



UNIVERSIDAD VILLA RICA

ESTUDIOS INCORPORADOS A LA
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

FACULTAD DE DERECHO

“PROPUESTA DE REFORMA
PARCIAL AL ARTÍCULO 503
FRACCIÓN I Y III DE LA LEY
FEDERAL DEL TRABAJO”

TESIS

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:

LICENCIADO EN DERECHO

PRESENTA:

VÍCTOR ANDRÉS SOBREVALS ÁLVAREZ

Director de Tesis:

LIC. GERARDO MANTECÓN ROJO

Revisor de Tesis:

LIC. CUAUHTÉMOC SÁNCHEZ SERRANO

BOCA DEL RÍO, VER.

2010



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

*“El campo de batalla
es el trabajo...”*

INDICE

INTRODUCCION,	1
CAPITULO I,	3
1.1PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA,	3
1.2JUSTIFICACIÓN DEL PROBLEMA,	4
1.3 DELIMITACIÓN DE OBJETIVOS,	4
1.3.1 OBJETIVO GENERAL,	4
1.3.2 OBJETIVO ESPECÍFICO,	5
1.4 FORMULACIÓN DE LA HIPÓTESIS,	5
1.4. 1ENUNCIACIÓN DE LA HIPÓTESIS,	5
1.5 DETERMINACIÓN DE LAS VARIABLES,	6
1.5.1 VARIABLE INDEPENDIENTE,	6
1.5.2 VARIABLE DEPENDIENTE,	6
1.6 TIPO DE ESTUDIO,	6
1.6.1.1BIBLIOTECAS PÚBLICAS,	6
1.6.1.2BIBLIOTECAS PRIVADAS,	7
1.6.1.3 BIBLIOTECAS PARTICULARES,	7
1.6.1INVESTIGACIÓN DOCUMENTAL,	6
1.6.2 TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN EMPLEADAS,	7
1.6.2.1 FICHAS BIBLIOGRÁFICAS,	7
1.6.2.2 FICHAS DE TRABAJO,	8
CAPITULO II,	9
2.1 TRABAJO,	9
2.2 DEFUNCION,	14
2.3 RELACION DE TRABAJO,	17
2.4 JUSTICIA SOCIAL,	19
2.4.1 ORIGEN Y EVOLUCIÓN DEL CONCEPTO,	20
2.4.2 FILOSOFÍA DEL DERECHO Y JUSTICIA SOCIAL,	23

2.5	DERECHO DE INTERES PUBLICO,	25
2.5.1	ANTECEDENTES HISTÓRICOS DEL DERECHO DE INTERES PÚBLICO,	26
2.5.2	MODALIDADES DEL DERECHO DE INTERÉS PÚBLICO,	27
2.5.2.1	SERVICIOS LEGALES COMUNITARIOS,	27
2.5.2.2	LITIGIO ESTRATÉGICO O DE ALTO IMPACTO,	28
	CAPITULO III,	29
3.1	EL TRABAJO COMO OBJETO DEL DERECHO LABORAL,	29
3.2.	LA IDEA DEL TRABAJO EN LA HISTORIA,	32
3.3	ANTECEDENTES HISTORICOS EN LA CONSTITUCION MEXICANA DE 1917,	34
3.4	ANTECEDENTES EN EL ARTICULO 123 DE LA CARTA MAGNA,	36
3.5	ANTECEDENTES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO,	40
3.6	LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931,	42
3.7	LEY FEDERAL DEL TRABAJO 1° DE MAYO DE 1970,	44
3.8.	EL TRABAJO COMO BASE DE RELACIONES SOCIALES,	47
3. 9.	EL TRABAJO Y LA ECONOMIA,	51
3. 10.	EL TRABAJO COMO OBJETO DE REGULACIÓN JURÍDICA,	57
	CAPITULO IV,	60
4.1	DERECHO PROCESAL LABORAL,	60
4.2	PRINCIPIOS,	61
4.3	FUENTES DEL DERECHO PROCESAL LABORAL,	62
4.3.1	CONSTITUCION,	62
4.3.2	TRATADOS INTERNACIONALES,	63
4.3.3	LEY,	64
4.3.4	CODIGOS LABORALES,	64
4.3.5	LEYES ESPECIALES,	65
4.3.6	LEYES NO LABORALES,	65
4.3.7	REGLAMENTOS,	65
4.3.8	JURISPRUDENCIA,	65
4.4	PROCESO,	67
4.5	DIFERENCIA ENTRE PROCESO Y PROCEDIMIENTO,	67
4.6	ORIGEN Y EVOLUCIÓN:,	67

4.6.1	AUTOTUTELA:	67
4.6.2	AUTOCOMPOSICION:	67
4.6.3	HETEROCOMPOSICION:	68
4.7	TIPOS DE PROCESO,	68
4.8	CONSIDERACIONES FINALES DEL PROCESO,	68
4.9	PROCESO JURISDICCIONAL,	68
4.10	COMPARECENCIA EN EL PROCESO LABORAL:	69
4.10.1	CAPACIDAD PARA SER PARTE MATERIAL DE UN PROCESO:	69
4.10.2	CAPACIDAD,	69
4.10.3	ACUMULACIÓN:	69
4.10.4	POSTULACIÓN AL PROCESO,	69
4.11	SUJETOS DE LA RELACION LABORAL,	69
CAPITULO V, 71		
5.1	PRINCIPIOS GENERALES DEL DERECHO LABORAL,	71
5.1.1	PRINCIPIO PROTECTOR,	71
5.1.2	PRINCIPIO DE IRRENUNCIABILIDAD DE DERECHOS,	72
5.1.3	PRINCIPIO DE CONTINUIDAD LABORAL,	73
5.1.4	PRINCIPIO DE PRIMACÍA DE LA REALIDAD,	73
5.1.5	PRINCIPIO DE RAZONABILIDAD,	73
5.1.6	PRINCIPIO DE BUENA FE,	73
5.2.1	CLASIFICACIÓN DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO,	74
5.2.2.1	CONTRATOS DE TIEMPO DETERMINADO,	74
5.2.2.2	CONTRATOS DE TIEMPO INDEFINIDO,	74
5.2	CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO,	73
5.3.1	REMUNERACIÓN,	75
5.3.2	JORNADA DE TRABAJO,	75
5.3.3	VACACIONES Y FERIADOS,	76
5.3.4	SEGURIDAD LABORAL,	76
5.4.1	NEGOCIACIÓN COLECTIVA,	77
5.4.2	ORGANIZACIONES SINDICALES,	77
5.4	MATERIAS DE DERECHO LABORAL COLECTIVO,	77
CAPITULO VI, 79		
6.1	CONCEPTO DE NOTIFICACION,	79

6.2	IMPORTANCIA DE LAS NOTIFICACIONES,	79
6.3	FUNDAMENTO CONSTITUCIONAL DE LAS NOTIFICACIONES,	80
6.4	EFFECTOS JURIDICOS DE LAS NOTIFICACIONES,	80
6.4.4	EDICTOS,	82
6.4.5	EDICTOS EN LA EPOCA ACTUAL.,	83
6.5.2	TELEGRAMA, CORREO CERTIFICADO, TELEFAX, CORREO ELECTRÓNICO; O CUALQUIER OTRO MEDIO,	81
6.5.3	PUBLICACIÓN EN EL DIARIO OFICIAL O EN UNO DE LOS DIARIOS DE MAYOR CIRCULACIÓN EN EL TERRITORIO NACIONAL,	82
CAPITULO VII,		85
7.1	DEFINICION DE REFORMA,	85
7.2	ABROGACIÓN,	85
7.3	DEROGACION,	86
7.3.1	TIPOS DE DEROGACION,	87
7.4	IMPLICACIONES POLITICAS Y JURIDICAS DE LAS NORMAS DEL PROCEDIMIENTO,	87
7.5	IMPLICACIONES POLITICAS DEL PROCEDIMIENTO,	88
7.6	DEMOCRACIA REPRESENTATIVA Y DEMOCRACIA,	89
7.7	LA PRAXIS HISTÓRICA DEL REFERENDUM A LAS LEYES,	90
7.8	LA PROBLEMÁTICA DEL REFERENDUM,	90
7.9	EL PROCESO LEGISLATIVO EN MEXICO,	91
7.10.	FORMALIDADES GENERALES,	92
CAPITULO VIII,		101
8.1	LA NECESIDAD DE LA REFORMA,	101
8.2	PRINCIPIOS PARA REALIZAR UNA REFORMA LABORAL,	102
8.3	PROPUESTA DE REFORMA,	103
8.4	COMPLEMENTO,	108
BIBLIOGRAFÍA,		110

INTRODUCCION

El trabajo, desde siempre ha sido la fuente de ingresos para la familia, y esta última, así como el Estado, la Iglesia, la Escuela, han sido históricamente las bases organizacionales de la sociedad, motivo por el cual el trabajo debe estar legislado con antelación y la precaución suficiente para no ser espontáneo y faltante.

Esa singularidad del derecho del trabajo nace de una visión de total sinergia con un proyecto organizacional y de ambición propiamente civilizacional, es decir, futurista a la protección de los intereses comunes de las personas.

El legislador por tanto, debe estar en total proximidad con el pueblo, conocer sus carencias y analizarlas a fondo para así lograr el fin social que tiene y hacer o reformar las leyes en el tiempo y el espacio para ajustarlas al ambiente presente de la materia, en este caso derecho del trabajo; y también creando leyes preventivas para evitar la improvisación de el derecho y las famosas lagunas legales, dicho de otra manera, que no exista un vacío jurisprudencial ni legislativo.

Esta necesidad de reformar es por un estanco en la evolución del derecho del trabajo, no podemos concebir un derecho laboral estático, si con el paso del tiempo van

surgiendo nuevos empleos y nuevas fuentes de trabajo, ya no es una ley adolescente que vamos viendo desde su transformación, es una ley madura con varios años de Inmovilización, la cual lo requiere, tanto la ley como la sociedad

La muerte desde la más remota antigüedad, el hombre se ha sentido intrigado y atemorizado; ha tratado de encontrar respuesta a sus misterios y soluciones para la ansiedad que ella produce. Todas las culturas conocidas han ofrecido alguna respuesta al problema del significado de la muerte, porque esta al igual que el nacimiento y el matrimonio, es considerada como un acontecimiento socialmente importante al que se ha rodeado de un ritual y se le ha dado el apoyo de instituciones. Algunos estudios empíricos nos llevan a pensar que en el mundo occidental contemporáneo al individuo le interesan menos los problemas de la muerte que los de la vida, si bien hay indicios claros de una

CAPITULO I

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

1.1PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

¿Es posible conseguir que las notificaciones establecidas en la Ley Federal del Trabajo, que actualmente no cumplen con una finalidad en forma general, ya que, al momento que se realizan las mismas, hay personas, (p. ej. esposa, cónyuge, hijos, o beneficiarios) que se encuentran vinculadas para poder hacer valer su derecho en forma oportuna, pero ya sea por falta de publicidad o por encontrarse fuera del lugar donde se localiza ubicada la autoridad laboral en la cual se esta actuando, pierden el momento oportuno para hacer valer su derecho por falta de comunicación o por simple desconocimiento de la fuente de trabajo.?

1.2 JUSTIFICACIÓN DEL PROBLEMA

Para justificar el presente trabajo, es imprescindible mencionar la protección de los derechos lo cual alude directamente a la materia siendo concreto y presentando una novedad para el derecho laboral mexicano para así llegar a conclusiones las cuales supongan un avance en el conocimiento de la relación laboral y las prestaciones a las cuales pueden ser acreedores la viuda, o el viudo que hubiese dependido económicamente del trabajador, los hijos menores, los ascendientes, la cónyuge supérstite, las personas que dependían económicamente del trabajador y a falta de las personas señaladas anteriormente el Instituto Mexicano del Seguro Social.

1.3 DELIMITACIÓN DE OBJETIVOS

1.3.1 OBJETIVO GENERAL

El objetivo general de la presente tesis es en si los objetivos de la Ley Federal del Trabajo, ya que esta ley, es la expansión de una idea nueva del derecho del trabajo, compuesta de dos concepciones básicas: primeramente, la ley descansa en la tesis de los artículos 27 y 123 de la Carta Magna, que contienen la Declaración de los derechos sociales de los campesinos y los trabajadores, en segundo termino una consecuencia directa de la Declaración, la autonomía plena del derecho del trabajo, lo que implica que en sus raíces y su sentido y su finalidad se hallan en el articulo 123.

1.3.2 OBJETIVO ESPECÍFICO

Como objetivo específico pretendo realizar un estudio y análisis para de esta manera hacer notar la necesidad de una reforma parcial en cuanto a la publicidad de los actos sucesivos al concluir una relación de trabajo por causa inimputable al patrón la no deseada muerte debido a que muchas veces dicho derecho queda como positivo pero no vigente por la falta de conocimiento del lugar de trabajo o del lugar de la junta donde se pueda reclamar dicho derecho el cual puede llegar a ser una suma económica fuerte y de gran ayuda para la familia del trabajador que no resarcirá la muerte pero es lo que conforme a derecho ellos pueden o deben tener acceso ya que los jueces de todos los tiempos y pueblos han conocido y resuelto de las controversias que se suscitan entre los hombres para determinar si existen en el derecho reclamado y la obligación incumplida; incumplida en este caso debido a la falta de publicidad, sin embargo es importante destacar el tipo de publicidad por edictos, los cuales son la forma de pronunciamiento de un evento repentino como lo es la muerte los cuales solo tienen la finalidad de hacer saber el beneficio al cual se tiene derecho reclamar

1.4 FORMULACIÓN DE LA HIPÓTESIS

1.4.1 ENUNCIACIÓN DE LA HIPÓTESIS

Modificar de manera sustancial el artículo 503 fracciones I y III (uno y tres romanos) debido a que en su contenido es escaso o nulo lo que se plantea, por lo que se requiere de un medio de publicidad con mayor eficacia que el que se tiene que es obsoleto porque causa que los beneficiarios del trabajador queden en estado de indefensión o

simplemente no ejecuten el mencionado derecho para que se dé de manera idónea, actualizado y concreto al caso y que la autoridad cumpla su objetivo; la justicia.

1.5 DETERMINACIÓN DE LAS VARIABLES

1.5.1 VARIABLE INDEPENDIENTE

La aplicación por el Derecho del Trabajo del artículo 503 y sus fracciones I, y III.

