación estén insuficientemente desarrollados podrá, previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas, si tales organizaciones existen, especificar inicialmente una edad mínima de catorce años.

5. Cada Miembro que haya especificado una edad mínima de catorce años con arreglo a las disposiciones del párrafo precedente deberá declarar en las memorias que presente sobre la aplicación de este Convenio, en virtud del artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo:

a) que aún subsisten las razones para tal especificación, o

b) que renuncia al derecho de seguir acogiéndose al párrafo 1 anterior a partir de una fecha determinada.

En este convenio se establece que la edad mínima para trabajar de los menores es de 15 años, que es donde cesa la obligación escolar; ahora bien, en el campo la mayoría de los niños asisten únicamente los primeros años a la educación cuando mucho terminan la educación primaria, ya que debido a la necesidad económica que tienen terminan empleándose en las actividades agrícolas con el fin de contribuir al gasto familiar.

Artículo 3

1. La edad mínima de admisión a todo tipo de empleo o trabajo que por su naturaleza o las condiciones en que se realice pueda resultar peligroso para la salud, la seguridad o la moralidad de los menores no deberá ser inferior a dieciocho años.

2. Los tipos de empleo o de trabajo a que se aplica el párrafo 1 de este artículo serán determinados por la legislación nacional o por la autoridad competente, previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas, cuando tales organizaciones existan.

3. No obstante lo dispuesto en el párrafo 1 de este artículo, la legislación nacional o la autoridad competente, previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas, cuando tales organizaciones existan, podrán

autorizar el empleo o el trabajo a partir de la edad de dieciséis años, siempre que queden plenamente garantizadas la salud, la seguridad y la moralidad de los adolescentes, y que éstos hayan recibido instrucción o formación profesional adecuada y específica en la rama de actividad correspondiente.

Es importante señalar que el trabajo para los menores en nuestro país está permitido, pero este no deberá exponer a los menores a riesgos en su salud, físicos o psicológicos, tiene que ser acorde a su edad.

Artículo 5

1. El Miembro cuya economía y cuyos servicios administrativos estén insuficientemente desarrollados podrá, previa consulta con las organizaciones interesadas de empleadores y de trabajadores, cuando tales organizaciones existan, limitar inicialmente el campo de aplicación del presente Convenio.

2. Todo Miembro que se acoja al párrafo 1 del presente artículo deberá determinar, en una declaración anexa a su ratificación, las ramas de actividad económica o los tipos de empresa a los cuales aplicará las disposiciones del presente Convenio.

3. Las disposiciones del presente Convenio deberán ser aplicables, como mínimo, a: minas y canteras; industrias manufactureras; construcción; servicios de electricidad, gas y agua; saneamiento; transportes, almacenamiento y comunicaciones, y plantaciones y otras explotaciones agrícolas que produzcan principalmente con destino al comercio, con exclusión de las empresas familiares o de pequeñas dimensiones que produzcan para el mercado local y que no empleen regularmente trabajadores asalariados.

4. Todo Miembro que haya limitado el campo de aplicación del presente Convenio al amparo de este artículo:

- a) deberá indicar en las memorias que presente en virtud del artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo la situación general del empleo o del trabajo de los menores y de los niños en las ramas de actividad que estén excluidas del campo de aplicación del presente Convenio y los progresos que haya logrado hacia una aplicación más extensa de las disposiciones del presente Convenio;
- b) podrá en todo momento extender el campo de aplicación mediante una declaración enviada al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

Por lo que se refiere este numeral señala que se tendrá que aplicar a las minas, y canteras, que es donde se llegan a contratar muchas veces a los menores para el acarreo de menores. Sin ningún tipo de protección, de servicios médicos y seguridad social, a los cuales no tienen derecho.

Artículo 7

1. La legislación nacional podrá permitir el empleo o el trabajo de personas de trece a quince años de edad en trabajos ligeros, a condición de que éstos:

- a) no sean susceptibles de perjudicar su salud o desarrollo; y
- b) no sean de tal naturaleza que puedan perjudicar su asistencia a la escuela, su participación en programas de orientación o formación profesional aprobados por la autoridad competente o el aprovechamiento de la enseñanza que reciben.

2. La legislación nacional podrá también permitir el empleo o el trabajo de personas de quince años de edad por lo menos, sujetas aún a la obligación escolar, en trabajos que reúnan los requisitos previstos en los apartados a) y b) del párrafo anterior.

3. La autoridad competente determinará las actividades en que podrá autorizarse el empleo o el trabajo de conformidad con los párrafos 1 y 2 del presente artículo y prescribirá el número de horas y las condiciones en que podrá llevarse a cabo dicho empleo o trabajo.

4. No obstante las disposiciones de los párrafos 1 y 2 del presente artículo, el Miembro que se haya acogido a las disposiciones del párrafo 4 del artículo 2 podrá, durante el tiempo en que continúe acogiéndose a dichas disposiciones, sustituir las edades de trece y quince años, en el párrafo 1 del presente artículo, por las edades de doce y catorce años, y la edad de quince años, en el párrafo 2 del presente artículo, por la edad de catorce años.

Artículo 8

1. La autoridad competente podrá conceder, previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas, cuando tales organizaciones existan, por medio de permisos individuales, excepciones a la prohibición de ser admitido al empleo o de trabajar que prevé el artículo 2 del presente Convenio, con finalidades tales como participar en representaciones artísticas.

2. Los permisos así concedidos limitarán el número de horas del empleo o trabajo objeto de esos permisos y prescribirán las condiciones en que puede llevarse a cabo.

Artículo 9

1. La autoridad competente deberá prever todas las medidas necesarias, incluso el establecimiento de sanciones apropiadas, para asegurar la aplicación efectiva de las disposiciones del presente convenio.

2. La legislación nacional o la autoridad competente deberán determinar las personas responsables del cumplimiento de las disposiciones que den efecto al presente Convenio.

3. La legislación nacional o la autoridad competente prescribirá los registros u otros documentos que el empleador deberá llevar y tener a disposición de la

autoridad competente. Estos registros deberán indicar el nombre y apellidos y la edad o fecha de nacimiento, debidamente certificados siempre que sea posible, de todas las personas menores de dieciocho años empleadas por él o que trabajen para él.

Artículo 10

1. El presente Convenio modifica, en las condiciones establecidas en este artículo, el Convenio sobre la edad mínima (industria), 1919; el Convenio sobre la edad mínima (trabajo marítimo), 1920; el Convenio sobre la edad mínima (agricultura), 1921; el Convenio sobre la edad mínima (pañoleros o fogoneros), 1921; el Convenio sobre la edad mínima (trabajos no industriales), 1932; el Convenio sobre la edad mínima (revisado) (trabajo marítimo), 1936; el Convenio sobre la edad mínima (revisado) (industria), 1937; el Convenio sobre la edad mínima (revisado) (trabajos no industriales), 1937; el Convenio sobre la edad mínima (pescadores), 1959, y el Convenio sobre la edad mínima (trabajo subterráneo), 1965.

2. Al entrar en vigor el presente no cesarán de estar abiertos a nuevas ratificaciones.

3. El Convenio sobre la edad mínima (industria), 1919; Convenio sobre la edad mínima (trabajo marítimo), 1920; el Convenio sobre la edad mínima (agricultura), 1921, y el Convenio sobre la edad mínima (pañoleros y fogoneros), 1921, cesarán de estar abiertos a nuevas ratificaciones cuando todos los Estados partes en los mismos hayan dado su consentimiento a ello mediante la ratificación del presente Convenio o mediante declaración comunicado al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

4. Cuando las obligaciones del presente Convenio hayan sido aceptadas:

a) por un Miembro que sea parte en el Convenio (revisado) sobre la edad mínima (industria), 1937, y que haya fijado una edad mínima de admisión al empleo no

inferior a quince años en virtud del artículo 2 del presente Convenio, ello implicará, *ipso jure*, la denuncia inmediata de ese Convenio,

b) con respecto al empleo no industrial tal como se define en el Convenio sobre la edad mínima (trabajos no industriales), 1932, por un

Miembro que sea parte en ese Convenio, ello implicará, *ipso jure*, la denuncia inmediata de ese Convenio,

c) con respecto al empleo no industrial tal como se define en el Convenio sobre la edad mínima (revisado) (trabajos no industriales), 1937, por un Miembro que sea parte en ese Convenio, y siempre que la edad mínima fijada en cumplimiento del artículo 2 del presente Convenio no sea inferior a quince años, ello implicará, *ipso jure*, la denuncia inmediata de ese Convenio,

Es importante señalar que la legislación nacional debe de proteger a los menores de edad, con el fin de cuidar su sano desarrollo, que no perjudique su asistencia a la escuela con el objeto de que logre la capacitación en un área de trabajo.

Este Convenio obligará únicamente a aquellos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director General.

3. Ley Federal del Trabajo Vigente.

La ley de 1931, que dedicó a los trabajadores del campo los artículos del 190 al 205 inclusive, consideraba como sujetos de protección a “las personas de uno u otro sexo que ejecuten a jornal o destajo los trabajos propios habituales de una empresa agrícola, ganadera forestal” (Art. 190), y en lo fundamental, estableció la distinción entre los peones acasillados y los eventuales. Este fue, en realidad, un motivo principal de preocupación del legislador, además del establecimiento de un conjunto de obligaciones especiales de los patrones (Art. 197) que se justificaba en la medida en que los peones acasillados requerían de prestaciones

habitacionales, médicas, tierras para sembrar en su propio beneficio y otras más. La nueva ley excluye del capítulo especial a los trabajadores de las explotaciones industriales forestales, los que quedan sujetos al régimen general y dice que son trabajadores del campo “los que ejecutan los trabajos propios y habituales de la agricultura, de la ganadería y forestales, al servicio de un patrón”.