1.5.2 VARIABLE DEPENDIENTE

La reforma del medio de apremio del artículo 503 y sus fracciones I, y III, dentro del procedimiento laboral.

1.6 TIPO DE ESTUDIO

1.6.1 INVESTIGACIÓN DOCUMENTAL

Este trabajo de investigación será de tipo documental y su respaldo se encuentra en base a la bibliografía que abarca el tema en cuestión.

1.6.1.1 BIBLIOTECAS PÚBLICAS

Nombre: Biblioteca Nacional

Domicilio: Paseo de Recoletos numero 20

Ubicación: Madrid España

Nombre: Biblioteca de la Universidad Veracruzana USBI.

Domicilio: S.S. Juan Pablo II esquina Boulevard Adolfo Ruiz Cortines.

Ubicación: Boca del Río, Veracruz, México.

Nombre: Casa de la Cultura Jurídica Ministro Humberto Román Palacios.

Domicilio: Emparan número 305 entre calle Madero y la calle 5 de Mayo.

Ubicación: Veracruz, Veracruz, México.

1.6.1.2 BIBLIOTECAS PRIVADAS

Nombre: Biblioteca de la Universidad Autónoma de Veracruz Villa Rica.

Domicilio: Avenida Urano esquina Progreso.

Ubicación: Boca del Río, Veracruz, México.

1.6.1.3 BIBLIOTECAS PARTICULARES

Nombre: Notaria Pública numero 28

Notaria Titular Lic. Francisco Samuel Arias

Domicilio: Blvd. M. Ávila Camacho.

Ubicación: Veracruz, Veracruz, México.

Nombre: Notaria Pública numero 25

Notario Titular Lic. Gerardo Gil Ortiz

Domicilio: Xicotencatl 270

Ubicación: Veracruz, Veracruz, México

1.6.2 TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN EMPLEADAS

1.6.2.1 FICHAS BIBLIOGRÁFICAS

Para la investigación del presente trabajo se utilizaron fichas bibliográficas para el mejor desempeño en investigación y comprensión del mismo.

1.6.2.2 FICHAS DE TRABAJO

Para la elaboración de la presente tesis se realizaron fichas de trabajo con motivo de obtener una mejor organización de datos y de la bibliografía.

CAPITULO II

NOCIONES ELEMENTALES

2.1 TRABAJO

El trabajo y las relaciones sociales que genera, es y ha sido objeto de múltiples encuadres jurídicos.

Históricamente, durante miles de años, la forma dominante de relación de las personas debido al trabajo fue la esclavitud. La esclavitud es una relación de propiedad; el trabajador es considerado una cosa (un esclavo), propiedad de una persona (el amo). El propietario, como dueño de la cosa, tiene el derecho de usarla y venderla por su sola voluntad, y apropiarse de los frutos de su trabajo. En un régimen de esclavitud no hay mercado de trabajo sino mercado de personas (trata de personas). A partir del siglo XIX, la esclavitud comienza a dejar de ser la forma dominante de trabajo, proceso relacionado con el desarrollo del sindicalismo y la democracia. Sin embargo, contra lo que suele pensarse, la esclavitud no ha desaparecido y permanece bajo antiguas y nuevas formas de trabajo forzoso

en amplios sectores del mundo del trabajo incluso en los países más desarrollados.

Actualmente la forma dominante es el trabajo asalariado, o trabajo en relación de dependencia, o trabajo por cuenta ajena. El trabajador o "empleado", es reconocido en su condición de persona al igual que aquel que va a utilizar su trabajo ("empleador"). La relación se concreta a través de un contrato (contrato de trabajo) en el que se establecen el precio y las condiciones en que será prestado el trabajo. El precio del trabajo se denomina "salario" o "remuneración", y suele pagarse diariamente (jornal), quincenalmente (quincena) o mensualmente (sueldo). El ámbito en el que se ofrece, se demanda y se concretan los contratos se llama mercado de trabajo.

El empleador contrata uno o más trabajadores para utilizar su trabajo en una actividad productiva organizada, generalmente con la intención de obtener una ganancia. La organización de recursos humanos (trabajo) y materiales (capital) con un fin de producir un valor agregado se denomina "empresa".

En las sociedades modernas los trabajadores se inclinan a unirse en grupos (sindicatos) con el fin de negociar colectivamente los contratos de trabajo (convenio colectivo de trabajo), ya sea directamente con el empleador para una sola empresa, o con un grupo de empleadores organizados para un sector o un oficio. Por otra parte el trabajo asalariado está especialmente protegido por el Derecho laboral, nacional e internacional, que establece contenidos mínimos obligatorios que deben ser incluidos en todos los contratos de trabajo.

Fuera del trabajo asalariado existe un amplio abanico de formas de trabajo con diferentes estatutos jurídicos.

El trabajo por cuenta propia, denominado también autoempleo, en el que es el propio trabajador el que dirige y organiza su actividad, y que puede adoptar dos formas básicas:

A) El autoempleo individual o trabajo autónomo, que se regula habitualmente por el Derecho civil, bajo la forma de "contrato de locación de servicios" (profesiones liberales, oficios autónomos, etc).

B) El autoempleo colectivo, en el que el trabajador se desempeña en una organización de la que él forma parte como miembro pleno en la toma de decisiones (cooperativa de producción o trabajo, sociedad laboral, etc).

El trabajo "informal" en relación de dependencia, también llamado trabajo "no registrado", trabajo "en negro", o trabajo "sin contrato". Se caracteriza por constituir la relación laboral sin cumplir las formalidades legales. Conformar relaciones laborales en las que habitualmente el trabajo se encuentra totalmente desprotegido frente al empleador, en una posición de máxima debilidad y mínima (o nula) capacidad de negociación, que lo ubican cerca de la esclavitud. Este tipo de trabajo ha crecido notablemente en los últimos años. Actualmente muchas grandes empresas utilizan un sistema de recursos humanos que combina la manutención de un pequeño grupo "asalariado" formal empleado directamente por la empresa, con un amplio grupo de trabajadores desempeñándose en empresas "mercerizadas" (outsourcing), muchas veces en condiciones de informalidad, sin protección laboral.

Una de las interpretaciones comúnmente aceptadas sobre la existencia de actividades informales se refiere al desarrollo de éstas al margen del sistema regulatorio vigente. Es decir, se trata de labores que se desarrollan sin cumplir con los requisitos establecidos en las regulaciones, sean éstas leyes o procedimientos. Asimismo, y en una visión más positiva, la exclusión se asocia con su falta de acceso a las políticas de fomento y, en particular, al crédito, la capacitación y los mercados. Esta aproximación al sector informal enfatiza su ilegalidad como característica primordial y tiende a visualizarlo como un conjunto de actividades encubiertas o sumergidas de la economía.

La realidad es, sin embargo, más matizada. Ni el sector informal opera absolutamente "en negro", ni su opuesto, el sector moderno, lo hace con un irrestricto apego a la legalidad. Predominan en cambio las llamadas áreas grises que, en investigaciones sobre comienzos de los 90's, se han caracterizado como el cumplimiento parcial de ciertos requisitos legales o procesales, incluyendo la ilegalidad absoluta, pero también la legalidad plena. Sin embargo, el panorama prevaleciente en la informalidad es un área intermedia entre estas últimas: se cumple con ciertos requisitos de registro, pero no se pagan los impuestos; se observa parte de las regulaciones laborales, pero no todas.

El trabajo "informal" de simple supervivencia por cuenta propia. Este tipo de trabajo no debe ser confundido con el anterior, aunque muchas veces en la realidad las fronteras son difusas. Este tipo de trabajo es de muy baja productividad y realizado por cuenta propia, fuera de toda formalidad legal (limpiavidrios en los semáforos,

recolectores informales de basura, vendedores callejeros, etc.).

El trabajo del hogar (perspectiva de género). La definición jurídica clásica de "trabajo" esta profundamente afectada por una perspectiva no igualitaria de género, que considera "trabajo" a la actividad que se realiza mercantilmente en el ámbito público, pero no considera "trabajo" la actividad en el ámbito privado relacionada principalmente con la educación y cuidado de los niños y la atención del hogar. Este trabajo es el que ha realizado históricamente la mujer y básicamente carece de todo encuadre jurídico. Las organizaciones de mujeres cuestionan enérgicamente esta marginación y exigen que la actividad del hogar y de educación y cuidado de los niños sea considerada como trabajo, protegida y adecuadamente valorada.

El Trabajo sexual (perspectiva de género). Vinculado con el anterior las organizaciones de mujeres han reclamado en forma creciente reconocer y proteger al "trabajo sexual" en igualdad de condiciones con los demás tipos de trabajo.

El Becario de investigación. Trabajo agrupado bajo la forma jurídica de *becario de investigación* en el que el trabajador procedente de estudios universitarios mantiene una actividad normalmente investigadora. Es una figura derivada de la beca de estudios, mediante la cuál se remunera por el trabajo realizado, pero a su vez el becario permanece fuera del Estatuto de los trabajadores, careciendo de gran parte de los beneficios sociales. En ocasiones se pretende utilizar como una forma legal de "contratación" de jóvenes trabajadores disminuyendo los costes salariales derivados del alta en la Seguridad Social.

2.2 DEFUNCION

La defunción de un sujeto, denominado en términos de derecho de la seguridad social, sujeto causante, causa la apertura del mecanismo protector del estado, siempre que los beneficiarios tengan las condiciones de tales, y siempre que el sujeto causante cumpla los requisitos necesarios para ello.

La defunción del sujeto causante determina la posibilidad de poder acceder a un conjunto de prestaciones de carácter contributivo denominados en colectivo de muerte y supervivencia (un estudio reciente sobre estas prestaciones en BLASCO RASERO C. ESPAÑA) y que están compuestas básicamente por el auxilio por defunción, la pensión de viudez, la pensión de orfandad, las prestaciones a favor de los familiares y la indemnización a tanto alzado por muerte, consecuencia de contingencias profesionales o algunas no.

La situación de necesidad a la que responde la existencia de estas prestaciones es la desprotección económica de aquellos que, por ser familiares del sujeto causante ven mermados sus ingresos económicos al supervivir ellos y fallecer este. Estas prestaciones pretenden ofrecer una protección en atención ala individualidad de los supervivientes- el viudo/a, los hijos...-posibilitando la obtención de unas rentas que de alguna forma, palien la perdida de las que eran percibidas por el sujeto causante (ya fueran estas pensiones del sistema o salarios o rentas derivados del trabajo por cuenta propia).

Pero, además, la muerte del sujeto causante también genera otra situación de necesidad económica y que consiste en poder hacer frente a los pagos derivados del sepelio del mismo

Se trata de una prestación que a diferencia de lo que ocurre en la mayor parte de las que forman parte del sistema, es de cuantía fija y escasa. La norma considera beneficiario a la persona que haya soportado directamente tales gastos, persona que la norma presume que ha sido por este orden, la viuda/o, hijos o parientes del fallecido que conviviesen con el habitualmente. Esta presunción admite prueba en contrario, lo que significa que si alguien puede probar que ha pagado los gastos sea este quien deba cobrar el auxilio, el cual no puede superar la cuantía.

Aunque cada año mueren entre 50 y 60 millones de personas, la proporción de personas que llega a una edad avanzada crece continuamente. De esta forma muchas personas tienen la oportunidad de reflexionar sobre su muerte y otras no las cuales no designan legatarios, herederos o beneficiarios. Es por lo cual se requiere que se tenga mayor publicidad y difusión correctamente, sobre los conflictos laborales vigentes que surgen al momento de la muerte del trabajador para así reducir el problema a su núcleo significativo,. Una vez hecho esto queda por supuesto el desarrollo del resto, es decir, darle respuesta a nuestro problema planteado.

Dichas prestaciones pueden ser:

- dos meses de salario por concepto de gastos funerarios,
- 730 días de salario,

- vacaciones,
- prima vacacional,
- aguinaldo y
- prima de antigüedad.

La manera de dar conocimiento de dicho derecho, se propone una publicación por edictos en vez de un simple anuncio en el lugar visible donde prestaba sus servicios, convocando a los beneficiarios para que comparezcan ante la Junta de Conciliación y Arbitraje dentro de un termino de treinta días a ejercitar sus derechos, derogando de esta forma la fracción III (tres romano) del articulo 503 de la Ley Federal del Trabajo proponiendo así, una reforma parcial de dicho articulo para así de manera exhaustiva lograr el cometido de los legisladores desde las remotas leyes de 1904 con la Ley de Accidentes de Trabajo por José Villada donde se establecía la responsabilidad civil de los patrones en los accidentes de trabajo y posteriormente ya en Veracruz con la Ley del Trabajo de Candido Aguilar que ya planteaba los medios de subsistencia y curación cuando el obrero haya sufrido un accidente de trabajo.

Es importante destacar que con la Constitución de 1917 en el artículo 123 nace el derecho del trabajo, como una autónoma que fue ubicada dentro del campo del derecho publico.

La relación de trabajo salio del ámbito del derecho civil lo cual benefició notablemente al trabajador, ya que anteriormente se le concebía como un contrato de arrendamiento de servicios regido solamente por la voluntad de las partes, sin mediación de normatividad oficial, lo que situaba a los trabajadores en un plano de desigualdad absoluta frente a los patrones.

2.3 RELACION DE TRABAJO

De acuerdo al Artículo 20 de la Ley Federal de Trabajo.-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. La relación de trabajo ha sido y continúa siendo el principal medio de acceso de los trabajadores a los derechos y beneficios asociados con el empleo, en las áreas del trabajo y la seguridad social. Es, además, el punto de referencia clave para determinar la naturaleza y alcance de los derechos y obligaciones de los empleadores respecto de sus trabajadores

La relación de trabajo es una figura de uso universal por la que se crea un nexo jurídico entre una persona, denominada "el empleado" o "el asalariado" (o, a menudo, "el trabajador"), y otra persona, denominada el "empleador", a quien aquélla proporciona su trabajo o presta servicios bajo ciertas condiciones, a cambio de una remuneración. A través de la relación de trabajo, como quiera que se la defina, se establecen derechos y obligaciones entre el empleado y el empleador.

La relación de trabajo ha sido y continúa siendo el principal medio de acceso de los trabajadores a los derechos y beneficios asociados con el empleo, en las áreas del trabajo y la seguridad social. Es, además, el punto de referencia clave para determinar la naturaleza y alcance de los derechos y obligaciones de los empleadores respecto de sus trabajadores.

La cuestión general de la protección de los trabajadores plantea un amplio espectro de interrogantes que deben ser

comprendidos y tratados en el contexto también amplio de los cambios que se producen en el mercado y la organización de trabajo

Es por esto que nos debemos fincar a la responsabilidad del patrón en manera igualitaria a resarcir o a designar de manera general la obligación de este a reparar el daño o perjuicio causado por el hecho de una persona a otra, en este caso la prestación de un servicio, o la relación patrón- trabajador

No se puede prescindir la frase que dijo el esclavo de la escena antigua *"Nada de lo humano me es ajeno"* que traducido materialmente ala escena moderna y a la materia que nos corresponde podríamos decirlo *"Nada del trabajo nos es ajeno"*. En consecuencia, el creador del derecho del trabajo debe, según la frase de Claude du Pasquier, sumergirse en las profundidades de la vida social y en los misterios de la economía para sacar a la luz los datos materiales que puedan servirle como uno de los pilares del edificio y ha de procurar penetrar en el alma de los trabajadores para captar los ideales de los hombres.

Una ley del trabajo no puede, ni debe ser, un derecho abstracto, desprendido de principios teóricos mediante deducciones lógicas, sino que su finalidad es darles satisfacción, ha de dar brote del análisis de las realidades nacionales, de las condiciones de trabajo en las fabricas, talleres, plataformas petroleras y de las necesidades materiales, educacionales y culturales del trabajador y sobre todo de su familia. De ahí la necesidad de darle una manera mas eficaz de tener conocimiento por parte de sus beneficiarios a las prestaciones a las cuales tienen derecho a cobrar, porque se debe entender que el

factor humano y social es el capital mas grande que tiene una empresa, no son tiranías o batallas por hacer una distinción entre *lo justo por naturaleza* y *lo justo por ley*, pues la batalla por la naturaleza del trabajo es igualmente apasionante y es una continuación de aquellas batallas, porque su meta es el respeto al trabajo y a su dignidad y la superación definitiva de la esclavitud y de la servidumbre de los trabajadores.

2.4 JUSTICIA SOCIAL

Justicia social es un concepto aparecido a mediados del siglo XIX, referido a las situaciones de desigualdad social, que define la búsqueda de equilibrio entre partes desiguales, por medio de la creación de protecciones o desigualdades de signo contrario, a favor de los más débiles.^{1 2} La justicia social remite directamente al derecho de los sectores más desfavorecidos de la sociedad, en especial los trabajadores, al goce de los derechos humanos sociales y económicos, conocidos como derechos de segunda generación, de los que ningún ser humano debería ser privado.¹²

Para graficar el concepto suele decirse que, mientras la justicia debe ser ciega, la justicia social debe quitarse la venda para poder ver la realidad y compensar las desigualdades que en ella se producen.³En el mismo sentido se ha dicho que mientras la llamada justicia "conmutativa" es la que corresponde entre iguales, la justicia "social" es la que corresponde entre desiguales.

1 Palacios, Alfredo (1954). *La justicia social*. Buenos Aires: Claridad

2 Rudi, Daniel M. (1974). «El principio general de la Justicia Social», *Los derechos constitucionales del trabajador*. Buenos Aires: Eudeba, pp. 7-9

3 La justicia social no puede ser ciega». España: USO SNIACE (17 de diciembre de 2006).

La idea de justicia social está orientada a la creación de las condiciones necesarias para que se desarrolle una sociedad relativamente igualitaria en términos económicos. Comprende el conjunto de decisiones, normas y principios considerados razonables para garantizar condiciones de trabajo y de vida decentes para toda la población. Involucra también la concepción de un Estado activo, removiendo los obstáculos que impiden el desarrollo de relaciones en igualdad de condiciones.

El filósofo argentino Alejandro Korn sostiene que la *justicia social* es un ideal que solo puede definirse a partir del hecho concreto de la injusticia social.⁴ Algunos estudiosos,⁵ sostienen que el concepto «*justicia social*» se corresponde con la «*justicia distributiva*» de Aristóteles, en tanto que la noción de «*justicia conmutativa*» del estagirita, corresponde a la idea clásica de justicia, en la sociedades modernas.

Entre los temas que interesan a la justicia social se encuentran la igualdad social, la igualdad de oportunidades, el Estado del bienestar, la cuestión de la pobreza, la distribución de la renta, los derechos laborales y sindicales, etc.

2.4.1 ORIGEN Y EVOLUCIÓN DEL CONCEPTO

Históricamente el concepto de justicia social aparece relacionado al conflicto que en el siglo XIX se llamó la "cuestión social", es decir, el creciente malestar y reclamo de los trabajadores que fue creciendo en

⁴ ↑ Korn, Alejandro (1922). *La libertad creadora*, Claridad: Buenos Aires

⁵ Sampay, Arturo E. (1974), *Constitución y Pueblo*, Buenos Aires: Cuenca

importancia en todo el mundo a partir de la instalación del capitalismo.

La expresión "justicia social" (*giustizia sociale*) fue acuñada por el sacerdote jesuita italiano Luigi Taparelli, en el libro *Saggio teoretico di dritto naturale, appoggiato sul fatto* (Ensayo teórico del derecho natural apoyado en los hechos), publicado en 1843, en Livorno, Italia.⁶

...la justicia social debe igualar *de hecho* a todos los hombres en lo tocante a *los derechos de humanidad*,...

Luigi Taparelli, Ensayo teórico del derecho natural apoyado en los hechos (TI:355), 1843.⁷

Taparelli, considerado uno de los fundadores de la doctrina Social de la Iglesia, creó el término para aplicarlo a los conflictos obreros que se extendieron a raíz del establecimiento del maquinismo y la sociedad industrial. Taparelli fundó sus ideas en una renovación del pensamiento tomista y consideró que la *justicia social* era una noción diferente tanto de las nociones de *justicia conmutativa* como de la *justicia distributiva*, que caracterizan al pensamiento aristotélico-tomista.

Varias décadas después el término "justicia social" (*social justice*) es vuelto a usar en Inglaterra a fines del siglo XIX, por los socialistas fabianos ingleses. La expresión ya aparece en los famosos *Fabian Essays in Socialism* (Ensayos fabianos sobre el socialismo), publicados en 1889. En el socialismo fabiano, la justicia social desempeña el papel de finalidad ética por excelencia, para guiar la evolución

⁶ Behr, Thomas C. (septiembre de 2003). «Luigi Taparelli on the Dignity of Man». Barcelona: E-aquinas - Instituto Santo Tomás de la Fundación Balmesiana. Consultado el 23 de mayo de 2009

⁷ Taparelli, Luigi (1843). *Saggio teoretico di dritto naturale, appoggiato sul fatto*. Livorno: Vincenzo Mansi

social mediante cambios no revolucionarios hacia un sistema de socialdemocracia.⁸

A partir de los fabianos, el concepto de *justicia social* fue adoptado por la socialdemocracia, principalmente en Inglaterra, Francia y Argentina. En Inglaterra, el concepto pasó al Partido Laborista inglés, al que la Sociedad Fabiana se integró, y fue aceptado y retomado por el gobierno liberal a través de su emergente el Ministro de Comercio David Lloyd George, cuyo objetivo manifiesto era "lograr la justicia social". En la misma época, en Francia, el Partido Socialista a través de Jean Jaurés, adopta el concepto de justicia social como parte de su *socialismo ético* y pacifista. En Argentina, el Partido Socialista incorpora el concepto a través de Alfredo Palacios, elegido diputado en 1904, vinculando las ideas de "nuevo derecho" y *justicia social*.⁹¹⁰

Luego de la Primera Guerra Mundial, en 1919, se crea la Organización Internacional del Trabajo (OIT) que incorpora la noción de *justicia social* a su Constitución, en la primera frase, como fundamento indispensable de la *paz universal*:

Considerando que la paz universal y permanente sólo puede basarse en la *justicia social*...

Constitución de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) 1919.

En 1931, la noción de *justicia social* se incorpora plenamente a la Doctrina social de la Iglesia Católica, al utilizarla el papa Pío XII en la Encíclica *Quadragesimo anno*. Para Pío XII, la *justicia social* es un límite al que debe sujetarse la distribución de la riqueza en una

⁸ Bernard Shaw, George; Sidney Webb, William Clarke, Sydney Olivier, Graham Wallas, Annie Besant, Hubert Bland, (1889). *Fabian essays in socialism*. Londres: Fabian Society

⁹ Palacios, Alfredo (1920). *El nuevo derecho*. Buenos Aires: Claridad

¹⁰ Palacios, Alfredo (1954). *La justicia social*. Buenos Aires: Claridad

sociedad, de modo tal que se reduzca la diferencia entre los ricos y los necesitados:

58. A cada cual, por consiguiente, debe dársele lo suyo en la distribución de los bienes, siendo necesario que la partición de los bienes creados se revoque y se ajuste a las normas del bien común o de la justicia social, pues cualquier persona sensata ve cuán gravísimo trastorno acarrea consigo esta enorme diferencia actual entre unos pocos cargados de fabulosas riquezas y la incontable multitud de los necesitados.

Pío XII, Encíclica *Quadragesimo anno*, 1931.¹¹

La aparición en las primeras décadas del siglo XX, del constitucionalismo social, el Estado de bienestar y el derecho laboral, son cuestiones que rápidamente se vincularon con las ideas de justicia social.

2.4.2 FILOSOFÍA DEL DERECHO Y JUSTICIA SOCIAL

La defensa de los principios de justicia se realiza normalmente por la vía de la argumentación racional, con base a cuatro tipos de argumento: práctico, por analogía, ético y de identidad.

El tratamiento del término justicia social por las Ciencias Sociales se encuentra en R. L. Cohen, tomado de *justice, social* en el 'Dictionary of Sociology' de Oxford. En Internet puede ubicarse como *Social justice*. En cuanto a la Filosofía y la Teología el término es relativamente reciente.

Otra fuente es el pensamiento de Joaquín Ruiz Jiménez en español. Es especial y profusamente tratado en la Doctrina

¹¹ Pío XII (15 de mayo de 1931). Vaticano (ed.): «Encíclica *Quadragesimo anno*» (en español). Consultado el 24 de mayo de 2009

Social Católica (Encíclicas sociales) con el referente de la Dignidad humana y en la tradición cristiana por estar vinculado a su concepto del amor al prójimo. Otras fuentes son: el movimiento sindical, los partidos socialistas democráticos y los movimientos de Derechos Humanos.

La idea de justicia social late en el 'equilibrio reflexivo' de los principios de justicia de John Rawls: libertades básicas, principio de diferencia y la acción afirmativa como discriminación positiva, basada en la justicia entendida como equidad, cuestión que ha sido discutida y parcialmente resuelta por el principio de igualdad de oportunidades, pero no ha sido desarrollada hasta las acciones y consecuentes legislaciones de los movimientos humanistas en torno a la discriminación, la libertad y las Encíclicas Sociales: la *distribución de los frutos del desarrollo* y la *dignidad humana*.

La lucha contra la distribución desigual de bienes que son de todos, la solicitud o preocupación por el bien común, la idea de que justicia equivale a paz y la conciencia de ello en los individuos son todos componentes de un sistema social justo. El balance de las desigualdades sociales en beneficio de los menos favorecidos, dando a la justicia la categoría de equidad, como preocupación social para el desarrollo humano y de la sociedad, ya define la nueva situación de estas cuestiones en la humanidad. Este tipo de problemas favorece la tentación del uso de la violencia para combatir situaciones consideradas socialmente injustas; los problemas principales señalados como ejemplos son vivienda y desempleo y cuestiones internacionales de calado, que posee un carácter progresista (acumulativo) y una fundamentación empírica y racional, desarrollando una doctrina social basada en estos puntos: desarrollo, solidaridad, dignidad humana e identidad de cada comunidad.

Como teología moral, su definición llega más allá del *contrato social*: 'los bienes de este mundo están originalmente destinados a todos', que forma un conjunto de principios, criterios de juicio y directrices de acción, 'un compromiso para la justicia según la función, vocación y circunstancias de cada uno', (*Sollicitudo rei socialis*, Juan Pablo II PP.). Se ha construido ya un modelo de filosofía moral para la sociedad civil y se ha incorporado a la estructura social a través de las Ciencias Sociales, es decir, con aportaciones y puntos de vista de técnicas multidisciplinarias, variadas.

2.5 DERECHO DE INTERES PUBLICO

Por derecho de interés público se entiende el conjunto de prácticas y estrategias jurídicas y judiciales encaminadas a utilizar el derecho como un mecanismo de transformación social. Este uso emancipatorio del derecho tiene como fines últimos la defensa del interés colectivo, la promoción de los derechos humanos y la justicia social.

Cuando se habla de *derecho de interés público* no se hace referencia a un canon o conjunto específico de normas en determinada materia (como derecho penal o derecho administrativo). En un sentido amplio, todo el derecho, como producto del legislador (el representante de la voluntad general) está orientado al interés público. Sin embargo, la noción de derecho de interés público proviene de una concepción diferente sobre las funciones que el derecho puede cumplir en la sociedad.

2.5.1 ANTECEDENTES HISTÓRICOS DEL DERECHO DE INTERES PÚBLICO

Los orígenes de esta concepción alternativa sobre el uso del derecho podrían rastrearse hasta la idea del "derecho del pueblo" planteada por Friedrich Karl Von Savigny y la escuela histórica del derecho. A pesar del carácter conservador del pensamiento de Savigny, esta idea terminó influenciando en Europa a toda una corriente de académicos y de abogados de izquierda que defendían los derechos sociales y las reformas jurídicas como un paso necesario hacia el socialismo. Fue una manera de conciliar y hacer compatibles las tendencias marxistas con el derecho.

En Estados Unidos, el realismo jurídico hizo un aporte importante también al recalcar en el carácter instrumentalista y consecuencialista que deberían tener las decisiones judiciales.

Cabe resaltar también el trabajo de Renato Treves en Italia en la década de los 70's, así como el movimiento de la Magistratura Democrática.