“Esta clase de trabajo ha recibido en nuestro país una muy reducida atención y, de manera paralela la Ley Laboral vigente le dedica unas cuantas disposiciones, señalándose que ello obedece a que se trata de una excepción a la regla general establecida en la llamada ‘Ley Federal de Reforma Agraria’, de 16 marzo de 1971, que prohíbe en el ejido el empleo del trabajo subordinado, salvo que éste sea necesario por causas especiales; ‘siendo entonces mayoritario el núcleo ejidal de campesinos, los problemas laborales en el campo resultan una excepción, lo que explica la escasa importancia legislativa y doctrinal que tiene en nuestro país el trabajo campesino subordinado”.⁵⁰

En realidad el derecho laboral campesino exige mayor atención en nuestro país. No pueden olvidarse su característica particular en punto a la temporalidad de la contratación que la ley toca sólo de refilón; el régimen de condiciones especiales para los trabajadores; la situación de quienes, aún en violación de la Ley Agraria, son sujetos de relaciones laborales en las que el patrón es un ejidatario.

El derecho del trabajo y el derecho agrario con el derecho de la seguridad social son, sin duda alguna, los protagonistas del derecho social mexicano a los que pueden agregarse.

“Los trabajadores del campo viven alejados de las poblaciones, en ocasiones a grandes distancias, y sin medios de comunicación, pero si los hay, tal

⁵⁰ DÁVALOS MORALES, José. Derecho del Trabajo I, Octava Edición, México, Editorial. Porrúa, 1999, p. 351.

vez no podrían pagar los pasajes. Su vida discurre diariamente en el trabajo, de sol a sol, y apenas si les sobra tiempo para mal comer y dormir. Las obligaciones especiales de los patronos y las prohibiciones que impone la Ley a los mismos patronos, tiene como propósito aligerar la vida y otorgar a los trabajadores algunos elementos sin los cuales la existencia humana sería imposible.”⁵¹

De acuerdo a lo dispuesto en el artículo 279, el trabajador del campo ejecuta los trabajos propios y habituales de la agricultura, de la ganadería y forestales. Queda excluidos del régimen especial y por lo tanto, sujetos a las condiciones generales de la ley los trabajadores al servicio de las explotaciones forestales.

El sujeto “patrón” no es objeto de una definición legal. Por ello debe entenderse válido el concepto general del artículo 10. Sin embargo, se hace especial hincapié en la responsabilidad solidaria, paralela a la prevista en el artículo 15, que se establece, cuando existan contratos de arrendamiento o de aparcería entre el propietario del predio y el arrendatario o el aparcerero, respecto de las obligaciones a favor de los trabajadores. En el caso del arrendamiento la responsabilidad solidaria se condiciona a que el arrendatario no disponga, de elementos propios suficientes para cumplir dichas obligaciones.

“En las actividades del campo son frecuentes los contratos de arrendamiento o de aparcería en virtud de los cuales, respectivamente, los propietarios de fincas, establos, bosques, ranchos o de tierras transfieren el uso y aprovechamiento de las mismas, a cambio de una renta cierta, periódica y determinada de antemano, o ceden a una persona el inmueble rústico para su explotación a cambio de una parte de los beneficios que se produzcan; en tales hipótesis cuando el arrendatario o aparcerero no cuente con recursos suficientes para garantizar el pago de prestaciones e indemnizaciones laborales, se dará la responsabilidad solidaria con el propietario de la finca, rancho, hacienda, establo,

⁵¹ CUEVA, de la. Mario. Op. cit., p. 524.

bosque o tierra en explotación. Consecuentemente el patrón será en su caso, el propietario de los centros de ocupación campesinos o el arrendatario o aparcerero de ellos; es obvio que concentrarse estos contratos deberá asegurarse de que el arrendatario responda con bienes o fianzas ante la eventualidad de reclamos laborales, pues de resultar estos insolventes responderá el propietario por tales reclamos”.⁵²

En relación a los trabajadores del campo están regulados en el Título Sexto Capítulo VIII del ordenamiento jurídico en cita, que señala lo siguiente:

Artículo 279. “Trabajadores del campo son los que ejecutan los trabajos propios y habituales de la agricultura, de la ganadería y forestales, al servicio de un patrón.

Los trabajadores en las explotaciones industriales forestales se regirán por las disposiciones generales de esta ley.”

Artículo 280. “Los trabajadores que tengan una permanencia continua de tres meses o más al servicio de un patrón, tienen a su favor la presunción de ser trabajadores de planta”.

“Por otra parte, en el artículo 280, el legislador, tratando de defender en este tipo de trabajo la estabilidad, determinó que aquellos trabajadores que tuvieran una permanencia continua de tres meses o más al servicio de un mismo patrón, obtendrían a su favor la presunción de ser trabajadores de planta, con lo cual se pretendió beneficiar a los trabajadores eventuales, resultando exactamente lo contrario, ya que, de acuerdo con la disposición general prevista en el artículo 35, se presume la relación por tiempo indeterminado salvo estipulación expresa, y

⁵² OLVERA QUINTERO, Jorge. Derecho Mexicano del Trabajo, segunda edición, México, Editorial. Porrúa, 2001, p. 303.

si esta presunción general se está condicionando a la prestación de tres meses de servicios, para obtener la planta, constituirá una carga para el trabajador. Es decir, se obstaculiza la obtención de su estabilidad”.⁵³

3.1. Trabajos Especiales.

El artículo 181 establece que los trabajadores especiales se regirán por las normas del Título Sexto “Trabajos Especiales”, y por las generales de esta Ley en cuanto no las contraríe. Dentro de dicho capítulo se encuentran diversos trabajos que son considerados especiales por su actividad, encontrándose entre los trabajadores agrícolas que es el tema de esta investigación.

En la Ley Federal del Trabajo localizamos un capítulo especial que regula a los Trabajadores del Campo y es el Capítulo VIII, dentro de éste existen normas exclusivas para aquellos que practican la actividad de la explotación de la tierra y comprende los siguientes artículos:

Artículo 281. “Cuando existan contratos de arrendamiento, el propietario del predio es solidariamente responsable con el arrendatario, si éste no dispone de elementos propios suficientes para cumplir las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores.

Si existen contratos de aparcería, el propietario del predio y el aparcerero serán solidariamente responsables”.

En las actividades del campo son frecuentes los contratos de arrendamiento o de aparcería en virtud de los cuales, respectivamente, los propietarios de fincas, establos, bosques, ranchos o de tierras transfieren el uso y aprovechamiento de las mismas, a cambio de una renta cierta, periódica y determinada de antemano, o ceden a una persona el inmueble rústico para su explotación a cambio de una

⁵³ Dávalos Morales, José. Derecho del Trabajo, Tomo I, Séptima Edición, México, Edit. Porrúa, 1997, p. 35.

parte de los beneficios que se produzcan; en tales hipótesis cuando el arrendatario o aparcerero no cuente con recursos suficientes para garantizar el pago de prestaciones o indemnizaciones laborales, se dará la responsabilidad solidaria con el propietario de la finca, rancho, hacienda, establo, bosque o tierra en explotación. Consecuentemente el patrón será en su caso, el propietario de los centros de ocupación campesinos o el arrendatario o aparcerero de ellos; es obvio que al concertarse estos contratos deberá asegurarse de que el arrendatario responda con bienes o fianzas ante la eventualidad de reclamos labores, pues de resultar estos insolventes responderá el propietario por tales reclamos.⁵⁴

Artículo 282. “Las condiciones de trabajo se redactarán por escrito, observándose lo dispuesto en el artículo 25 y siguientes”.

La ley exige, que las condiciones de trabajo se redacten por escrito lo que, además de constituir una redundancia, viene a ser un tanto hipotético ya que la incultura es nota predominante en los trabajadores del campo, sean patronos o trabajadores y difícilmente podrán contar con los asesores necesarios para cumplir con ese requisito.

No se expresa en la ley si la falta del requisito de forma traerá alguna consecuencia especial. En realidad parece que el artículo 282 está de más, ya que, remite al artículo 25 y siguientes, sin disponer nada por sí mismo. Debe mencionarse, como especialmente aplicable, lo dispuesto en el artículo 27 que obliga al trabajador a desempeñar el trabajo que sea compatible con sus fuerzas, aptitudes, estado o condición que sea del mismo género de los que formen objeto de la empresa o establecimiento, cuando no se hubiere determinado el servicio o servicios que deban prestarse. En la ley anterior, el artículo 195, contenido en el capítulo dedicado al trabajo en el campo.

⁵⁴ OLVERA QUINTERO, Jorge. Op. cit., p. 303.

La política nacional considera al campesino como un sujeto que requiere una especial protección más allá de lo razonable, no establece obligaciones especiales de los trabajadores del campo, sino únicamente de los patrones. A tal efecto plantea en el artículo 283 las obligaciones de hacer, de dar y de tolerar a cargo de los patrones y en el artículo 284 las de no hacer que presenta, de acuerdo a la fórmula habitual, como prohibiciones.