En América Latina, y tras la influencia europea, las ideas sobre el uso alternativo del derecho tuvieron acogida principalmente en Brasil en la década de los ochentas. Un estudio paradigmático que llevó a cabo Boaventura de Sousa Santos sobre las *favelas* de Río de Janeiro fue un referente importante no solo para el desarrollo teórico del concepto de pluralismo jurídico, sino también para introducir una nueva concepción sobre el papel que el derecho podía jugar frente a los desposeídos. Surgieron así los movimientos de la "Nueva Escuela Jurídica" (de Lyra Filho) y el "Derecho Insurgente" (de Miguel Presburger), de gran impacto por aquella época de movilización política y de transición a la democracia.

2.5.2 MODALIDADES DEL DERECHO DE INTERÉS PÚBLICO

2.5.2.1 SERVICIOS LEGALES COMUNITARIOS

Puede consistir en la prestación de servicios legales a personas o grupos de personas, facilitándoles el acceso a la justicia. La mayoría de los Estados cuentan con un servicio legal de defensoría pública para las personas que deben enfrentarse a la justicia y no tienen cómo pagar un abogado. Asimismo, las facultades de derecho suelen contar con consultorios jurídicos o centros de conciliación, en los cuales estudiantes de últimos semestres prestan asesoría legal gratuita a personas de escasos recursos.

En México, existe la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo, el cual es un órgano desconcentrado de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, con autonomía técnica y administrativa, que tiene a su cargo el cumplimiento de las siguientes funciones: como objetivo tiene prevenir conflictos laborales y proteger los derechos de los trabajadores, a través de servicios gratuitos de asesoría, conciliación y representación jurídica laboral de competencia federal, a los trabajadores, sus beneficiarios y sindicatos, cuando así lo soliciten, con calidad y eficiencia, bajo la observancia estricta de las normas legales y reglamentarias aplicables y su misión es brindar, de manera gratuita, los servicios de asesoría, conciliación y representación jurídica, a través de un servicio de calidad, promoviendo la cultura de la prevención, privilegiando la conciliación como forma de solución expedita de los conflictos y, e ser necesario, la

representación de los trabajadores, sus beneficiarios y sus sindicatos ante los tribunales laborales

2.5.2.2 LITIGIO ESTRATÉGICO O DE ALTO IMPACTO

También puede consistir en el litigio estratégico, en el cual se lleva a juicio un caso particular con el objetivo de crear efectos que trasciendan los intereses individuales y generen cambios sociales más amplios.

Los objetivos del litigio estratégico pueden ser:

- Cambiar o modificar normas que violan derechos constitucionales.
- Asegurar que la interpretación y la aplicación de ciertas normas y derechos sean las adecuadas
- Identificar vacíos en la ley
- Crear conciencia sobre un tema específico
- Crear presión para generar cambios sociales
- Promover el debate público y educar a la sociedad
- Empoderar a grupos marginados y movimientos sociales
- Fortalecer a la sociedad civil y movilizar comunidades
- Fortalecer los valores civiles y democráticos del Estado de Derecho

CAPITULO III

EL CONCEPTO DEL DERECHO DEL TRABAJO

3.1 EL TRABAJO COMO OBJETO DEL DERECHO LABORAL

Los primeros pasos en toda disciplina jurídica han de dirigirse, necesariamente, a la determinación de su concepto. En la medida en que el Derecho es considerado como objeto de una ciencia –la ciencia del Derecho–, esa labor conceptual nos permitirá después ubicar al Derecho del trabajo, en el lugar que le corresponde en la sistemática jurídica. Esto es, siendo científico el conocimiento jurídico, esa condición se refleja, sobre todo en la posibilidad de su clasificación.

Sin embargo, antes de intentar aprehender el concepto jurídico, fuerza es mencionar qué entendemos por trabajo y, además, a qué clase de trabajo nos referimos cuando lo mencionamos como objeto de una rama del Derecho

Todos tenemos una idea aproximada de lo que es el trabajo. Lo consideramos sinónimo de actividad provechosa, de

esfuerzo dirigido a la consecución de un fin valioso. El Diccionario de la Real Academia Española (edición 1992) en algunas de sus acepciones lo define como el “esfuerzo humano aplicado a la producción de la riqueza”.

De estos conceptos podemos obtener los siguientes datos importantes: el trabajo supone una actividad humana —no será por lo tanto trabajo el que realice una, bestia o una máquina—, que tiende a la obtención de un provecho. Su contrario será el ocio el cual no necesariamente significa inactividad —es difícil por otra parte, suponer una total inactividad— ya que también constituye ocio una diversión u ocupación que sirva de descanso de otras tareas. En todo caso la diferencia entre trabajo y actividad ociosa estará constituida por la finalidad: el trabajo tiende a la producción de riqueza y el ocio no.

Cabe preguntar ahora si todo trabajo es objeto del Derecho laboral. La respuesta es, por supuesto, negativa. No todo trabajo interesa ahora al Derecho laboral. Así ocurre, por ejemplo, con el trabajo forzoso el cual será, en todo caso, materia que interese al Derecho penal. Pero tampoco todo trabajo libre es objeto de la disciplina. En el estado actual de nuestra legislación sólo se regula el trabajo subordinado, o sea, el que se presta por una persona, en favor de otra, mediante el pago de un salario.

Este concepto de subordinación es uno de los fundamentales de la disciplina. Más adelante volveremos sobre él. Por ahora será suficiente mencionar que la doctrina hace referencia a una serie de actividades remuneradas, particularmente en el campo de las llamadas profesiones liberales y de algunas artísticas, y. gr.: la pintura, la música y la escultura, en las que por entender que no existe subordinación, no se acepta la existencia de relaciones laborales. Nosotros no compartimos esa tesis,

según hemos afirmado en otro lugar (La expansión del derecho laboral en la nueva Ley Federal del Trabajo, Boletín Mexicano de Derecho Comparado, Año III, N 9, septiembre-diciembre 1970, p. 625 y ss.) donde, con base en una idea personal de lo que debe entenderse por subordinación, afirmamos que ésta también se produce en esas actividades hoy formalmente excluidas del Derecho laboral.

Hemos destacado como nota definitoria de la relación laboral, a la remuneración. Cabe decir que si el trabajo no es remunerado, no habrá relación regida por el Derecho laboral, y. gr.: cuando se presta un servicio por razones puramente altruistas. Pero es claro que debe de entenderse que no hay remuneración porque no debe de haberla, ya que en los casos en que el servicio se presta sin pago alguno, pero debiéndose éste, no solamente hay una relación jurídica laboral sino que, a mayor abundamiento, la mora en el pago puede acarrear para el empleador gravísimas responsabilidades.

Es importante insistir en que estamos haciendo referencia a una opinión actual. Nada impide que el día de mañana el trabajo forzoso caiga de lleno dentro del campo del Derecho del trabajo. Inclusive en el artículo 52 constitucional. al mencionar la posibilidad de que el trabajo se imponga como pena por la autoridad judicial, se exige que se ajuste a lo dispuesto en las fracciones ; y II del artículo 123 constitucional relativas a la duración máxima de la jornada de trabajo y a la prohibición de que los menores de 16 años realicen labores insalubres o peligrosas. Es posible que después se extiendan al trabajo forzoso otras disposiciones laborales. De la misma manera estimamos que las profesiones liberales -hoy en grave condición por la socialización de los servicios- serán incluidas el día de mañana en algún

capítulo de las leyes laborales, sin perjuicio de reconocer que se trata de relaciones sui-generis.

3.2. LA IDEA DEL TRABAJO EN LA HISTORIA

La historia del trabajo es, sin duda alguna, la historia del hombre. No podemos concebir que el hombre pueda haber vivido en algún momento sin trabajar. Lo importante, sin embargo, es poner de manifiesto el valor tan diferente que se le ha dado al trabajo a través de la historia. No es éste el lugar para hacer un examen exhaustivo de ese problema, pero sí parece necesario poner de relieve algunos ejemplos.

En el Antiguo Testamento (Génesis, III, 17 y 19) Dios condena a Adán a sacar de la tierra el alimento "con grandes fatigas" y a comer el pan «mediante el sudor de tu rostro». El trabajo se entiende, entonces, en la Biblia, como castigo.

Para Aristóteles (Política, L. 1, cap. II) el trabajo es una actividad propia de los esclavos. Los señores habrán de ocuparse de la filosofía y de la política. El señor sólo debe saber cómo tiene que mandar lo que el esclavo debe saber cómo tiene que obedecer.

En todo el régimen corporativo —y las raíces que pasan a través de las guildas y cofradías se incrustan en los colegios romanos—, el hombre quedaba vinculado al trabajo de por vida y aun transmitía a sus hijos la relación con la corporación, haciéndose acreedor a enérgicas sanciones cuando intentaba romper ese vínculo.

Turgot, autor del famoso edicto que lleva su nombre, de 12 de marzo de 1776, con el que se pone fin al sistema corporativo en Francia, predica, por el contrario, la libertad de trabajo, como un derecho natural del hombre,

aun cuando pocos años después, en pleno auge de la burguesía triunfante en la Revolución industrial inglesa y en la Revolución política de Francia, esa libertad sea el instrumento odioso de la explotación de los trabajadores.

A su vez, Carlos Marx compara al trabajo con una mercancía al señalar que "la fuerza de trabajo, es, pues, una mercancía, ni más ni menos - que el azúcar. Aquélla se mide con el reloj, ésta con la balanza" (Trabajo asalariado y capital. Carlos Marx y Federico Engels. "Obras escogidas", t. 1, p. 68, Moscú, 1951.)

En el Tratado de Versalles que pone fin transitorio a la Primera Guerra Mundial (1919), la "Declaración de Derechos Sociales" afirma que "El principio rector del derecho internacional del trabajo consiste en que el trabajo no debe ser considerado como mercancía o artículo de comercio". Esta declaración, fundamental para el Derecho laboral, a instancias de la delegación mexicana de la que formaba parte el ilustre jurista Mario de la Cueva es recogida después en la Carta de la Organización de los Estados Americanos, aprobada en la Novena Conferencia Internacional Americana celebrada en un Bogotá sangriento, en 1948.

Por último, en la LFT vigente, el artículo 30 consagra el mismo principio al establecer que "El trabajo es un derecho y un deber sociales. No es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo preste y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia".

No está por demás señalar- que en razón de existir concepciones inadecuadas acerca de lo que es el trabajo, éste no merecía ser regulado por el Derecho en forma especial y mucho menos protegido quien lo prestaba. La tendencia contraria surge a fines del siglo XIX cuando el

concepto liberal del trabajo mercancía, objeto de una regulación puramente civil, como lo fue en los artículos 1779, 1780 y 1781 del Código Napoleón (1804) empieza a ser superado. Volveremos después sobre este problema histórico

3.3 ANTECEDENTES HISTORICOS EN LA CONSTITUCION MEXICANA DE 1917

La Constitución de 1917, es una consecuencia directa de la Constitución de 1857, cuando el Constituyente de Querétaro en el año de 1917 logro crear la Carta Suprema, en la cual se reflejaría los lineamientos constitucionales que se contemplaban en el Bando de Hidalgo de 1810. Otros documentos que aportaron a la creación de la Constitución de 1917 son; El plan de San Luis (1910), el plan de Ayala (1911), el Pacto de la Empacadora (1912) y el Plan de Guadalupe (1913), así como también figuran las huelgas de Río Blanco y Cananea.

El Plan de San Luís Potosí, hacia mención de la ausencia de democracia y libertad de aquella época, así como también desconocía las elecciones de presidente y vicepresidente y para la integración del poder legislativo. El Plan de San Luis, también rechazaba el gobierno de Porfirio Díaz y todos los gobernadores que no firmaran ese Plan, y señalaba a Francisco I. Madero como presidente interino, y marcaba el 20 de noviembre de 1910 como fecha para que el pueblo se levantara contra el gobierno de Díaz, prometiendo elecciones libres y apoyo al campo.

El Plan de Ayala, a su vez desconocía el gobierno de Francisco I. Madero, apoyaba la reforma agraria por cuanto hace a la expropiación de los latifundios y el reparto de

tierras. Este documento se encontró firmado por Emiliano Zapata.

El Plan de Guadalupe, que fue firmado por Carranza, desconocía el gobierno de Victoriano Huerta y se proclamaba así mismo como el jefe del ejército constitucional. En este mismo documento se señala que Venustiano Carranza debería de enviar un proyecto de Constitución, al Congreso, en el plazo de dos meses.

El Proyecto fue redactado por José Manuel Rojas, el Constituyente que se reunió al año posterior a la entrega del proyecto, le introdujo modificaciones al mismo, como lo son dos nuevos artículos, el 24 y el 123; además cambiaron el termino de derechos por el de *garantías individuales*, se estableció la educación laica y gratuita. Se introdujo además la novedad de los presidentes interino y sustituto, esto para evitar la vicepresidencia. Algunos sectores consideraron que la no reelección presidencial de 1857 era un tema que necesariamente tenía que incluirse en la nueva *Constitución*, lo que no se logró en plenitud sino hasta el 29 de abril de 1933- fecha en que además se amplió el periodo presidencial de 4 a 6 años-, pese a que el artículo 83 original de 1917 declaraba la no reelección absoluta.¹²

Venustiano Carranza, quien fuere el primer jefe del ejército constitucional, encargado del Poder Ejecutivo, proclamo la Constitución de 1917. Esta nueva Constitución reproducía las garantías individuales, que comprenden del artículo 1 hasta el 28, aunado el numeral 29 que presenta una acertada modalidad terminológica, y sustantivo respecto de los antecedentes legislativos españoles e hispanoamericanos relativos al denominado estado de sitio

¹² HISTORIA CONSTITUCIONAL DE MÉXICO, Arnáiz Amigo, Aurora.

3.4 ANTECEDENTES EN EL ARTÍCULO 123 DE LA CARTA MAGNA

El nacimiento del artículo 123 fue durante la vigésimo tercera sesión ordinaria llevada a cabo el 26 de diciembre, inició con la discusión del artículo 5 del Proyecto, el secretario dio lectura al dictamen de la Comisión, en el cual se incluía modificaciones, algunas propuestas por Aquiles Elordu y se desechaban otras propuestas por Aguilar, Jara y Góngora, estas últimas relativas al principio de igualdad de salario en igualdad de trabajo, a recibir indemnizaciones por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, así como al establecimiento de comités de conciliación y arbitraje para la resolución de conflictos entre la parte patronal y la obrera, las cuales eran consideradas ajenas al capítulo referente a las garantías individuales, motivo por el cual la Comisión aplazó su estudio para cuando se llegó a examinar las facultades del Congreso. Además se había incluido un párrafo final al Proyecto que hacía mención: "La jornada máxima de trabajo obligatorio no excederá de ocho horas, aunque éste haya sido impuesto por sentencia judicial. Queda prohibido el trabajo nocturno en las industrias a los niños y a las mujeres, Se establece como obligatorio el descanso hebdomadario".

Posteriormente se sometió a discusión el Dictamen, para el cual se registraron oradores para dar su opinión en contra, siendo este el más importante debate en la historia del derecho laboral en México.

La discusión en cuestión sobre el artículo 5, se llevaron a cabo entre los días 26 y 28 de diciembre. Como acertadamente señaló Cravioto, uno de los carrancistas fieles, era que no importaba si se inscribían a favor o en

contra, si no que al oponerse, reflejaban el deseo de hacer más extensos los beneficios para la clase trabajadora. Se hace mención que la única oposición seria fue la del primer orador, Fernando Lizardi, que sostenía que si bien el último párrafo donde se mencionaba que la jornada máxima de trabajo sería de ocho horas, le quedaba "como un par de pistolas a un Santo Cristo", en razón de que si en el artículo 4 se hablaba de una libertad de trabajo, el 5 garantizaba el derecho de no trabajar y que si estas eran limitaciones al derecho de trabajar, deberían ser incorporadas al artículo 4, al decir que todo hombre era libre de abrazar el trabajo lícito que le acomode y no al artículo 5.

La frase de que se valió Lizardi, fue objeto de críticas, como la del diputado obrero Von Versen que mencionó que "si era preciso para garantizar las libertades del pueblo que ese Cristo tenga polainas y 30-30 ¡bueno!", a lo que Fernández Martínez en la sesión del 27 de diciembre agregaría "Pues bien señores, si Cristo hubiera llevado pistolas cuando lo llevaron al Calvario, señores, Cristo no hubiera sido asesinado", dicho comentario provoco risas y aplausos entre la audiencia.

Exceptuando la intervención del diputado Martí, que se registro en contra del Dictamen, y ataco en contra de un texto que no existía, de tal forma que Múgica, miembro de la Comisión lo puso en evidencia, además de que se realizaron discursos floridos, los ataques a los abogados, así como los ataques entre los diputados, las jornadas constituyentes fueron sobresalientes.

El problema comenzó a propósito de las adiciones propuestas por la Comisión al texto del Proyecto.

Criticadas por Lizardi y por Martí, Jara intervino para defenderlas. Especialmente, el veracruzano insistió en la necesidad de establecer la limitación de la jornada, aunque ello no fuera tarea de una Constitución "...yo estimo que es mas noble sacrificar esa estructura a sacrificar al individuo, a sacrificar a la humanidad; salgamos un poco de ese molde estrecho en que quieren encerrarla; rompamos un poco con las viejas teorías de los tratadistas que han pensado sobre la humanidad, porque, señores, hasta ahora leyes verdaderamente eficaces, leyes verdaderamente salvadoras, no las encuentro"¹³. Posteriormente tomó la palabra Victoria, el diputado de Yucatán, en contra del dictamen, ya que le parecía insuficiente, por lo que pidió rechazarlo y solicitó crear bases constitucionales que permitieran legislar en materia del trabajo, dentro de lo que destacó la jornada máxima, el salario mínimo, descanso semanal, higienización de talleres, fábricas, minas, convenios industriales, creación de tribunales de conciliación, de arbitraje, seguros, entre otros.

Posterior a Victoria, tomó la palabra Zavala, que defendió el dictamen, por cuanto hacia a las cuestiones laborales, y este propuso que se votara por partes. Von Versen se produjo en contra, puesto que creía que la duración fijada de el año en el contrato de trabajo era un inconveniente para los trabajadores.

En esa misma sesión, al tomar la palabra Manjarrez, habló de las diferencias entre revolución política y revolución social, también menciona como ejemplo la ley sonoreense, la cual creó la Cámara de Trabajo. Y solicitó que se dictara no solo un artículo, si no todo un capitulo, todo un titulo dentro e la Constitución en la que se

¹³ DERECHO DEL TRABAJO, De Buen, Néstor, t. I

hiciera mas explicita la situación de los trabajadores. En ese instante, en la conjunción de la preocupación social de Jara y de Múgica; así como Victoria, que estableció el contenido y de Manjarrez, quien sugirió la forma, nació el artículo 123. Posteriormente Gracidas, con su defensa del sindicalismo, de la partición de utilidades, así como el derecho a la huelga. Cravioto, insistió en la necesidad de dictar un artículo especial para los trabajadores y José Natividad Macías, quien defendió el contenido preciso del artículo propuesto, que habría de inspirarse en la legislación obrera que preparó por mandato de Venustiano Carranza, y proponer que Pastor Rounaix estableciera las bases generales del nuevo proyecto, hicieron lo necesario para que se retirara el dictamen sobre el artículo 5 y se preparara uno nuevo, por cuanto hace a ese artículo, así como uno en apoyo a los trabajadores.

Dicha propuesta fue aceptada, a lo que de inmediato se integró una comisión redactora, que fue presidida por Pastor Rouaix, así como también estaban, Victorio E. Góngora, Esteban Baca Calderón, Luis Manuel Rojas, entre otros.

Finalmente el Proyecto fue concluido el 13 de enero de 1917, dicho Proyecto contaba con las firmas de los miembros de la Comisión, junto con las de los otro 48 diputados, que habían intervenido en su redacción o que conociéndolo, daban su aprobación. De manera inmediata se turnó a Comisión donde se modificó sustancialmente la tendencia del proyecto de limitar la protección sólo al trabajo económico, así como se extendieron los beneficios a todas las demás actividades de trabajo, sin modificar las finalidades de la legislación laboral.

Durante la quincuagésima séptima sesión ordinaria, que se llevó a cabo el día 23 de enero de 1917, se presentaron en discusión, tanto el texto del artículo 5, como el del artículo 123, de este último se leyó el dictamen de la comisión y se procedió inmediatamente a la discusión.

En dicha discusión intervinieron personajes como Rodiles, Terrones, Cano. Aguirre Escobar, entre otros. Dicha sesión fue suspendida y se reanudó por la noche de ese mismo 23 de enero, sobre algunos puntos. Múgica, esclareció el sentido del artículo transitorio que fue 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, ya sea con los patrones, sus familiares o intermediarios. También se rechazó una proposición hecha por Gracidias para que se incluyera en dicho transitorio, una disposición relativa a la validez de los contratos de trabajos hechos hasta la fecha.

Al sugerir el secretario que se votaran aisladamente el artículo 5, el capítulo del trabajo y el transitorio, la Asamblea solicitó una votación conjunta. Se tomó la votación nominal y de manera afirmativa votaron 163 diputados. De esta forma había nacido el primer precepto que a nivel de Constitución, le otorgó derechos a los trabajadores y México pasaba a la historia como el primer país que incorporaba las garantías sociales en su Constitución.

3.5 ANTECEDENTES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

Durante la jornada del Congreso constituyente del 26 de diciembre de 1916, el diputado Héctor Victoria hizo clara

su inconformidad con la tesis que se encontraba sustentada en el Proyecto de Constitución que fuera presentado por Carranza, en el sentido de que el Congreso de la Unión, era el único con la facultad de dictar leyes por cuanto hace en materia laboral, tal como era sugerido por el artículo 73 en su fracción X del mencionado Proyecto, para esto la inconformidad del diputado Victoria las vertió en 2 puntos; el primero, por que consideraba que con esto, se estaba violando la soberanía de los Estados y en segundo, que las circunstancias económicas de cada uno de los Estados era diferente entre sí. Posteriormente otro diputado de apellido Ugarte, apoyó estos mismos puntos.

Como consecuencia de esto, en el Proyecto del artículo 123, que fue elaborado por la comisión presidida por Rouaix y en el dictamen de la Comisión del Congreso, en el preámbulo del artículo 123, se dejó establecido el derecho de las legislaturas de los Estados y del Congreso de la Unión para legislar en materia del trabajo.

Esta medida fue la correcta, en la opinión de Mario de la Cueva, además de benéfica, por los motivos de que en aquella época se carecía de experiencia y no se conocían las condiciones del país, por lo que resultaba sencillo que los Estados, dentro de sus legislaturas, realizaran las leyes al saber estas, las condiciones reales de sus respectivas regiones dentro del país.

Dentro de todas las leyes a nivel local de ese tiempo, comprendidas entre el 2 de octubre de 1918 y 16 de septiembre de 1926, tiempo en que fueron dictadas las leyes de Carrillo Puerto y Álvaro Torres para Yucatán, así como otras leyes de materia laboral en casi todo el país, las más importantes debido al impacto para el desarrollo del

derecho del trabajo fueron la Ley de Veracruz y las de Yucatán.

3.6 LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931

En el anteproyecto de Constitución que fue presentado por Carranza, se hacía mención que solo el Congreso de la Unión tenía las facultades para dictar leyes en materia de trabajo, lo cual fue desechado y en el artículo 123, se le otorgo esa facultad no solo al Congreso, sino también a los gobiernos de las entidades federativas. En pocos años, durante la Sesión extraordinaria del 26 de julio de 1929, se propuso una reforma del artículo 73, fracción X, relativa a las facultades del Congreso, así como también el proemio del 123 y su fracción XXIX, para que solo el Congreso contara con esa facultad. Este proyecto fue aceptado y se aprobaron las reformas.

El primero de los proyectos, conocido como "Proyecto de Código Federal del Trabajo", fue presentado en julio de 1929, pero la oposición de las agrupaciones de los trabajadores obreros, señaló los errores que este contenía, por cuanto hace a la huelga y en materia de los sindicatos, entre otras cosas, hicieron que este proyecto fuera finalmente rechazado.

En el segundo proyecto habría cambios, por ejemplo ya no llevaría el nombre de "Código", sino el de Ley, siendo esta formulado por el licenciado Aarón Sáenz. Esta ley fue promulgada en 1931, por el presidente Pascual Ortiz Rubio. En su artículo 14 transitorio, se derogaban todas las leyes, así como los decretos en materia laboral que anteriormente fueron expedidos por las legislaturas de los respectivos estados y por el Congreso de la Unión.

Esta ley del 18 de agosto de 1931, estuvo vigente hasta el año de 1970, la cual fue muchas veces adicionada y reformada, dentro de las mas destacadas o importantes se encuentran: 1) la modificación de los artículos respecto de la integración y funcionamiento de las comisiones especiales encargadas del salario mínimo; 2) se estableció el pago del séptimo día semanal; 3) se suprimió la prohibición que tenían los sindicatos de participar en asuntos de índole político; 4) Se reglamentaron las reformas constitucionales de 1962, por cuanto hace a los trabajos de menores de edad y de mujeres, estabilidad en el empleo, participación en las utilidades de la empresa, salarios mínimos.

Independientemente de los valores reales de la ley de 1931, la trascendencia de esta ley se puede observar en 3 instituciones, las cuales son; el sindicato, el derecho a la huelga y la contratación colectiva, las cuales constituyeron un instrumento para el mejoramiento constante de la clase trabajadora, tal y como lo menciona Néstor de Buen en su obra Derecho del Trabajo "En vez de ser un freno a la industrialización y, en general, para el desarrollo económico, la ley, gracias a esos tres instrumentos, ha hecho factible la paz social, dentro de un desarrollo armónico de las relaciones obrero patronales. Es importante reconocer que, paralelamente, produjo un efecto indirecto: la mayoría de los trabajadores mexicanos han vivido al margen del sindicalismo o bien, sufren un sindicalismo entreguista. A ellos no les ha tocado los beneficios de las revisiones bienales de las condiciones de trabajo. De ello resultó que, al cabo de un tiempo importante: el transcurrido entre los años de 1931 y 1970, se hubiera producido un diferencial radical en la condición económica, que la Nueva Ley, como lo señala en su Exposición de

Motivos, trató de borrar elevando a la categoría de normas generales algunas de las que establecían los beneficios alcanzados en contratos colectivos. Así, el aguinaldo, la prima de vacaciones, la de antigüedad, etc..."

Pese a lo anterior, el ejecutivo consideró que la Ley no era suficiente, por lo que creó instrumentos legales, las cuales surgieron de las necesidades reales de los trabajadores, los cuales fueron; los reglamentos interiores de trabajo de la Secretaría del Trabajo y de la Previsión Social, de la JFCA y de la JLCA del D.F.; el Reglamento de la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo; el reglamento de la Inspección Federal del Trabajo; el reglamento de Medidas Preventivas de Accidentes de Trabajo; el de Higiene Industrial; el de Policía Minera y Seguridad en los Trabajos de las Minas; entre otros reglamentos

3.7 LEY FEDERAL DEL TRABAJO 1° DE MAYO DE 1970

La Ley Federal del Trabajo del 1ro de mayo de 1970, no es considerada por varios autores como una conquista propiamente de los trabajadores sobre las empresas o los patrones, ya que lo que se le nombra como una conquista en esta ámbito es las ventajas que se logran en la denominada lucha de clases, como puede ser la contratación colectiva que se lleva a cabo entre empresas y sin los sindicatos de los denominados rojos, si no mas bien es considerada como un premio a la lealtad que el gobierno del presidente Díaz Ordaz otorgó al movimiento obrero mediatizado, por su pasividad en los sucesos del año 1968. La preparación de dicha ley fue anterior a esos sucesos, pero la presentación de la iniciativa ante el Congreso fue hecha a finales del

año de 1968, pero aún así esta ley se considera como un regalo generoso.

Mario de la Cueva hace mención de que el presidente López Mateos en 1960 había nombrado una comisión, que se encargaría de realizar un anteproyecto de la ley del trabajo. En esa comisión se encontraba con el entonces secretario del Trabajo y Previsión Social, Gonzáles Blanco, a quien los historiadores consideran como un hombre con conocimientos excepcionales en dicha materia, adquiridos como ministro de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, así como integrado con el propio Mario de la Cueva, Cristina Salmorán de Tamayo y Ramiro Lozano, presidentes de las JCA, Federal y Local del Distrito Federal respectivamente.