“Creemos que la política de proteger en exceso a los campesinos, es una política equivocada. Con ello sólo se logra integrar una clase que, dentro de su miseria habitual, es concedida como privilegiada, dando origen a un acentuado sentido de irresponsabilidad. Nos parece que, en ese sentido, la ley es imprudente al no imponer a los campesinos obligaciones concretas conducentes a lograr la producción agrícola que nuestro país requiere desesperadamente”.⁵⁵

“Las obligaciones patronales, son las siguientes:

- I. Pagar los salarios precisamente en el lugar donde preste el trabajador sus servicios y en períodos de tiempo que no excedan de una semana;
- II. Suministrar gratuitamente a los trabajadores habitaciones adecuadas e higiénicas, proporcionadas al número de familias o dependientes económicos, y un terreno contiguo para la cría de animales de corral;
- III. Mantener las habitaciones en buen estado, haciendo en su caso las reparaciones necesarias y convenientes;
- IV. Mantener en el lugar de trabajo los medicamentos y material de curación necesarios para primeros auxilios y adiestrar personal que los preste;
- V. Proporcionar a los trabajadores y a sus familias asistencia médica o trasladarlos al lugar más próximo en el que existan servicios

⁵⁵ BUEN LOZANO, Néstor, de. Derecho del Trabajo, Tomo II, Décima Tercera Edición, México, Editorial Porrúa, 1999, p. 482.

médicos. También tenderán las obligaciones a que se refiere el artículo 504, fracción II;

- VI. Proporcionar gratuitamente medicamentos y material de curación en los casos de enfermedades tropicales, endémicas y propias de la región y pagar el setenta y cinco por ciento de los salarios hasta por noventa días; y
- VII. Permitir a los trabajadores dentro del predio:
 - a) Tomar en los depósitos acuíferos, el agua que necesiten para sus usos domésticos y sus animales de corral;
 - b) La caza y la pesca, para usos propios, de conformidad con las disposiciones que determinen las leyes;
 - c) El libre tránsito por los caminos y veredas establecidos, siempre que no sea en perjuicio de los sembrados y cultivos;
 - d) Celebrar en los lugares acostumbrados sus fiestas regionales;
 - e) Fomentar la creación de cooperativas de consumo entre los trabajadores.
 - f) Fomentar la alfabetización entre los trabajadores y sus familias”.

Artículo 284. “Queda prohibido a los patrones:

- I. Permitir la entrada a vendedores de bebidas embriagantes;
- II. Impedir la entrada a los vendedores de mercancías o cobrarles alguna cuota; y
- III. Impedir a los trabajadores que críen animales de corral dentro del predio contiguo a la habitación que se hubiese señalado a cada uno”.

Como podemos apreciar a lo largo del desarrollo del presente capítulo podemos ver que existe una amplia legislación a favor de los menores que trabajan, es decir, esta regulado, esto se cumple principalmente en las grandes ciudades que están cerca las autoridades laborales, pero en el campo tienen

conocimiento de que los menores trabajan, abandonan la escuela y son explotados.

El trabajo que desempeñan los trabajadores agrícolas es bastante riesgoso, están expuestos a los pesticidas, insecticidas, no gozan de seguridad social, por lo cual no tienen servicios médicos, no tienen ningún tipo de organización sindical que los proteja, y son explotados ya que llegan a trabajar jornadas de 12 a 14 horas diarias.

El capítulo que nos antecede se aprecia la forma en que el Trabajador de campo tiene establecido su marco jurídico, analizando cada uno de ellos, como son la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en concreto los artículos 5º y 123 de dicho cuerpo jurídico, los convenios internacionales relativos a los derecho de asociación y de coalición de los trabajadores agrícolas, edad mínima de admisión al empleo, así como también la Ley Federal del Trabajo en vigor, dentro de la cual se regulan como trabajos especiales al trabajador de campo.

CAPÍTULO CUARTO

LOS TRABAJADORES DEL CAMPO: UNA DE LAS FORMAS DE ENFRENTAR LOS RETOS DEL SIGLO XXI

En este capítulo comprende la sindicalización, la capacitación y adiestramiento como forma en la que pueden los trabajadores del campo enfrentar los retos a los que se enfrentan en este siglo, que desde un punto de vista muy particular son idóneos para que el trabajador del campo tenga mejores condiciones de trabajo, y por ende un mejor salario.

1. La Sindicación de los Trabajadores del Campo.

Antes de referirnos a la libertad sindical es oportuno hacer mención a la libertad de asociación, ésta "... es el derecho de toda persona a asociarse libremente con otras para la consecución de ciertos fines, la realización de determinadas actividades o la protección de sus intereses comunes."⁵⁶

El derecho de libre asociación, al igual que muchos otros derechos humanos, deriva de la necesidad social de solidaridad y asistencia mutua. De ahí que el ejercicio del derecho de asociación se traduzca en la constitución de asociaciones de todo tipo que, con personalidad jurídica propia y una cierta continuidad y permanencia, habrán de servir al logro de los fines, a la realización de las actividades y a la defensa de los intereses coincidentes de los miembros de las mismas.

Así, surgen agrupaciones, partidos políticos, sindicatos obreros, asociaciones y colegios profesionales, sociedades civiles y mercantiles, fundaciones culturales, de beneficencia y de ayuda mutua, comités de lucha y de defensa, centros y clubes deportivos, etc.

⁵⁶ CAVAZOS FLORES, Baltasar. El Nuevo Derecho del Trabajo Mexicano, México, Editorial Trillas, 1997, p. 315.

De la incidencia de los múltiples tipos de expresión del derecho de asociación en la vida política, económica, social y cultural del país, puede colegirse la importancia que reviste este derecho fundamental, el cual encontramos consignado en los artículos 9º y 35, fracción III, de nuestra Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en vigor.

Tan sólo referido a la libertad de asociación política, puede decirse que "...el derecho de asociación constituye una condición esencial de la libertad política dentro de un sistema democrático, ya que sin el reconocimiento de este derecho fundamental no sólo se impediría la formación de partidos políticos de diversas, y no pocas veces encontradas, tendencias ideológicas, con el consiguiente empobrecimiento de la vida democrática, sino que, además, el mismo sufragio universal quedaría totalmente desprovisto de eficacia."⁵⁷

Por lo que se refiere a la libertad sindical, en tanto que derecho fundamental de todo ser humano individualmente considerado, esta se encuentra igualmente protegida por el numeral 9º constitucional. En cambio, la misma libertad sindical considerada como un derecho social, como un derecho del individuo en tanto parte integrante de un grupo o clase social, se encuentra plasmada en el apartado "A" del artículo 123, fracción XVI, de la Constitución Política Federal.

Las disposiciones constitucionales en esta materia se encuentran reglamentadas en leyes secundarias tales como, entre otras, la Ley Federal del Trabajo, la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

Asimismo, la libertad sindical se encuentra igualmente protegida por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), y ello tanto á través de las propias reglas constitucionales de la organización, como por medio de varias convenciones elaboradas en el seno de la misma. Entre éstas cabe citar, sobre

⁵⁷ CAVAZOS FLORES, Baltasar. Op. cit., p. 229.

todo, el Convenio Número 87, sobre la libertad sindical y la protección del derecho sindical, del 9 de julio de 1948; el Convenio Número 98, relativo a la aplicación de los principios del derecho de organización y de negociación colectiva del 1º de julio de 1948, y el Convenio Número 135, concerniente a los representantes de los trabajadores, del 23 de junio de 1971.

En la práctica, numerosos problemas se han planteado en cuanto al respeto de la libertad sindical en el seno de la OIT, ante el Comité de la libertad sindical, bien ante la Comisión de investigación y conciliación en materia de libertad sindical, o ante comisiones *ad hoc*, encargadas de investigar los casos dudosos resultantes del examen de los informes gubernamentales por parte de los órganos regulares de control de la aplicación de los convenios.

“A pesar de que México, con su ingreso a la OIT adquirió los mismos derechos y obligaciones de los demás miembros, indicándose con ello el respeto y la observancia de normas contenidas en el Convenio 87; y a pesar también de que nuestras leyes federales están plenamente identificadas con lo estipulado por el citado Convenio al grado de que varios de los preceptos son una copia de nuestros artículos, no por ello descartamos la valiosa opinión de Euquerio Guerrero quien, refiriéndose a ese respeto a la legalidad opina que el Estado viene a constituir precisamente la norma de conducta a la que deben someterse todos los integrantes de una colectividad, resultaría absurdo, so pretexto de la aplicación de alguna de las garantías antes señaladas se pretendieran obligar los preceptos de las leyes que rigen en cada país. Por esto creemos que la interpretación que pretenda dar la OIT no es del todo aceptada en relación con México y con el contenido de nuestro textos legales.”⁵⁸

Como ocurre con todos los demás derechos humanos, el derecho de libre asociación tampoco es absoluto ni ilimitado. Lo afectan condiciones y restricciones

⁵⁸ GUTIÉRREZ VILLANUEVA, Reynold. La Constitución de los sindicatos y su personalidad jurídica, México, Editorial Porrúa, 1990, p. 52.

de variada índole, las cuales supeditan el ejercicio de este derecho a la preservación del interés público.

Así entonces, volviendo de nueva cuenta a la materia laboral, encontramos que dentro del sistema legal mexicano se reconoce el principio de libertad sindical en sus aspectos positivo y negativo, al establecer el derecho de los patrones para formar sindicatos sin previa autorización (artículos 123, apartado A, fracción XVI de la Constitución Política Federal y 357 de la Ley Federal del Trabajo), así como el de afiliarse o no, o en su caso separarse, de determinado sindicato (artículo 358 del mismo ordenamiento laboral), que para su mejor comprensión, creemos oportuno citar textualmente:

“Artículo 357.- Los trabajadores y los patrones tienen derecho a constituir sindicatos, sin necesidad de autorización previa”.

“Artículo 358.- A nadie se puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él.

Cualquier estipulación que establezca multa convencional en caso de separación del sindicato o que desvirtúe de algún modo la disposición contenida en el párrafo anterior, se tendrá por no puesta”.

Sin embargo, no apenas se consigna este derecho en los artículos que siguen a la definición del sindicato, cuando ya se estructura un cuerpo de limitaciones que desnaturalizan su esencia y su ejercicio. Desde luego de ninguna manera compartimos el criterio de que a pretexto de regular el marco jurídico idóneo al que deba sujetarse la vida del sindicato, se articule un aparato legal - restrictivo que deforme y articule la libertad sindical. Mucho menos, cuando en otros sistemas de avanzada; basta el reconocimiento constitucional del derecho de sindicalización para que la acción directa del trabajo encuentre su propio cauce y defina el alcance de sus reivindicaciones.

De la misma manera, la ley clasifica a los sindicatos de patronos en los formados por empresarios de una o varias ramas de actividades y los nacionales, que se integran por, patronos de varias ramas de actividades en distintos estados de la República, tal y como se desprende del contenido del artículo 361 del ordenamiento laboral multicitado.

A este respecto, compartimos la tesis de que la sindicación, es un derecho que compete con exclusividad a los trabajadores extendiéndose por mera diferencia democrática y en contradicción con los fines del derecho del trabajo, a los patronos. Ciertamente, si los derechos de los trabajadores no pueden abatirse, no es factible que los patronos se puedan agrupar para defender y promover sus intereses que repercutirían directamente en detrimento de aquellos.

En mérito al carácter eminentemente clasista del derecho de asociación profesional nuestro ordenamiento excluye por omisión la existencia de los sindicatos mixtos formados por trabajadores y patronos.

Pero más grave aún, los sindicatos cuentan con obligaciones como enterar de sus actividades a las autoridades laborales o comunicar a la registradora los cambios de directiva, las modificaciones a los estatutos y las altas y bajas de sus miembros en forma periódica (artículo 377).

Ahora bien, una vez que se han expuesto las condiciones que generalmente tiene la libertad sindical en México, resulta conveniente trasladar ésta situación al ámbito en que viven los trabajadores del campo, ya que si bien es cierto que cuentan con este derecho, y por la gran trascendencia que tiene el agro mexicano son pocos los sindicatos formados por campesinos para la defensa de sus respectivos intereses.

Ahora bien, después de haber analizado la libertad sindical que existe en nuestro país, nada impide a los trabajadores del campo que se congreguen en una

agrupación para que puedan defender sus derechos, dentro de ellos encontramos la capacitación y adiestramiento que implica el objetivo de este trabajo, y en su momento también puedan registrar su sindicato.

Como podemos observar en la actualidad los sindicatos de los campesinos resulta poco atractivos para los líderes sindicales, toda vez que son los trabajadores que menos perciben, en algunas regiones ni siquiera les pagan el mínimo por tal razón no resultan atractivos para organizarlos en un sindicato, siendo este sector el mas vulnerable ya que el campesino en la mayoría de los casos son personas que no saben leer ni escribir y por ende desconocen de este derecho que les consagra nuestra ley suprema.

Aunado esto, a las distancias que se encuentran de las grandes ciudades, en las zonas agrícolas de nuestro país que es donde se pudieran dar este tipo de organizaciones la falta de vías de comunicación es escasa, el campesino ya no confía en las instituciones gubernamentales, esto les resta credibilidad para la creación de un sindicato por parte de las personas preparadas que lo pudieran llevar a cabo.

El objeto en este trabajo de que el trabajador de campo forme sindicatos es con proposito de que dentro de sus derecho e intereses que defenderían seria el de recibir capacitación y adiestramiento, seguridad social, entre otros, no tanto como una obligación por parte del patrón; en cuanto al apartado especial que regula le Ley Federal del Trabajo de los trabajadores del campo, debe ser una obligación directa por parte del Estado.

En la actualidad nos podemos percatar que los trabajadores del campo no reciben una capacitación y adiestramiento para realizar sus actividades encomendadas, y que en caso de llegar a sufrir un accidente en su trabajo, no son indemnizados y tienen que dejar de trabajar, esto repercute en que no generar dinero para su manutención.

La indemnización de los accidentes de trabajo que llegan a tener estos trabajadores, es muy escasa, por ello al igual que muchos tratados y leyes que existen para su protección no se aplican, consideramos importante que estos trabajadores gocen de un servicio médico, que en este caso es obligatorio para el patrón tenerlos inscritos en el IMSS.

Ahora bien, si nuestro país ratifica una infinidad de convenios o crea leyes para la protección de este sector social, es importante que también diseñe los medios de cómo se puede llevar a cabo el cumplimiento de éstos.

Resulta totalmente inoperante que nuestro país se adhiera a dichos tratados internacionales, si en la práctica resultan letra muerta, donde los supuestos beneficiarios ni siquiera tienen conocimiento de su existencia.

Es importante que nuestro país siga siendo miembro de la Organización Internacional del Trabajo, porque es una organización de carácter internacional que cuenta con personas expertas en la materia, que proponen normas para la protección de los trabajadores, considero que es importante que se cumplan y no sirva nada más para estar presente en los foros internacionales donde se expongan la problemática de los trabajadores.

Los trabajadores del campo en nuestra legislación están considerados como trabajos especiales, por lo cual consideramos que es necesario que se hagan las observaciones necesarias para que gocen de todas las prestaciones que tienen todos los trabajadores, la salud, vivienda, jubilación, etc.

2. La Capacitación y el Adiestramiento de los Trabajadores del Campo.

Respecto a la capacitación y adiestramiento, tenemos que señalar que a lo largo de la historia el ser humano ha instrumentado mecanismos que pretenden hacer que el trabajador preste más eficazmente su trabajo y adquiera los elementos que le permitan aspirar a superarse laboralmente.

Resulta evidente recalcar que no en todas las épocas históricas de nuestro país se pensó en la capacitación y adiestramiento como un derecho social orientado a que el trabajador pueda acceder a una vida decorosa.

De lo anterior tenemos que originalmente la Constitución Política de 1917, no hizo referencia en el artículo 123 constitucional a las figuras en estudio, toda vez que cuando mucho señaló en la fracción XII la obligación de los patrones de establecer escuelas para la comunidad.

Sobre el aspecto de la capacitación podemos observar que en la Ley Federal del trabajo de 1931, en su Título Tercero, señala únicamente “Del contrato de aprendizaje”, es decir, no existía algún artículo que expresamente señalar la obligación de la empresa a capacitar a sus trabajadores.

Es decir, en el contrato de aprendizaje una de las partes se comprometía a prestar sus servicios personales a la otra, recibiendo a cambio enseñanza en un arte u oficio y la retribución convenida, cabe señalar que durante su aprendizaje dicha persona gozaba únicamente de una pequeña gratificación cuando ya tuviera dominio del oficio que iba a desempeñar se le pagaría igual que a los demás, es decir, estaba como un aprendiz.

Dicho ordenamiento jurídico señalaba, que era obligatorio que los patrones admitieran en sus empresas aprendices en número no menor del cinco por ciento de la totalidad de los trabajadores, había preferencia en cuanto a que

fueran contratados como aprendices los hijos de los trabajadores, se puede decir que ésta era un sistema de capacitación y adiestramiento en el trabajo que se había venido dando desde la edad media cuando surge el obraje en el cual existía la figura de los aprendices. Ahora bien, en el campo mexicano se puede apreciar que no existe ningún tipo de capacitación y adiestramiento, toda vez que aprenden sobre la marcha ya que su trabajo es manual y sencillo.

Actualmente, la Ley Federal del Trabajo contempla en su Capítulo III Bis un apartado especial respecto a la capacitación y adiestramiento de los trabajadores, destacando en su artículo 153-A, los siguientes:

Artículo 153-A.- “Todo trabajador tiene derecho a que su patrón le proporcione capacitación o adiestramientos en su trabajo que le permita elevar su nivel de la vida y productividad conforme a los planes y programas formulados, de común, por el patrón y el sindicato o sus trabajadores y aprobados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social”.

Por otra parte, resulta menester indicar que la mayoría de los estudiosos del Derecho del Trabajo consideran que los conceptos de capacitación y adiestramiento significan obligaciones diferentes; por tanto tenemos, que para el jurista Miguel Borrel Navarro “...capacitar es preparar al trabajador para el desempeño de otro trabajo distinto al que desempeña y que generalmente es mejor retribuido, y (...) adiestramiento es mejorar y perfeccionar al trabajador en el desempeño del mismo trabajo que viene realizando.”⁵⁹ En relación con el campo, es necesario que se les capacite sobre todo en el manejo de pesticidas, fertilizantes químicos, que muchas veces los campesinos no tienen el conocimiento del daño fisiológico que le puede causar a una persona en su cuerpo, por no saber utilizar dichos químicos, y aun mas grave es que con la aplicación de dichos químicos sin la debida capacitación afecte directamente a los consumidores finales que en este caso es la sociedad en general.

⁵⁹ BORREL NAVARRO, Miguel. Op. cit., p. 228.

Por su parte, el Reglamento de Capacitación y Adiestramiento, en su numeral 2° establece los siguientes conceptos, a saber:

Artículo 2°. “Para la interpretación y aplicación del presente Reglamento, se entiende por: **Capacitación:** Proceso educativo, activo y permanente que consiste en adquirir, mantener, renovar, reforzar, actualizar o incrementar los conocimientos, destrezas y actitudes necesarias para el desarrollo personal y colectivo de los trabajadores.

Adiestramiento: Todas aquellas acciones encaminadas al desarrollo de habilidades y destrezas del trabajador, en el manejo de equipos, instrumentos, aparatos, etc., con el propósito de incrementar la calidad y eficiencias en su puesto de trabajo.”