Los trabajos de esta Comisión terminaron en la redacción de un Anteproyecto que no se presentó como tal, pero sirvió como base a las reformas constitucionales y reglamentarias de 1962.

En base a lo anterior el presidente Ordaz, en el año de 1967 ordenó una segunda comisión formada por las mismas personalidades que formaron la primera comisión, aunado a ellos el maestro López Aparicio. El anteproyecto fue terminado a principios del año de 1968, lo que fue informado al presidente Ordaz, el cual a su vez lo remitió a los sectores interesados para que expresaran sus puntos de vista sobre el proyecto, a lo cual el sector patronal se abstuvo. Es por esta razón que se creyó oportuno que se nombraran comisiones integradas por representantes de los sectores, para que se discutiera este Proyecto con los autores.

El sector patronal formó la comisión, que se encontraba formado por grandes especialistas como Manuel Marván, Francisco Breña, Fernando Yllanes Ramos, Rafael Lebrija y Salvador Laborde. El sector obrero también formó su comisión, pero en general, ambas comisiones eran de distinta actitud, puesto que el sector patronal realizaba una crítica fuerte al Anteproyecto, pues solo pidieron que se hicieran reformas procesales a la Ley de 1931. El sector obrero, se derivaron algunas modificaciones en materia de libertad sindical, ejercicio del derecho a la huelga y la contratación colectiva.

De nuevo el Proyecto, con las observaciones realizadas por ambos sectores, se remitió la Iniciativa al Congreso, donde de nueva cuenta estuvieron presentes los sectores patronales y de trabajadores. El sector de patronos presentó ante el Congreso un estudio que se dividía en tres puntos importantes; en aspectos no objetables, aspectos objetables los cuales se subdividían en administrativos y económicos, y por último los aspectos inaceptables. Dentro de los inaceptables se encontraban la interrupción de la jornada durante media hora, la integración del salario, la prima de antigüedad, el escalafón ciego, el empleado de confianza, las normas sobre agentes de comercio, de seguros, de trabajo a domicilio, participación de las utilidades, huelgas y casas habitación. Además el sector patronal quiso restablecer el contrato de aprendizaje e introducir el contrato a prueba.

Al Congreso también asistieron los miembros de la Comisión redactora del Anteproyecto para un cambio de impresiones. Solo por la iniciativa tanto de los diputados como de los senadores, se introdujeron algunos cambios, como el artículo 3 transitorio, relativo a la prima de

antigüedad, pero en general sin realizar alguna alteración relevante al Proyecto original.

El maestro De la Cueva afirma que: "la elaboración configuró un proceso democrático de estudio y preparación de una ley social, un precedente de la mayor trascendencia para el ejercicio futuro de la función legislativa".

Esta Ley entró en vigor el 1ro de mayo del año de 1970. La ley anterior a esta, tuvo una existencia paralela al antiguo sistema sindical y político. Es por eso que se piensa que la antigua ley fue ideal para un país subdesarrollado, pero en esencia ambas leyes fueron hechas para un país con economía burguesa y capitalista.

3.8. EL TRABAJO COMO BASE DE RELACIONES SOCIALES

Un distinguido jurista español, Manuel Alonso García, al intentar perfilar las características del trabajo, como un objeto de regulación jurídica, destaca que el trabajo es el eje de una serie de relaciones sociales (Curso de Derecho del Trabajo, Barcelona, 1964, p. 16). Siguiendo la misma orientación, pero contemplando en particular la realidad mexicana, podemos clasificar esas relaciones de la siguiente manera:

a) Relaciones con otra persona. Éstas se dan, fundamentalmente, entre el empleador y el trabajador. Precisamente la relación de trabajo, el vínculo sustancial de nuestra disciplina, se produce entre dos personas, una de ellas necesariamente persona física: el trabajador y la otra física o jurídico colectiva, o patrimonio sin sujeto.

Las relaciones entre dos personas también pueden producirse en el Derecho laboral, en otro plano: así ocurre cuando apreciamos una relación entre dos trabajadores, a virtud de la cual, uno de ellos sustituye a otro, temporal o permanentemente, o bien, cuando se reclama por uno la mejoría de sus condiciones en razón de que otro trabajador percibe mejor salario, a pesar de que hacen un trabajo igual.

Otro tipo de relación interpersonal se aprecia en los casos en que una persona física o jurídico colectiva –o persona moral siguiendo la denominación tradicional de nuestro derecho–, sustituye a otra en la función de patrón o empleador en una relación laboral. A esta figura se le llama “sustitución de patrón” y se produce al aparecer un nuevo titular de la unidad económica empresarial.

b) Relaciones entre un trabajador y la unidad económica empresarial. El Derecho laboral intenta superar los conceptos tradicionales del Derecho, en la medida en que éstos sirven de freno, muchas veces, para su desarrollo, o bien, constituyen obstáculos que se anteponen a los intereses de los trabajadores. Así, en la ley aparece el concepto de empresa como unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios (art. 16)¹⁰ que apoya la idea de que el trabajador no necesariamente está vinculado a una persona física o moral, sino que lo está con respecto a un patrimonio destinado a un fin económico, cuya titularidad jurídica, simple o compleja, es irrelevante. En cierto modo esta situación se explica, como una relación entre una persona y una cosa. Tradicionalmente se ha negado que esto pueda ser una relación jurídica, pero no vemos razones suficientes para rechazar la naturaleza jurídica de esa relación, que está motivada por el hecho de que el Derecho la regula (véase nuestro trabajo: El concepto d

empresa en la nueva Ley Federal del Trabajo Mexicana, Congreso Iberoamericano de Derecho del Trabajo, vol. II, Sevilla, 1970, p. 275 y ss. Además: "El capital como parte integrante de la relación de trabajo", de Carlos de Buen Unna. Tesis, UIA, 1981). Por otra parte, esta tendencia a patrimonializar las relaciones jurídicas es también patente en el derecho fiscal, según hemos expuesto en alguna otra ocasión (La orientación patrimonial en el derecho fiscal, Boletín del Instituto de Derecho Comparado de México. Año IX, septiembre..Diciembre 1956, N9 27, p. 49 y ss.).

c) Relaciones con los grupos sociales. El Derecho del trabajo suele estudiarse desde dos aspectos: individual y colectivo. Al primero se refieren las relaciones antes mencionadas. El segundo motiva, a su vez, un conjunto de relaciones que es preciso destacar.

En primer término, debemos apuntar la relación entre el trabajador y el sindicato de trabajadores. De ella nacen obligaciones y derechos recíprocos.

En segundo lugar, la relación del trabajador con los demás miembros del grupo social. Ésta puede ser una relación originaria, o sea, la necesidad para la Constitución legal del grupo, o bien, una relación derivada de su condición de miembro del grupo.

Por ultimo, las relaciones de los grupos sociales entre sí, que suelen manifestarse en uniones transitorias -v. gr.: el pacto entre varios sindicatos gremiales para celebrar un contrato colectivo común (art. 88-11), o en uniones permanentes. Es el caso de las federaciones y confederaciones sindicales.

La clasificación anterior atiende sólo a los trabajadores. Desde el punto de vista patronal pueden producirse las mismas relaciones, desde el momento en que la ley admite la existencia de sindicatos patronales, de acuerdo con la

garantía social que a los empleadores otorga la fracción XVI del inciso "A" del art. 123 constitucional.

Ahora bien, considerando la participación del grupo sindical, pueden producirse relaciones entre el sindicato obrero y el empleador, para la firma de un contrato colectivo de trabajo o de cualquier otro pacto colectivo y entre uno o varios sindicatos obreros y uno o varios sindicatos patronales para la celebración de contratos colectivos o de contrarios-ley.

d) Relaciones con el Estado. Las relaciones laborales en que participa el Estado son múltiples. Para los efectos que perseguimos, debemos señalar que de acuerdo con el derecho mexicano, el Estado puede intervenir en esas relaciones de la siguiente manera:

- Como empleador, cuando se trata de órganos centrales del Estado. Esta relación, en México, tiene igualmente rango constitucional, a través del inciso "B" del art. 123, y una reglamentación propia en la LFTSE. Nosotros no tocaremos, sino sólo en forma indirecta, ese tipo de relación.
- También como empleador, pero a través de organismos descentralizados, en ocasiones de integración tripartita (IMSS, INFONAVIT), o sólo de participación estatal (Petróleos Mexicanos), o bien como socio principal de empresas mercantiles si bien la tendencia es sustraer al Estado de esas afinidades comerciales, Hoy se habla del adelgazamiento del Estado. La mayor importancia de la intervención del Estado en este tipo de actividades y su impacto sobre la estructura del Derecho laboral será tratada posteriormente. En todos

estos casos se aplican el inciso "A" del art. 123 constitucional y la LFT.

- Como órgano fiscalizador de las relaciones obrero-patronales, particularmente en el campo de la previsión social y un poco fuera de los cauces., legales pero con una indiscutible eficacia, como órgano administrativo de conciliación en los conflictos laborales individuales y colectivos.
- Como árbitro, dotado de imperio y coacción, en los conflictos individuales y colectivos, en la medida en que el Estado integra, junto con representantes obreros y patronales, los tribunales de trabajo.
- Por último -y quizá es una de las funciones más delicadas- como órgano de registro de los sindicatos, federaciones y confederaciones

3. 9. EL TRABAJO Y LA ECONOMIA

Destacar la importancia del trabajo en la economía resulta innecesario. Su vinculación íntima se pone de relieve por sí misma. Ahora bien, para los efectos de nuestra disciplina sí resulta importante advertir que el cambio de tendencias económicas, 'o de estructuras económicas, tiene un impacto decisivo sobre el trabajo y su regulación jurídica.

Pensemos, por un momento, en la economía gremial, o sea, la que rige al mundo en una época que podría arrancar de los primeros años del siglo XII y culminaría, por marcar una fecha precisa, con el Edicto Turgot de 12 de marzo de 1776. Se trata de una economía en que la producción está

determinada por el consumo y se funda sólo en la actividad manual. El maestro convive con oficiales y aprendices, y se establece entre ellos, particularmente con respecto a los aprendices, una relación semejante a la que resulta de la patria potestad o de la tutela. El Estado, que intenta adquirir una fisonomía propia, empieza a construir la idea de soberanía (Bodino). Apenas participa en la vida gremial y cuando lo hace, persigue fines económicos de segundo orden (y. gr.: obtener el pago de los derechos a cambio de la concesión de la maestría).

El Estado que surge como resultado del doble fenómeno de la Revolución industrial y de la Revolución liberal (Inglaterra. y Francia), se pone al servicio de la burguesía, clase social que agrupa a quienes poseen los bienes de producción, y participa ya en la relación laboral, pero como instrumento de opresión, en contra de los trabajadores, para impedir que éstos puedan agruparse y defender mejor sus derechos. Así en Francia, y. gr.: dicta la Ley Chapellier (1791) que prohíbe a los trabajadores agruparse y establece en el Código penal el delito de coalición. Es también la política tradicional del dejar hacer y dejar pasar (libertad de producción y de tráfico) que atribuye al Estado sólo la función de mantenedor del orden, pero sin participar en modo alguno en la vida, económica.

La entrada al siglo XIX, en medio de las convulsiones políticas que provoca el nuevo imperialismo francés, dará lugar, sin embargo, a una nueva manera de ver las cosas. Los movimientos sociales que se van produciendo en el siglo XIX, particularmente en Francia, Alemania e Inglaterra; la presencia de una preocupación teórica por el problema social que se inicia con el socialismo llamado utópico por

Marx y Engels, sigue con el materialismo histórico, el anarquismo y la social democracia para culminar, a partir de 1891, fecha de "Rerum Novarum" con la doctrina social de la Iglesia católica; la' visión de Bismarck al dictar las primeras leyes sociales e inaugurar la seguridad social; las revoluciones de este siglo en México y Rusia y, en general, la preocupación por detener la explotación humana, producto natural del liberalismo (aunque también la preocupación política por detener el avance del socialismo), sientan las bases para el documento formidable del Tratado de Versalles, cuya Parte XIII compromete al Estado a participar activamente en las relaciones laborales.

'L6 económico y lo social inician un camino conjunto cuyo símbolo será el Estado de Bienestar, un invento capitalista asumido positivamente por las corrientes socialistas que alcanza en la simbiosis de la política (Roosevelt) y de la economía intervencionista (Keynes) su mejor momento como solución a la crisis iniciada en el año de 1929. Años después, en plena Segunda Guerra Mundial se dictan en Gran Bretaña los Planes de Beveridge que le darán a mundo una nueva fisonomía de la seguridad social.

A lo largo del siglo XX, particularmente hasta la crisis de los años setenta, la evolución de la seguridad social y del Derecho' del trabajo es positiva. El fenómeno del pleno empleo que se produce al término en la Segunda Guerra Mundial facilita enormemente las cosas. En la misma medida logra resultados análogos la política de la Guerra Fría, instrumento eficaz para la alimentación artificial de las economías. Sin embargo, al surgir en la Unión Soviética, la figura de Mijail Gorbachov, la Perestroika y la distensión y, al final del camino, el adiós a la Guerra Fría, las economías entran en turbulencias irrefrenables que llevan a la peor de las crisis a la URSS con la desaparición del

sistema soviético; a la democratización de los países llamados, con cierto optimismo, de "socialismo real" y a una seria afectación de la economía norteamericana, incapaz de mantener la ficción del techo nuclear y su multimillonaria inversión.

La crisis de los años setenta, recrudecida después, marcará el desarrollo de una campaña feroz en contra del Estado de Bienestar, culpable de todos los males económicos para Milton Friedman; objeto de agresiones sin fin de los gobiernos conservadores inglés (Thatcher) norteamericanos (Reagan y Bush y Bush Jr. de nuevo) y seguida muy de cerca por las soluciones entre monetaristas y neoliberales con las que el mundo intenta poner en orden las economías aunque ponga en total desorden a lo que fue la justicia social.

Es la etapa de los pactos sociales, vehículos de la llamada "concertación social", en rigor mecanismos de control de los salarios los que les ponen techo y de tendencias flexibilizadoras, en realidad, formas enérgicas de disminuir los derechos de los trabajadores, todo ello en un contexto deprimente de despidos masivos; reconversiones industriales que sacrifican trabajadores y los sustituyen por máquinas; crecimiento desmedido de las economías subterránea e informal en general, el abandono de la política social que caracterizó a una buena parte del siglo.