Como señala el concepto el adiestramiento comprende todas las acciones para el manejo de equipos e insumos que necesita aprender un trabajador en el campo que es muy frecuente el uso de maquinaria sofisticada así como de agroquímicos, y que como ya se refirió anteriormente por la falta de capacitación y adiestramiento se vean afectados los trabajadores y en consecuencia también afecten a los consumidores finales de los productos que producen.

De los anteriores conceptos, se desprende que uno de los principales objetivos de la capacitación y adiestramiento es cubrir las vacantes que se presenten en las empresas atendiendo a la capacidad del trabajador y dejar sin efectos el escalafón ciego o subjetivo que se utilizaba muchas veces en perjuicio del obrero más capacitado y de la empresa. Pero en el presente trabajo la finalidad de la capacitación y adiestramiento es que el trabajador de campo este en aptitud de realizar mejor su trabajo, produciendo con mas y con mejor calidad, así como el no poner en riesgo su salud y la de los demás.

Por consiguiente, la capacitación y adiestramiento tienen por objeto en el trabajador de campo:

- Actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades del trabajador e informarle y prepararlo en las nuevas técnicas.
- Preparar al trabajador para ocupar una vacante o puesto de nueva creación, es decir, de un trabajo distinto al desempeñado por el trabajador, lo que abarca la capacitación.
- Prevenir riesgos de trabajo.
- Incrementar la productividad bajo dos aspectos: producir más cantidad y de mejor calidad.
- Mejorar las actitudes del trabajador.

Cabe destacar que todas las empresas de cualquier rama industrial o actividad, tienen la obligación de cumplir con este requerimiento legal, el que comprende tanto a las empresas grandes, medianas y pequeñas. Sin embargo en lo que respecta en el trabajo de campo no debe de tomarse como una obligación únicamente a cargo del patrón, ya que si bien es cierto que la ley lo contempla como una obligación de él, también es cierto que en dicho sector el hecho de ser patrón no implica que cuente con los recursos para poder dar dicha capacitación y adiestramiento, pues como ya se comento dentro de este trabajo, es uno de los sectores mas vulnerables y desprotegidos en nuestro país, por lo que al menos en cuanto al trabajador de campo la obligación debe ser como ya se menciona a cargo del Estado, pues lo que se produce en el campo mexicano por dichos trabajadores repercute directamente en nuestra sociedad quienes consumimos lo que ahí se produce.

Asimismo, es importante mencionar que la capacitación y adiestramiento pueden ser impartidos por los jefes inmediatos de los trabajadores, así como a través de los centros patronales o cámaras de la industria y del comercio y también utilizando los servicios de las escuelas o academias particulares que se

han constituido o se constituyan para estos fines y siempre que se encuentren debidamente registradas en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Para que esta enseñanza funcione, deberá ser supervisada por las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento que deben establecerse en las empresas o regiones en las que el agro mexicano tenga producción del sector campesino en forma permanente, deberán señalarse los días y horas que estimen más convenientes para su impartición, tomando en consideración la naturaleza, actividades y características de cada centro de trabajo, por lo que no todos los cursos son iguales ya que depende de la actividad o producción que tenga cada región en el campo mexicano.

Ahora bien, es necesario que **en el campo** se establezcan comisiones para que supervisen que efectivamente se les de la capacitación a los trabajadores del campo, que hoy en día es escasa, ya que todo lo realizan a su leal saber y entender.

Con el propósito de reglamentar el derecho Constitucional de los trabajadores a la capacitación y determinar los sistemas, métodos y procedimientos conforme a los cuales los patrones deberá cumplir con dicha obligación, en el decreto de convocatoria al Congreso de la Unión para un periodo extraordinario de sesiones, que se inició el 17 de abril de 1978 y que concluyó el 28 del mismo mes, figuró como primer punto la propuesta de reformas a la Ley Federal del Trabajo a efecto de reglamentar la fracción XIII del artículo 123 Constitucional.

Entendiendo que la capacitación y el adiestramiento se hizo extensivo para todos los trabajadores y en estos se deben de incluir los trabajadores del campo.

El jurista Javier Patiño Camarena, sobre las reformas hechas al artículo en comento, señala los siguientes puntos fundamentales, que son los siguientes:

- “Las reformas sientan las bases para estructurar una política de capacitación en, pro y para el trabajo que actúe como vaso comunicante entre una política de empleo y una política de productividad. Con este fin, en el artículo tercero la Ley Federal del Trabajo se precisa que se considera de interés social el promover y vigilar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores. (...)”
- De la reglamentación se desprende que la capacitación y el adiestramiento tiene como finalidades coexistentes actualizar y perfeccionar los conocimientos del trabajador en su actividad, prepararlo para el ascenso, prevenir los riesgos de trabajo, incrementar la productividad y, en suma, abrir a la población trabajadora perspectivas más alentadoras al vincular el adiestramiento y capacitación con la posibilidad de ascender a puestos de nivel superior.
- Se sentaron las bases para considerar la capacitación y adiestramiento como materias de competencia de las autoridades federales y en las que debe contar con el auxilio de las autoridades locales.
- Desde un punto de vista operativo, la reglamentación preceptúa la existencia de una estructura vertical de la que forman parte las comisiones mixtas de capacitación y adiestramiento de cada empresa o establecimiento, los comités nacionales de capacitación por ramas industriales y al más alto nivel de la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento. A dicho organismo desconcentrado de la Secretaría del Trabajo le compete como atribución básica el manejo del Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento, que se integra con cuatro renglones que, de conformidad a la exposición de motivos de la reforma, deben entenderse íntimamente interrelacionados; estudio y promoción de la generación de empleos, promoción y supervisión de la capacitación y

el adiestramiento de todos los trabajadores y creación de registros especiales.

- Se prevé el establecimiento de órganos auxiliares de la unidad precitada. Para este efecto, se dispone la conformación de un Consejo Nacional y de Consejos Consultivos Estatales, integrados de manera tripartita y presididos, respectivamente, por el Secretario del Trabajo y Previsión Social y por los gobernadores de las entidades federativas.
- En relación con la forma y los términos en que se debe impartir la capacitación, se dispone que el tiempo que se destine a ello debe estar comprendido, por lo general, dentro de la jornada de trabajo, y se contemplan algunas excepciones a la regla.
- Se dispone que la conclusión del curso o programa de capacitación, los tienen el derecho de recibir una constancia de sus habilidades laborales, en relación con los puestos y las categorías que contenga el Catálogo Nacional de ocupaciones, documento que constituye un antecedente importante para la promoción de las oportunidades de empleo y la reducción del índice del desempleo y del subempleo. El derecho a recibir una constancia de habilidades laborales se hace extensivo a aquellos trabajadores no capacitados dentro de los programas de la empresa, pero con experiencia en el desempeño de una actividad y con el dominio indispensable de las tecnologías respectivas y buenos hábitos de trabajo.
- Se ordena la formulación de registros de trabajadores capacitados dentro de cada una de las ramas industriales o actividades, lo que permitirá planear una política de empleo y encauzar debidamente a los demandantes de trabajo a los puestos idóneos, ya que, resulta claro que el desenvolvimiento óptimo de la relación de trabajo está en proporción directa a la congruencia que existe entre la naturaleza del puesto y las aptitudes que posea el trabajador”.⁶⁰

⁶⁰ Cfr. PATIÑO CAMARENA, Javier. Op. cit., pp. 85-86.

Esta obligación laboral a cargo de los patrones nunca debe ser omitida disminuida sino por el contrario a través de las Comisiones Mixtas bipartitas de Capacitación y Adiestramiento deben siempre ser revisados y mejorados constantemente los planes y programas sobre la materia en beneficio de la productividad de las empresas y del mejor nivel de vida del trabajador del campo.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación, sobre la capacitación y el adiestramiento a vertido los siguientes tesis jurisprudenciales, con el fin de darle una obligatoriedad a esta prestación contemplada en la Ley Federal del Trabajo.

Como lo señalan estas tesis jurisprudenciales, es una obligación del patrón otorgar la capacitación y el adiestramiento, ya que, es un derecho que esta contemplado dentro de nuestra Constitución, y tiene un interés social, es decir, proporciona al trabajador un mejor nivel de vida y mayores oportunidades de desarrollo en ámbito laboral.

Para ello, el gobierno a diseñado toda una estructura, a través de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, la cual es la encargada de supervisar que se cumpla en las empresas con dicha prestación a los trabajadores, y a su vez colabora con los empresarios para el diseño de planes de capacitación, así mismo, otorga becas a través del Servicio Nacional de Empleo a personas que no tienen ninguna capacitación para desempeñar un trabajo bien remunerado.

El gobierno no ha diseñado una forma de cómo deben los patrones de los trabajadores del campo darles capacitación para mejorar en su trabajo que hacen, en su salud y en general en su entorno social.

Ahora bien, sobre la capacitación y el adiestramiento la Suprema Corte de Justicia de la Nación a emitidos las siguientes tesis jurisprudenciales, que establecen la obligatoriedad para el patrón otorgar la capacitación y el

adiestramiento que en el caso del campo por lo regular no se da, como ya se menciona en este apartado del trabajador de campo el estado debe ser obligado solidario para impartir la capacitación y adiestramiento, junto con el patron.

“Los trabajadores del campo viven alejados de las poblaciones, en ocasiones a grandes distancias, y sin medios de comunicación, pero si los hay, tal vez no podrían pagar los pasajes. Su vida discurre diariamente en el trabajo, de sol a sol, y apenas si les sobra tiempo para mal comer y dormir. Las obligaciones especiales de los patronos y las prohibiciones que impone la Ley a los mismos patronos, tiene como propósito aligerar la vida y otorgar a los trabajadores algunos elementos sin los cuales la existencia humana sería imposible.”⁶¹Es por ello que las autoridades laborales les resulta difícil saber si se les otorga o no la capacitación que la ley señala.

Además “En las actividades del campo son frecuentes los contratos de arrendamiento o de aparcería en virtud de los cuales, respectivamente, los propietarios de fincas, establos, bosques, ranchos o de tierras transfieren el uso y aprovechamiento de las mismas, a cambio de una renta cierta, periódica y determinada de antemano, o ceden a una persona el inmueble rústico para su explotación a cambio de una parte de los beneficios que se produzcan; en tales hipótesis cuando el arrendatario o aparcero no cuente con recursos suficientes para garantizar el pago de prestaciones e indemnizaciones laborales, se dará la responsabilidad solidaria con el propietario de la finca, rancho, hacienda, establo, bosque o tierra en explotación. Consecuentemente el patrón será en su caso, el propietario de los centros de ocupación campesinos o el arrendatario o aparcero de ellos; es obvio que concentrarse estos contratos deberá asegurarse de que el arrendatario responda con bienes o fianzas ante la eventualidad de reclamos laborales, pues de resultar estos insolventes responderá el propietario por tales

⁶¹ CUEVA, de la. Mario. Op. cit., p. 524.

reclamos”.⁶² Al celebrar este tipo de contrato evaden la responsabilidad de la capacitación y el adiestramiento que todo trabajador debe de recibir.

CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO. LA NEGATIVA DEL PATRÓN DE CAPACITAR A SUS TRABAJADORES SE EQUIPARA A UNA FALTA DE PROBIDAD.

Tipo de Documento: TESIS AISLADA Clave de Publicación: No Asignada
Clave de Control Asignada por SCJN: TC023106 LAB
Sala o Tribunal emisor: Tribunales Colegiados de Circuito - 8va. Época - Materia: Laboral
Fuente de Publicación: Semanario Judicial de la Federación
Volumen: XII-Septiembre Página: 188

De acuerdo con la tesis de jurisprudencia número 1436, visible en la página 2091 del Apéndice al Semanario Judicial de la Federación 1917-1985, Segunda Parte, volumen V, por falta de probidad u honradez se entiende el no proceder rectamente en las funciones encomendadas, con mengua de rectitud de ánimo, es decir apartarse de las obligaciones que se tienen a cargo procediendo en contra de las mismas, dejando de hacer lo que se tiene encomendado, o haciéndolo en contra. Por tanto, si en términos del artículo 132, fracción XV, de la Ley Federal del Trabajo vigente, el patrón tiene la obligación de proporcionar a sus trabajadores capacitación y adiestramiento, es claro que al negarse a dar cumplimiento a dicha obligación legal, incurre en una falta de probidad, con lo que se actualiza la causal de rescisión laboral por causas imputables al patrón, prevista en la fracción IX del artículo 51 de la ley de la materia.

TERCER TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEGUNDO CIRCUITO.

Descripción de Precedentes:

Amparo directo 588/92. Paula Lara Gálvez. 10 de septiembre de 1992. Unanimidad de votos. Ponente: María del Carmen Sánchez Hidalgo. Secretaria: Edith Alarcón Meixueiro.

Amparo directo 589/92. Julia Magdalena Mosqueda. 2 de septiembre de 1992. Unanimidad de votos. Ponente: José Angel Mandujano Gordillo. Secretaria: Julieta María Elena Anguas Carrasco.

Véase: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, número 76, pág. 19, tesis por contradicción 4a./J.9/94.

⁶² OLVERA QUINTERO, Jorge. Derecho Mexicano del Trabajo, Segunda Edición, México, Editorial Porrúa, 2001, p. 303.

Como puede leerse y entenderse en la anterior tesis jurisprudencial es una causa de rescisión la falta de capacitación y adiestramiento por parte del patrón, en el presente trabajo aun cuando en la vida cotidiana del trabajador de campo al realizar su actividad laboral diaria y por largos periodos y no se le suministre de dicha capacitación, es casi nulo que dicho trabajador jamás rescinde su contrato de trabajo, ya que su necesidad de contar con el mismo es mayor, por las necesidades en las que la mayoría de estos trabajadores viven, si no es que en su totalidad.

CAPACITACIÓN O ADIESTRAMIENTO DE LOS TRABAJADORES. SU INCUMPLIMIENTO POR PARTE DEL PATRÓN, DA LUGAR A EJERCER LAS ACCIONES LEGALES O CONTRACTUALES, QUE DERIVEN DE TAL OBLIGACIÓN.

Tipo de Documento: JURISPRUDENCIA Clave de Publicación: 4a./J. 9/94
Clave de Control Asignada por SCJN: No existente
Sala o Tribunal emisor: 4ta. Sala - 8va. Epoca - Materia: Laboral
Fuente de Publicación : Gaceta del Semanario Judicial de la Federación
Volumen: 76, Abril de 1994 Página: 19

El derecho de los trabajadores a la capacitación o adiestramiento, elevado a rango constitucional, se inspira en principios de interés social, y por su trascendencia para elevar el nivel de vida del trabajador y la productividad de un centro de trabajo, está tutelado por la ley. La omisión del cumplimiento oportuno de obligaciones en materia de capacitación o adiestramiento por parte del patrón, o del trabajador a recibirlo da lugar a la procedencia de la imposición de las sanciones al empleador establecidas por la Ley Federal del Trabajo, así como a que el trabajador inicialmente, pueda ejercer las acciones que deriven de tal obligación, conforme a la ley o a lo convenido contractualmente, pero no se constituye indefectiblemente y de inmediato en causal de rescisión de la relación laboral, ya que esa situación no se encuentra expresamente prevista en ninguna de las fracciones de los artículos 47 y 51 de la Ley Federal del Trabajo. Sin embargo, de estar aprobados por la Secretaría de Trabajo y Previsión Social los planes y programas sobre la capacitación y a pesar de que dicha Secretaría haya tomado las medidas pertinentes conforme al artículo 153-S, la omisión del empleador para proporcionarla o la negativa del trabajador a recibirla, en forma repetitiva, puede constituirse en una causal rescisoria análoga a la de falta de probidad y honradez, cuando tal incumplimiento negligente y reiterativamente sistemático, entrañe un proceder con mengua de rectitud de ánimo, revistiendo tal gravedad, que traiga como consecuencia la imposibilidad de continuar con la relación laboral, que sería el factor determinante para considerar la procedencia de darla por concluida.

Descripción de Precedentes:

Contradicción de tesis 51/92. Entre el Tercer Tribunal Colegiado del Segundo Circuito y el Segundo Tribunal Colegiado del Segundo Circuito. 28 de febrero de 1994. Cinco votos. Ponente: Felipe López Contreras. Secretario: Hugo Hernández Ojeda.

Tesis de Jurisprudencia 9/94. Aprobada por la Cuarta Sala de este alto Tribunal en sesión privada del catorce de marzo de mil novecientos noventa y cuatro, por cinco votos de los señores Ministros: Presidente Ignacio Magaña Cárdenas, Juan Díaz Romero, Carlos García Vázquez, Felipe López Contreras y José Antonio Llanos Duarte.

CAPACITACIÓN O ADIESTRAMIENTO DE LOS TRABAJADORES. SU INCUMPLIMIENTO POR PARTE DEL PATRON, DA LUGAR A EJERCER LAS ACCIONES LEGALES O CONTRACTUALES, QUE DERIVEN DE TAL OBLIGACIÓN.

Tipo de Documento: JURISPRUDENCIA Clave de Publicación: 47

Clave de Control Asignada por SCJN: No existente

Sala o Tribunal emisor: 4ta. Sala - 8va. Época - Materia: Laboral

Fuente de Publicación: Apéndice de 1995

Volumen: Tomo V, Parte SCJN Página: 32

El derecho de los trabajadores a la capacitación o adiestramiento, elevado a rango constitucional, se inspira en principios de interés social, y por su trascendencia para elevar el nivel de vida del trabajador y la productividad de un centro de trabajo, está tutelado por la ley. La omisión del cumplimiento oportuno de obligaciones en materia de capacitación o adiestramiento por parte del patrón, o del trabajador a recibirlo da lugar a la procedencia de la imposición de las sanciones al empleador establecidas por la Ley Federal del Trabajo, así como a que el trabajador inicialmente, pueda ejercer las acciones que deriven de tal obligación, conforme a la ley o a lo convenido contractualmente, pero no se constituye indefectiblemente y de inmediato en causal de rescisión de la relación laboral, ya que esa situación no se encuentra expresamente prevista en ninguna de las fracciones de los artículos 47 y 51 de la Ley Federal del Trabajo. Sin embargo, de estar aprobados por la Secretaría de Trabajo y Previsión Social los planes y programas sobre la capacitación y a pesar de que dicha Secretaría haya tomado las medidas pertinentes conforme al artículo 153-S, la omisión del empleador para proporcionarla o la negativa del trabajador a recibirla, en forma repetitiva, puede constituirse en una causal rescisoria análoga a la de falta de probidad y honradez, cuando tal incumplimiento negligente y reiterativamente sistemático, entrañe un proceder con mengua de rectitud de ánimo, revistiendo tal gravedad, que traiga como consecuencia la imposibilidad de continuar con la relación laboral, que sería el factor determinante para considerar la procedencia de darla por concluida.

Descripción de Precedentes:

Octava Época:

Contradicción de tesis 51/92. Entre las sustentadas por el Tercer Tribunal Colegiado del Segundo Circuito y el Segundo Tribunal Colegiado del Segundo Circuito. 28 de febrero de 1994. Cinco votos.