En diversos países y por razones distintas, se inicia el camino de regreso de los derechos laborales, particularmente el derecho a la estabilidad en el empleo y a la no movilidad funcional lo que significaba en realidad, el derecho a condiciones de trabajo intocables. Francia y España ponen de moda la multiplicación de contratos tiempo fijo, renovables o no sin responsabilidad y ese mismo

camino lo siguen, entre otros, Panamá, Chile, Perú y Colombia, acusando concepciones políticas incompatibles con la justicia social.

La seguridad social sufre los embates de una concepción que le atribuye las grandes culpas del gasto excesivo del Estado y de sus déficits y las corrientes privatizadoras se empiezan a sentir con administradoras de fondos de pensiones, modelo chileno seguido en Perú y en México (el invento del Sistema de Ahorro para el Retiro que tiene cercano parentesco con aquellas fórmulas). A ello se agrega el fenómeno del adelgazamiento del Estado que se desprende de sus empresas y con ello aligera la carga del gasto, generando una economía de particulares que imponen o pretenden imponer nuevas reglas de juego.

El sindicalismo respuesta principal de los trabajadores contra sus adversarios naturales (Estado y capitalistas), entra en una seria decadencia, alimentada por el desempleo y porque las circunstancias de la crisis hacen que su arma fundamental, la huelga, muchas veces sirva más a las empresas en problemas de exceso de producción, que como instrumento de presión. Los convenios colectivos dejan de ser el conducto para la mejoría y se convierten en las correas de transmisión de las consignas estatales y de los pactos sociales, dejando a las organizaciones sindicales sin otra iniciativa que recibir instrucciones y cumplirlas.

Una nueva visión de las cosas, aún sin experiencias positivas o negativas en el orden laboral se da en los mecanismos de moda: La Unión Europea; el Tratado de Libre Comercio de Norteamérica (México, Canadá y los Estados Unidos) y Japón y los Tigres Asiáticos. Parecerían fórmulas generadoras de empleo y de mejoría salarial. Esa es, al menos, la expectativa.

No son del todo optimistas, sin embargo, los presagios. Manuel Alonso Olea no reconoce al Tratado de Maastricht demasiado entusiasmo por lo política social. "Pero aquí el Tratado de la CEE es muy suave; aunque la lista o el revoltijo de materias que están dentro de lo que denomina 'el ámbito social' comprende todos los imaginables (art. 118: empleo; el "derecho del trabajo y las condiciones de trabajo"; formación profesional); accidentes ,de trabajo y enfermedades profesionales, higiene del trabajo; sindicación y negociación colectiva), el Tratado no quiere ir más allá de "promover una estrecha colaboración entre los estados miembros", en el ámbito citado, actuando en contacto también "estrecho" con ellos "mediante estudios, dictámenes y organización de consultas". Sólo en una cosa es absolutamente terminante el Tratado –agrega Alonso Olea–, a saber la prohibición de la discriminación salarial por razón del sexo. . ." ("La Unión Europea y la política social", en "España y la Unión Europea. Las consecuencias del Tratado de Maastricht". Círculo de Lectores Plaza & Janés. Real Academia de Ciencias Morales y Políticas. Madrid, 1992, obra colectiva, p. 65).

El Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte, firmado entre México, Canadá y los Estados Unidos de Norteamérica el 14 de septiembre de 1998, como un convenio paralelo al TLC es, tal vez, más expresivo. En el Preámbulo recuerda la determinación de los tres países de "crear nuevas oportunidades de empleo y de mejorar las condiciones de trabajo y los niveles de vida en sus respectivos territorios" y de promover "niveles de vida más altos a medida que se incremente la productividad" y al enunciar, en el Anexo 1 los "Principios laborales", reconoce expresamente la libertad de asociación y protección del

derecho a organizarse; el derecho a la negociación colectiva; el derecho de huelga; la prohibición del trabajo forzado; restricciones sobre el trabajo de los menores; salario mínimo y pago de horas extras; eliminación de la discriminación en el empleo; salario igual para hombres y mujeres; prevención de lesiones y enfermedades ocupacionales, con las correspondientes indemnizaciones en los casos de lesiones de trabajo o enfermedades ocupacionales y la protección de los trabajadores migratorios.

La economía, sin embargo, le juega una mala pasada a los derechos sociales. De hecho se confirma la tesis marxista de que el Derecho, en este caso el laboral y el de la seguridad social, no pueden vivir sino como superestructuras de las reglas económicas. El derrumbe del socialismo real que acabó en un proceso de atentados permanentes en contra de las libertades y los derechos humanos, ha favorecido el abandono de la política del Estado de Bienestar que ha dejado de ser freno político para convertirse en incomodidad económica

Las perspectivas son negativas. Pero corresponderá a los propios trabajadores y a sus organizaciones decir la última palabra. Aunque, por ahora, parece que han perdido la voz.

3. 10. EL TRABAJO COMO OBJETO DE REGULACIÓN JURÍDICA

Quien contemple la relación jurídica de trabajo con el espíritu del jurista tradicional podrá incurrir en el error de ver sólo una relación de obligación a virtud de la cual el trabajador, mediante una remuneración convenida se obliga a prestar un servicio personal subordinado. La lectura del primer párrafo del art. 20 podría llevar a esa conclusión. De ella derivaría la idea de que la función del derecho laboral es, principalmente, la de construir una

norma reguladora de esa relación y que el trabajo sería, en rigor, el contenido de la obligación de quien debe de prestar el servicio.

Aceptar un punto de vista como el que se indica, equivale a desvirtuar totalmente la función del Derecho laboral.

El Derecho laboral no es eso. Por lo menos, no es solamente eso. Es en rigor, mucho más que eso. Los valores que tiene en consideración no son sólo los económicos. Mario de la Cueva dice que 'la finalidad suprema de la justicia es el hombre, con su exigencia de condiciones de trabajo que aseguren en el presente y en el futuro un nivel decoroso para la familia, para su dignidad, para su igualdad con todos los seres humanos y para su libertad real y no meramente formal" (El nuevo derecho mexicano del trabajo, México, 1972, p. X). A su vez Alberto Trueba Urbina, polemista apasionado y formidable, al definir al Derecho social, del que el Derecho del trabajo es rama fundamental, sostiene que "el derecho social es el conjunto de principios, instituciones y normas que en función de integración protegen, tutelan y reivindican a los que viven de su trabajo y a los económicamente débiles" (Nuevo derecho del trabajo, México, 1970, p. 155).

Se trata, entonces, de una disciplina que va más allá de la sola prestación del trabajo. Le interesa el hombre, como merecedor de protección; atiende a la especial condición de la mujer y prohíbe que los menores participen en el campo del trabajo, para proteger su salud y su derecho a la instrucción. Procura la seguridad social, que intenta la protección integral al trabajador, defendiéndolo de los riesgos y estableciendo una responsabilidad también social para poner remedio, en lo posible, a sus nefastas consecuencias, cuando se producen. El Derecho laboral establece, además, las normas que permitirán proporcionar a

los trabajadores casa cómodas e higiénicas, trasladando esta obligación, de la esfera individual del patrón, a otra solución de responsabilidad colectiva. En resumen el Derecho laboral no es 'sólo un derecho regulador sino también un Derecho tutelar.

Hay quien afirma que es contra el interés o inclusive la dignidad de los trabajadores sostener que el Derecho laboral es tutelar de ellos. No, participamos de esa opinión, pero aclaramos que ese concepto no supone la tesis de que las normas de Derecho del trabajo han sido concesión graciosa del Estado burgués para los trabajadores. Creemos, por el contrario, que por regla general son el resultado de las luchas sociales. Sin embargo, atendiendo a la realidad mexicana y dadas las características particularísimas de nuestro "movimiento obrero", cabe pensar que entre nosotros, en muchas ocasiones sí ha habido esa concesión graciosa a cambio de lealtades oportunas de los cuadros de dirección sindical. Los sucesos de 1968 están en esa medida, estrechamente vinculados a la promulgación de la Nueva Ley, en mayo de 1970.

CAPITULO IV

DERECHO PROCESAL

4.1 DERECHO PROCESAL LABORAL

El derecho procesal laboral es una rama del Derecho procesal que se ocupa de los conflictos laborales ya sea individuales o colectivos que surgen en los procesos en materia de trabajo y seguridad social, sean entre empresario y trabajadores sobre el contrato de trabajo, o respecto a prestaciones de seguridad social entre el beneficiario y la administración. También se ocupa de las relaciones entre la Administración Pública y su personal (no funcionarios y por tanto sujetos al Derecho laboral).

De esta manera, el concepto de trabajo al que presta atención el Derecho laboral es la actividad realizada por un humano que produce una modificación del mundo exterior, a través de la cual aquél se provee de los medios materiales o bienes económicos que precisa para su

subsistencia (productividad), y cuyos frutos son atribuidos libre y directamente a un tercero.

El fenómeno social del trabajo genera unas relaciones asimétricas entre las partes contratantes, en las que existe una parte fuerte (el empleador) y una parte débil (el empleado). Por ello, el Derecho laboral tiene una función tuitiva con respecto al trabajador, tendiendo sus normas a restringir la libertad de empresa para proteger a la parte débil frente a la fuerte, y persiguiendo así fines de estructuración social tutelada

4.2 PRINCIPIOS

Los siguientes, son algunos de los principios del Derecho procesal laboral que se presentan en la mayoría de los ordenamientos jurídicos:

- Impulso de oficio: los tribunales de trabajo tienen la obligación de actuar aún si la parte afectada evita o no desea iniciar la respectiva acción.
- Celeridad: los términos de las resoluciones judiciales de los tribunales de trabajo deben ser cortos.
- 'Informalidad': las actuaciones de las partes no requieren formalidades especiales. Esto va unido a la celeridad, para hacer al proceso más accesible y expedito.
- 'Gratuidad': se está exonerado de pagar todos los gastos de participar ante las instancias judiciales de trabajo o las autoridades administrativas

4.3 FUENTES DEL DERECHO PROCESAL LABORAL

4.3.1 CONSTITUCION

En las constituciones se contemplan las garantías y libertades que tienen los individuos, y la protección de que gozan frente al Estado. En ellas han comenzado a incorporarse derechos sociales que regulan garantías mínimas asegurables para los trabajadores, y frente a sus empleadores. Es así como empiezan a aparecer, en los textos constitucionales, principios y derechos laborales que adquieren el rango normativo máximo: el constitucional. Entre ellos se pueden mencionar:

- Derecho al trabajo.
- Derecho al salario mínimo.
- Indemnización ante despido injusto.
- Jornada de trabajo, descanso semanal y las vacaciones.
- Seguridad social. En algunos países este es un mecanismo tripartita: el empleado, el patrono y el estado aportan dinero.
- Estabilidad de los funcionarios públicos.
- Seguridad e higiene en la empresa, para tener un ambiente limpio y sano de trabajo. La materia contempla dos temas específicos: los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales.
- Derecho de sindicación.
- Derecho de huelga y de cierre patronal. Con esto se da una igualdad de armas: si el trabajador tiene derecho a la huelga, el empleador tiene derecho al cierre. Algunos ordenamientos excluyen del derecho a huelga para aquellos sectores que proveen servicios públicos trascendentales.

- Derecho a negociar colectivamente.

4.3.2 TRATADOS INTERNACIONALES

Los tratados internacionales constituyen una fuente directa de regulación de derechos laborales, garantizando a los trabajadores de los países signatarios derechos de mínimos que los estados firmantes se obligan a respetar. Su operatividad dependerá de la teoría monista o dualista propia de cada legislación nacional.

En países de integración regional o comunitaria, como la Unión Europea, los tratados de integración constituyen fuentes directas a la cual cada país integrante de la comunidad debe adecuar su ordenamiento jurídico, operando de esa forma en un sistema integrado igualitario de protección a todos los trabajadores de la región, y evitando de esa forma legislaciones que operen en desmedro de los otros países, a través de flexibilizaciones regulatorias que permitan un desarrollo social.

Adicionalmente, existen una serie de organismos internacionales que emiten normas aplicables a los regímenes de derecho de trabajo en los países. Estas normas originadas más allá de las legislaciones nacionales se conceptúa como Derecho internacional de trabajo. Como manifestaciones del Derecho internacional del trabajo se encuentran:

- La Organización Internacional del Trabajo (OIT).
- Los pactos o convenios de las Naciones Unidas
- Los acuerdos bilaterales y multilaterales, cuyo objetivo es generalmente equiparar las condiciones de

trabajo entre dos o más países, especialmente, para evitar inmigraciones masivas entre países vecinos

4.3.3 LEY

La ley es la más importante de las fuentes del Derecho laboral. Es la expresión máxima del intervencionismo del Estado en esta materia.- La ley es la fuente más importante del derecho laboral, puesto que cada Estado dentro su legislación tendrá su ordenamiento jurídico respecto del trabajo y dichas disposiciones tendrán que ser acatadas tanto por empleadores como empleados dentro de determinada jurisdicción

4.3.4 CODIGOS LABORALES

Muchos ordenamiento jurídicos, especialmente en Latinoamérica, iniciaron la tendencia de separar la legislación laboral de la civil, y elaborar códigos especializados sobre la materia, muchos de ellos basados en los principios cristianos de justicia social (manifestados en documentos de la Iglesia Católica, como las Encíclicas Rerum Novarum, Cuadragésimo Anno, Mater et Magistra y Laborem Exercens, entre otras), de donde se extraen los principios tales como: salario mínimo, derecho de sindicalización y la negociación de convenciones colectivas.-El código laboral de cada estado es aquel que contendrá las disposiciones legales que regularan las relaciones laborales, puesto que contendrá todos aquellos derechos y obligaciones para empleadores y trabajadores, así como también estipulara todas aquellas sanciones en caso de infracciones a las normas legales

4.3.5 LEYES ESPECIALES

En algunos ordenamientos existen leyes ordinarias especiales que rigen la materia laboral, como una ampliación de la normativa general encontrada en los códigos civiles o los códigos de trabajo.

También existen leyes que su naturaleza, vienen a añadirse a la legislación laboral en temas particulares y muy específicos.

4.3.6 LEYES NO LABORALES

Un último eslabón de la legislación laboral se encuentran en las leyes no laborales, como por ejemplo, la legislación comercial o la legislación civil, que operan como Derecho común, supliendo sus vacíos o lagunas.