NOTA:

Tesis 4a./J.9/94, Gaceta número 76, pág. 19; véase ejecutoria en el Semanario Judicial de la Federación, tomo XIII-Abril, pág. 117.

Octava Época

Instancia: Cuarta Sala

Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación

Tomo: 76, Abril de 1994

Tesis: 4a./J. 9/94

Página: 19

CAPACITACIÓN O ADIESTRAMIENTO DE LOS TRABAJADORES. SU INCUMPLIMIENTO POR PARTE DEL PATRÓN, DA LUGAR A EJERCER LAS ACCIONES LEGALES O CONTRACTUALES, QUE DERIVEN DE TAL OBLIGACIÓN.

El derecho de los trabajadores a la capacitación o adiestramiento, elevado a rango constitucional, se inspira en principios de interés social, y por su trascendencia para elevar el nivel de vida del trabajador y la productividad de un centro de trabajo, está tutelado por la ley. La omisión del cumplimiento oportuno de obligaciones en materia de capacitación o adiestramiento por parte del patrón, o del trabajador a recibirlo da lugar a la procedencia de la imposición de las sanciones al empleador establecidas por la Ley Federal del Trabajo, así como a que el trabajador inicialmente, pueda ejercer las acciones que deriven de tal obligación, conforme a la ley o a lo convenido contractualmente, pero no se constituye indefectiblemente y de inmediato en causal de rescisión de la relación laboral, ya que esa situación no se encuentra expresamente prevista en ninguna de las fracciones de los artículos 47 y 51 de la Ley Federal del Trabajo. Sin embargo, de estar aprobados por la Secretaría de Trabajo y Previsión Social los planes y programas sobre la capacitación y a pesar de que dicha Secretaría haya tomado las medidas pertinentes conforme al artículo 153-S, la omisión del empleador para proporcionarla o la negativa del trabajador a recibirla, en forma repetitiva, puede constituirse en una causal rescisoria análoga a la de falta de probidad y honradez, cuando tal incumplimiento negligente y reiterativamente sistemático, entrañe un proceder con mengua de rectitud de ánimo, revistiendo tal gravedad, que traiga como consecuencia la imposibilidad de continuar con la relación laboral, que sería el factor determinante para considerar la procedencia de darla por concluida.

Contradicción de tesis 51/92. Entre el Tercer Tribunal Colegiado del Segundo Circuito y el Segundo Tribunal Colegiado del Segundo Circuito. 28 de febrero de 1994. Cinco votos. Ponente: Felipe López Contreras. Secretario: Hugo Hernández Ojeda.

Tesis de Jurisprudencia 9/94. Aprobada por la Cuarta Sala de este alto Tribunal en sesión privada del catorce de marzo de mil novecientos noventa y cuatro, por cinco votos de los señores Ministros: Presidente Ignacio Magaña Cárdenas, Juan Díaz Romero, Carlos García Vázquez, Felipe López Contreras y José Antonio Llanos Duarte.

Octava Época

Instancia: TERCER TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEGUNDO CIRCUITO.

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo: XII, Septiembre de 1993

Página: 240

Claramente establecen las tesis jurisprudenciales antes transcrita que la capacitación y adiestramiento es de interés social, llevado al ámbito del trabajador de campo en el cual la actividad que desarrolla, tiene una trascendencia que impacta directamente a la sociedad en general, el Estado Mexicano debe de tomar al menos en este sector la obligatoriedad de impartir y supervisar dicha capacitación y adiestramiento, pues el trabajador de campo, por las condiciones en las que actualmente viven lo que mas le interesa es tener empleo, mas que llegar a la rescisión de su contrato, por una causa de falta de una capacitación o adiestramiento por parte de su patrón.

INCOMPETENCIA DE LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE, PARA CONOCER DEL PAGO DE LAS APORTACIONES AL INFONAVIT, CUOTAS AL IMSS, Y CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO. NO ESTAN OBLIGADAS A DECLARARLA EN EL AUTO INICIAL.

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje no están obligadas a declararse incompetentes en el auto que admite la demanda, para conocer respecto del pago de prestaciones como son, aportaciones al Infonavit, cuotas al IMSS y capacitación y adiestramiento, y ningún agravio causa al trabajador quejoso el haber tramitado el juicio laboral en que se demandaron conjuntamente diversos conceptos derivados de una relación de trabajo; pues tratándose de aportaciones al Infonavit y cuotas al IMSS, su pago consiste en un crédito fiscal del que sólo se encuentran legitimados para exigirlos dichos organismos fiscales autónomos, por ser los sujetos activos de tales relaciones tributarias y, **en el caso de obligaciones relacionadas con capacitación y adiestramiento, corresponde conocer a las autoridades federales encargadas de la aplicación de las normas de trabajo en esa materia de acuerdo con lo establecido en el último párrafo del artículo 527 de la Ley Federal del Trabajo**; de ahí que si una Junta de Conciliación y Arbitraje que carece de competencia para resolver dichas

prestaciones, deja a salvo los derechos del impetrante para ejercerlos en la vía y forma procedentes, el laudo reclamado resulta apegado a derecho.

TERCER TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEGUNDO CIRCUITO.

Amparo directo 707/92. Paulino Ayala Miranda y otros. 15 de octubre de 1992. Unanimidad de votos. Ponente: José Ángel Mandujano Gordillo. Secretario: Héctor Fernando Vargas Bustamante.

La capacitación y el adiestramiento en los trabajadores del campo es casi nula, no es muy común que se les otorgue este derecho, por lo regular llegan a ser contratados los campesinos en temporada de siembra y de cosecha, y al patrón no le es de utilidad darles algún tipo de capacitación. Sin embargo la forma en la que actualmente se produce en el campo mexicano y derivado de los apoyos que actualmente brinda el gobierno federal es necesaria e indispensable que se brinde este derecho al trabajador por parte del Estado.

La capacitación únicamente la llegan a recibir los trabajadores que están ya de planta en la finca, para manejar algún tipo de maquinaria agrícola, no capacitan a los campesinos como usar determinado tipo de químicos que se llegan a utilizar en el campo, que por lo regular son perjudiciales para la salud.

Para este sector resulta indiferente que se encuentre dentro del marco jurídico laboral que deben de recibir la capacitación y el adiestramiento para mejorar su desempeño laboral, así como también resulta difícil que las autoridades encargadas de supervisar que se les de, por lo regular se encuentran en las ciudades, y no van al campo, ya sea por falta de presupuesto, porque les resulta complicado por falta de transporte, de vías de comunicación, de conocer las costumbres de la región, de ahí que también este tipo de trabajadores dejen de hacer valer sus derechos como lo establece la ley ejercitando acciones en contra del patrón, ya que en este sector en varios estados de la Republica Mexicana el trabajador esta mas preocupado por tener trabajo que por emprender dichas acciones, pues en la gran mayoría de estos desconocen sus derechos.

3. El Salario del Trabajador de Campo.

El pacto social de mayor rango en el país es la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Sin embargo, durante tres décadas, los sucesivos gobiernos federales han violado flagrantemente los términos del Artículo 123 de la Carta Magna: no han promovido la creación de empleos, han desalentado y boicoteado la organización social para el trabajo, han tolerado y hasta fomentado jornadas extenuantes e inhumanas, pretendiendo ignorar la utilización laboral de menores de 14 años y sobre todo, han convertido en letra muerta la definición constitucional de los salarios mínimos generales: **“suficientes para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos”**.

De esta forma, al traicionar de manera sistemática su protesta de “guardar y hacer guardar la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos”, los gobernantes del ciclo neoliberal han condenado a la mayoría de los trabajadores y sobre todo a los campesinos del país a una disyuntiva simple: el hambre o la sobreexplotación.

Hoy en día, para cubrir las necesidades de una canasta básica compuesta por alimentos, productos de aseo y limpieza, transporte, electricidad y gas doméstico, los trabajadores que ganan el salario mínimo tendrían que laborar 48 horas diarias y muchas más horas para costearse la renta, la educación, la salud, vestido, recreación y cultura.

El salario en nuestro país es un asunto de diaria discusión, se puede observar obreros protestando, a los empleados públicos, siempre por una remuneración justa capaz de combatir las alzas de precios que se ven en todo momento.

Los principales sectores públicos y privado, se ven siempre afectados por los constantes paros o huelgas que realizan los trabajadores (maestros, universidades, empresas públicas) debido a que el gobierno siempre falla a la hora de querer ser justo con los sueldos.

Los primeros afectados son, por supuesto los obreros y campesinos personas que no tienen más que su salario mínimo para poder comer, en segundo lugar, los empleados públicos y privados. Y por menos que sea siempre dependeremos de algunos de estos trabajadores para realizar nuestra vida diaria, ya sea la hora de construir una casa, de querer productos de nuestra tierra, de salvar nuestra vida (ya sea en materia de seguridad o en salud) y de obtener una educación capaz de construir mentes ideales para la formación de nuevas generaciones .

A pesar de los altos costos de la vida, los trabajadores del campo son las personas de más bajos ingresos en nuestro país, ya que, en algunas ocasiones no les llegan a pagar ni siquiera el mínimo, tomando en consideración también que existe una explotación de menores sobre todo en determinadas plantaciones, como en las hortalizas y en la siembra del maíz.

Aunque los arreglos laborales son distintos en el campo (Debido a que generalmente no son empleados de empresas privadas o públicas, sino de ranchos, fincas y particulares), los patronos los llegan a contratar por jornal, únicamente en la temporada de siembra o cosecha, a destajo, en donde a veces llegan a trabajar más de doce horas diarias.

La mayoría de los trabajadores del campo en las distintas regiones de nuestra Republica Mexicana en sus diferentes estados, los salarios que reciben son menores al mínimo de acuerdo a su región o carecen de salario. Algunos logran superar el nivel mínimo, porque desempeñan dos o más trabajos. En millones de hogares de trabajadores campesinos se ven obligados a llevar al

trabajo a sus mujeres o a sus niños para completar los ingresos estrictamente indispensables para la subsistencia, en el caso de los campesinos sobre todo las mujeres trabajan en temporada de siembra y de cosecha, que es cuando más se requiere personas para laboral.

Este fenómeno no ha ocurrido de manera fortuita o accidental, es consecuencia de un designio sostenido por los gobiernos federales con distintos pretextos: mantener a raya la inflación, atraer inversiones extranjeras o generar empleos.

En el ámbito político, institucional y legal, no son menos perniciosas las implicaciones de la ofensiva contra los salarios. De entrada, el país tiene ante sí a una autoridad federal que viola abiertamente los preceptos constitucionales, a un gobierno que ha optado por situarse en la ilegalidad, a una autoridad política que propicia el despojo de muchos por unos cuantos, provoca el deterioro de las instituciones, fomenta el descrédito del poder público, subvierte la convivencia y la armonía nacionales.

La depreciación del salario mínimo como política oficial y, en general, la inobservancia gubernamental a las disposiciones del Artículo 123 Constitucional no son únicamente infracciones a la ley, sino que perfilan un país moralmente insostenible, políticamente ingobernable, socialmente inhabitable y económicamente inviable, y que en este caso el sector más desprotegido son los campesinos.

Es importante señalar que el salario de un campesino: **“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”**.

Aunado que en el presente trabajo se enfoca a la capacitación y adiestramiento, como ya se trato en el apartado respectivo de la importancia de

este derecho y la forma en que debe darse al trabajador de campo, una vez que se lleve a cabo como tal, con la estricta vigilancia y colaboración por parte del Gobierno, como consecuencia se verá un incremento en la producción del sector campesino que implicara mayores recursos para los patrones, quienes se verán obligados a incrementar el salario al trabajador de campo.

Cabe señalar que los campesinos no tienen acceso a la seguridad social, prestaciones sociales, créditos para vivienda y que el gobierno en realidad no ha hecho nada por darles estos derechos que están contemplados en nuestra Carta Magna.

Los hombres del campo, tienen la necesidad de tener acceso a los servicios de salud, para ellos y su familia, a establecer un horario de su jornal dependiendo el tipo de producto que siembran, que gocen de una pensión después de los 65 años. Situaciones estas que deben reglamentarse en el apartado especial del trabajador del campo.

En el presente capítulo podemos darnos cuenta la necesidad inmediata que se tiene respecto al trabajador del campo, para impulsar la capacitación y adiestramiento a través de la sindicalización de los mismos, afortunadamente las herramientas jurídicas ya existen en nuestra legislación lo que hace falta es aplicarlas de la forma en que se favorezca tanto al trabajador como a la sociedad en general, ya que dicha actividad laboral es fundamental en la vida cotidiana de todo ser humano y en nuestro país el agro mexicano ha decaído a consecuencia de que el gobierno no le ha puesto la atención debida para emprender grandes retos en este sector.

CONCLUSIONES

PRIMERA.- La Ley Federal del Trabajo debe de regular la situación jurídica laboral de los trabajadores del campo, ya que por ser un trabajo de ciertas características tiene que tener una regulación especial dentro de dicho ordenamiento jurídico, tomando en consideración que es el sector más desprotegido de nuestra sociedad, en el cual se debe adicionar un artículo en el que se contemple que para este tipo de trabajo sea una obligación conjunta tanto del patrón como del Estado, la capacitación y el adiestramiento.

SEGUNDA.- Este tipo de trabajadores entre sus características podemos mencionar que por lo regular son temporales, están sujetos a las situaciones climáticas, y por lo regular cuando trabajan llegan tener jornadas excesivas, de aproximadamente 12 horas o más, sin días de descanso además de que no cuentan con el vestuario o equipo de necesario, para protegerse de los pesticidas que ocupan para diseminarlos en el campo, situación que debe contemplarse dentro de los planes y programas formulados y aprobados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

TERCERA.- Las funciones de estos trabajadores son muy especiales ya que varían dependiendo el tipo de siembra, la época que va desde la siembra hasta la cosecha, por ejemplo durante la cosecha llegan los campos a tener vegetación excesiva, en la cual es común que haya animales que les causan picaduras, como las arañas, los alacranes, las víboras y no cuentan con los medicamentos en el área de trabajo y les llega a afectar su salud.

CUARTA.- Las autoridades laborales están muy lejos de las realidades de este tipo de trabajadores, porque si bien es cierto que existe la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, en donde hay inspectores del trabajo que supervisan algunos establecimientos para que vean que existan las medidas de seguridad e

higiene para los trabajadores, para los del campo es muy difícil que lleguen a los lugares donde estos trabajan.

QUINTA.- El salario, es otro aspecto negativo que tienen éstos, toda vez que muchas veces trabajan por menos de un salario mínimo, es donde más existe la sobreexplotación debido a sus necesidades, ignorancia, por lo regular son sumamente explotados.

SEXTA.- El trabajo de los menores, es muy común en el campo, donde llegan a trabajar familias completas, con sus hijos que también son ocupados, y el salario de éstos es mucho menor, los lugares donde viven son insalubres y expuestas a muchas enfermedades.

SÉPTIMA.- El Estado ante estos trabajadores a tomado una actitud muy pasiva, toda vez que como quedó demostrado que en la actualidad en los campos mexicanos se encuentran laborando menores de edad y el Gobierno no hace nada al respecto, aunado como ya se mencionó que el Gobierno tiene celebrados convenios en los que la protección de los menores es fundamental y en nuestro país en el trabajador de campo es letra muerta, por lo que es necesario dar cumplimiento a las normas que regulan la protección al menor.

OCTAVA.- Es necesario que el Estado busque mantener el equilibrio en nuestra sociedad, donde no se pretenda tampoco exigirle al patrón más prestaciones de las que pueda dar, pero si las condiciones mínimas que requieren este tipo de trabajadores.

NOVENA.- Con todo esto, surgen los reclamos sociales de los trabajadores más desprotegidos, que representan un pilar muy importante dentro de nuestra economía y que son completamente olvidados por el Estado. Y muchas veces estos trabajadores se ven en la necesidad de abandonar por esta situación el

campo mexicano, emigrando a las ciudades o al vecino país del norte para realizar un trabajo diferente.

DÉCIMA.- Es de suma importancia que en la Ley Federal del Trabajo, siga regulando en un capítulo especial a los Trabajadores del Campo, que contemple todas las situaciones, adicionando disposiciones que protejan el salario, la salud y el bienestar de éstos, que en las zonas donde haya escuelas los menores asistan, y en el caso de trabajar que se les contemple un determinado horario que no exceda a sus capacidades físicas, que se les pague por lo menos el salario mínimo.

BIBLIOGRAFÍA.

1. BECERRA RAMÍREZ, Manuel. El Derecho en México una Visión de Conjunto. México: Universidad Nacional Autónoma de México.1991.
2. BORRELL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. México: PAC. 1990
3. BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. México: Porrúa.1999.
4. CAVAZOS FLORES, Baltasar. El Nuevo Derecho del Trabajo Mexicano. México: Trillas. 1997.
5. CAVAZOS FLORES, Baltasar. 35 Lecciones de Derecho Laboral. México: Trillas.1998.
6. CAVAZOS FLORES, Baltasar. 40 Lecciones de Derecho Laboral. México: Trillas.1998.
7. DÁVALOS MORALES, José. Derecho del Trabajo I. México: Porrúa.1999.
8. DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. México: Porrúa.2004.
9. DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. México: Porrúa.1997.
10. DELGADO DE CANTÚ, Gloria M. México Estructuras Política, Económica y Social. México: Prentice may.2003.

11. GUTIÉRREZ VILLANUEVA, Reynold. La Constitución de los sindicatos y su personalidad jurídica. México: Porrúa.1990.
12. JIMENEZ MORENO, Wilberto. Historia de México. México: Caballito.1989.
13. MARGADANT FLORIS, Guillermo. Introducción a la Historia del Derecho Mexicano. México: Esfinge.1998.
14. INSTITUTO NACIONAL DE ESTUDIOS HISTÓRICOS DE LA REVOLUCIÓN MEXICANA. Nuestra Constitución, Historia de la Libertad y Soberanía del Pueblo Mexicano. México: Secretaría de Gobernación.1990.
15. OLVERA QUINTERO, Jorge. Derecho Mexicano del Trabajo. México: Porrúa.2001.
16. REAL ACADEMIA ESPAÑOLA. Diccionario de la Lengua Española. España: Espasa-Calpe.1970.
17. SANTOS AZUELA, Héctor. Elementos de Derecho del Trabajo. México: Porrúa.1998.
18. SILVA HERZOG, Jesús. Breve Historia de la Revolución Mexicana. México: Fondo de Cultura Económica.1993.
19. TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. México: Porrúa.1998.

DICCIONARIOS

1. PALLARES, EDUARDO, Diccionario de Derecho Procesal Civil. México. Porrúa.1973.
2. CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. Diccionario Jurídico Elemental. Argentina: Heliasta.1998.
3. INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS. Diccionario Jurídico Mexicano. México: Porrúa-Universidad Nacional Autónoma de México.1998.

LEGISLACION

1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos Vigente, México, Editorial Porrúa. 2008.
2. Ley Federal del Trabajo Vigente, México, Editorial Porrúa. 2008.