4.3.7 REGLAMENTOS

Los reglamentos de ejecución de las leyes laborales, dictados por el poder ejecutivo, dentro de los límites permitidos por la Constitución y las mismas leyes

4.3.8 JURISPRUDENCIA

La jurisprudencia de los tribunales de trabajo también es fuente de derecho. Dependiendo de cada ordenamiento jurídico, la jurisprudencia puede emanar de tribunales ordinarios y ser de aplicación específica o entre las partes, o puede emanar de tribunales de mayor jerarquía y tener aplicación legal.- Muchos son los conflictos laborales que tienen que resolver los tribunales laborales todas aquellas resoluciones tomadas por dichos tribunales serán precedentes para resolver conflictos futuros, siendo

de esta manera la jurisprudencia una importante fuente del derecho laboral. El Derecho laboral es el resultado de los aportes de muchos sectores sociales. Al final, no le quedó más remedio a los gobiernos que acceder a las demandas de los trabajadores, iniciándose así el intervencionismo del Estado, en la regulación de las relaciones entre obreros y patronos.

Poco a poco el trabajador que presta sus servicios subordinadamente ha pasado de ser un esclavo en la Edad antigua, un siervo de la Edad Media (conocido también como el siervo de la gleba), a un sujeto con derechos y libertades en la actualidad. El Derecho ha venido a regular condiciones mínimas necesarias para una estabilidad social. Las revoluciones Rusa y Mexicana de 1917 comenzaron una tendencia mundial a que los trabajadores reivindicaran sus derechos; sin embargo, en el resto del mundo, no es sino hasta después de la Segunda Guerra Mundial que se reconocen los derechos modernos de los trabajadores, a saber: el derecho a la huelga, el derecho al trabajo, el derecho de sindicación y a la negociación colectiva.

Hay definiciones filosóficas, económicas y físicas del trabajo. No obstante, para el Derecho laboral la que importa es la que rige el trabajo subordinado. La actividad del médico independiente o del artista, u otros profesionales independientes, están fuera del interés del Derecho laboral. Donde cese la subordinación, cesa la aplicación del derecho laboral.

4.4 PROCESO

Concepto: ir hacia adelante, tiene un principio y un fin; realizar actos para obtener un fin querido; tiene dos características (temporales, vocación de arribo).

4.5 DIFERENCIA ENTRE PROCESO Y PROCEDIMIENTO

Especie.- siempre tiene un fin, principio de exclusividad y obligatoriedad, independencia, imparcialidad, contradicción y audiencia bilateral, publicidad, obligatoriedad de procedimientos establecidos por ley, motivación de resoluciones, cosa juzgada; genero.- no siempre tiene un fin, principio de iniciativa de oficio o de parte, congruencia, dirección judicial, impulso oficioso, inmediación, concentración, buena fe y lealtad procesal, economía procesal, celeridad procesal, socialización del proceso, preclusión.

4.6 ORIGEN Y EVOLUCIÓN:

Al comienzo era una simple práctica, luego se utiliza la palabra procedimiento o enjuiciamiento y llega a tener eficacia en el ordenamiento nacional, como medió de realización de intereses subjetivos de ciudadanos amparados por el derecho material.

4.6.1 AUTOTUTELA:

Ley de fuerza, solucionan su conflictos con sus propias manos y partes en conflicto arreglan de manera directa.

4.6.2 AUTOCOMPOSICION:

Tienen acuerdo bilateral, no siempre satisfactorio, tiene la razón el de mayor fuerza.

4.6.3 HETEROCOMPOSICION:

Un tercero decide quien tiene la razón

4.7 TIPOS DE PROCESO

- de conocimiento, se crea un derecho, se extingue y se modifica; de ejecución, se ejecuta la prestación judicial predeterminada;
- de cautelar, cuida y protege sus derechos; no contenciosos, pueden llevarse en juzgados de paz o notario

4.8 CONSIDERACIONES FINALES DEL PROCESO

Derecho a un juzgamiento razonable, donde los jueces prefieren normas constitucionales a norma legal o un sistema mixto

Autonomía del derecho procesal del trabajo.

Posición unilateral.- es autónomo, se regula de manera independiente y tiene sus propios principios; posición integral.- reconoce existencia común en la rama jurídica, sin negar elementos diferenciales

4.9 PROCESO JURISDICCIONAL

La necesidad de una ley procesal del trabajo, es imprescindible, por que tiene por objeto de solucionar las controversias y conflictos de trabajo, entre trabajadores y patrones y sindicales; el derecho procesal del trabajo necesita de principios propios y conjuntamente aplicar los principios generales del derecho procesal, que deben estar en el proceso laboral y que no están en el derecho común. La desigualdad compensatoria, la búsqueda de la verdad real y la indisponibilidad.

4.10 COMPARECENCIA EN EL PROCESO LABORAL:

Toda persona tiene capacidad para ser materia de un proceso, pueden conferir poder de representación los menores pueden comparecer por si mismo asistidos por la defensa gratuita.

4.10.1 CAPACIDAD PARA SER PARTE MATERIAL DE UN PROCESO:

Toda persona natural o jurídica, órgano o institución, sociedad conyugal y otras formas de patrimonio autónomo y en general toda persona que tenga o haya tenido la coedición de trabajador o empleador

4.10.2 CAPACIDAD

En materia laboral: es obligatorio el patrocinio por abogado, excepto exoneración expresa que conceda la ley.

4.10.3 ACUMULACIÓN:

Hay tres clases.- objetiva, subjetiva y sucesiva.

4.10.4 POSTULACIÓN AL PROCESO:

Se ocupa de la demanda y emplazamiento de su contestación, excepciones y rebeldía.

4.11 SUJETOS DE LA RELACION LABORAL

Los sujetos de la relación laboral son los trabajadores, considerados individual o colectivamente, y el empleador.

Actualmente se han excluido de su empleo en el léxico jurídico-laboral términos anacrónicos referidos a "obreros" o "patrones", que marcan líneas ideológicas. Por otro lado, no resulta del todo adecuado denominar empresario al empleador. Se reserva esta última expresión a quienes han montado una empresa, y que puede o no tener trabajadores en

relación de dependencia, por lo que resulta equívoca para hacerla un elemento determinante de la relación de trabajo.

CAPITULO V
DERECHO LABORAL PRINCIPIOS

5.1 PRINCIPIOS GENERALES DEL DERECHO LABORAL

Los principios generales del Derecho laboral tienen, por lo general, dos funciones fundamentales:

- Fuente supletoria: cuando la ley deja vacíos o lagunas, y no existe jurisprudencia, uso o costumbre aplicable, los principios de derecho del trabajo entran como suplemento.
- Fuente interpretadora: sirven también para interpretar la normativa vigente, cuando esta sea confusa o haya diversas interpretaciones posibles

5.1.1 PRINCIPIO PROTECTOR

El principio protector es el principio más importante del Derecho laboral. Es el que lo diferencia del Derecho civil.

Parte de una desigualdad, por lo que el Derecho laboral trata de proteger a una de las partes del contrato de trabajo para equipararla con la otra, a diferencia del principio de igualdad jurídica del Derecho privado.

El principio protector contiene tres reglas

- Regla más favorable: cuando existe concurrencia de normas, debe aplicarse aquella que es más favorable para el trabajador.
- Regla de la condición más beneficiosa: una nueva norma no puede desmejorar las condiciones que ya tiene un trabajador.
- Regla in dubio pro operario: entre interpretaciones que puede tener una norma, se debe seleccionar la que más favorezca al trabajador

5.1.2 PRINCIPIO DE IRRENUNCIABILIDAD DE DERECHOS

El trabajador está imposibilitado de privarse, voluntariamente, de los derechos garantías que le otorga la legislación laboral, aunque sea por beneficio propio. Lo que sea renunciado está viciado de nulidad absoluta. La autonomía de la voluntad no tiene ámbito de acción para los derechos irrenunciables. Esto evidencia que el principio de la autonomía de la voluntad de Derecho privado se ve severamente limitado en el Derecho laboral.

Así, un trabajador no puede renunciar a su salario, o aceptar uno que sea menor al mínimo establecido por el ordenamiento; si la jornada de trabajo diaria máxima es de 12 horas, un trabajador no puede pedirle a su empleador que le deje trabajar durante 18 horas

5.1.3 PRINCIPIO DE CONTINUIDAD LABORAL

Le da la más larga duración posible al contrato de trabajo, por el hecho de ser esta la principal (o única) fuente de ingresos del trabajador

5.1.4 PRINCIPIO DE PRIMACÍA DE LA REALIDAD

No importa la autonomía de la voluntad, sino la demostración de la realidad que reina sobre la relación entre trabajador y empleador. Así, ambos pueden contratar una cosa, pero si la realidad es otra, es esta última la que tiene efecto jurídico.

5.1.5 PRINCIPIO DE RAZONABILIDAD

Tanto el trabajador como el empleador deben ejercer sus derechos y obligaciones de acuerdo a razonamientos lógicos de sentido común, sin incurrir en conductas abusivas del derecho de cada uno.

5.1.6 PRINCIPIO DE BUENA FE

El principio de la buena fe es una presunción: se presume que las relaciones y conductas entre trabajadores y empleadores se efectúan de buena fe. Por el contrario, aquel que invoque la mala fe, debe demostrarla.

5.2 CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

El contrato individual de trabajo es un convenio mediante el cual una persona física se compromete a prestar sus servicios a otra persona (física o jurídica), bajo el mando

de este a cambio de una remuneración. Para que exista este contrato, se hace necesaria la presencia de tres elementos:

- Prestación personal de servicios.
- Remuneración.
- Subordinación jurídica. La subordinación jurídica es la relación de poder dar órdenes que el trabajador debe acatar.

5.2.1 CLASIFICACIÓN DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO

5.2.2.1 CONTRATOS DE TIEMPO DETERMINADO

Son contratos laborales de plazo fijo o de obra determinada. Un contrato de plazo fijo sería aquel que requiere los servicios de un trabajador por un determinado periodo de tiempo, terminado el cual, se considera extinto el contrato. Un contrato de obra determinada es aquel en que se solicitan los servicios de un trabajador para la ejecución de la obra. Finalizada la obra, el contrato se considera extinto. La extinción del contrato laboral por tiempo o por obra terminada no suponen responsabilidad para ninguno de las dos partes.

Es importante mencionar que un contrato de plazo fijo que sea prorrogado constantemente pasa a ser considerado un contrato de tiempo indefinido, por aplica el principio de primacía de la realidad.

5.2.2.2 CONTRATOS DE TIEMPO INDEFINIDO

Son aquellos contratos que no estipulan una fecha o suceso que de finalización al contrato de trabajo

5.3.1 REMUNERACIÓN

El salario o remuneración, es el pago que recibe en forma periódica un trabajador de mano de su empleador a cambio del trabajo para el que fue contratado. El empleado recibe un salario a cambio de poner su trabajo a disposición del empleador, siendo éstas las obligaciones principales de su relación contractual. Cuando los pagos son efectuados en forma diaria, recibe el nombre de jornal.

En algunos países existe la figura del aguinaldo. El aguinaldo es un ingreso extra que percibe el trabajador, adicional a su remuneración habitual. Algunos ordenamientos lo estipulan de desembolso obligatorio para una fecha única, mientras que otros lo hacen en dos fechas distribuidas en el año

5.3.2 JORNADA DE TRABAJO

La jornada es el número máximo de horas que un empleador puede exigir de un trabajador. Por ejemplo, 8 horas diarias y 40 horas por semana. Es importante distinguir entre la jornada laboral y el horario. La jornada, como se dijo anteriormente, es el número de horas que el trabajador debe trabajar por día. El horario es simplemente la distribución de la jornada a través de las distintas horas del día.

Comúnmente, las jornadas extraordinarias deben pagarse adicional y con un valor monetario superior a la jornada usual. Además, cada ordenamiento jurídico impone un límite de duración a la jornada, que no puede sobrepasarse ni aún pagando el empleador el tiempo extra.

5.3.3 VACACIONES Y FERIADOS

Las vacaciones corresponden a una determinada cantidad de tiempo que el trabajador puede ausentarse de su trabajo, sin dejar de percibir su remuneración, por un acumulado de horas laboradas. Por ejemplo, en el ordenamiento costarricense, el trabajador puede disfrutar de dos semanas de vacaciones por cada 50 semanas de trabajo.

Los feriados son días que por ley se deben conceder como libres al trabajador. El empleador tiene la facultad de exigirle al trabajador que los trabaje, pero debe recompensarle monetariamente bajo un régimen distinto.

5.3.4 SEGURIDAD LABORAL

Lo relacionado a la salud ocupacional es de interés público. La salud ocupacional tiene como objetivo la seguridad física y mental del trabajador, así como protegerlo contra riesgos.

Los empleadores tienen las siguientes obligaciones:

- Asegurar contra riesgos del trabajo.
- Investigar los accidentes que ocurran.
- Denunciar los accidentes ante la autoridad administrativa designada.

El trabajador que sufra un accidente tiene derecho a:

- Asistencia médica, farmacéutica y a rehabilitación.
- Prótesis y aparatos médicos.
- Prestaciones de dinero como indemnización por incapacidad

5.4 MATERIAS DE DERECHO LABORAL COLECTIVO

5.4.1 NEGOCIACIÓN COLECTIVA

La negociación colectiva es aquella que se realiza entre los trabajadores de una empresa o sector, normalmente (aunque no siempre) reunidos a través de un sindicato o grupo de sindicatos y la empresa o representantes de empresas del sector. La finalidad de la negociación es llegar a un acuerdo en cuanto a las condiciones laborales aplicables a la generalidad de los trabajadores del ámbito en el que se circunscribe la negociación (contrato o convenio colectivo de trabajo).

En ocasiones, como medida de presión para la negociación y para hacer cumplir los acuerdos cuando consideran que no han sido cumplidos, los trabajadores pueden acudir a la huelga.

La negociación colectiva es una manifestación particular del diálogo social, y está considerado como un derecho fundamental básico integrante de la libertad sindical. Mundialmente se encuentra garantizado en el Convenio 98 y 154 de la OIT.

5.4.2 ORGANIZACIONES SINDICALES

Un sindicato es una asociación integrada por trabajadores en defensa y promoción de sus intereses sociales, económicos y profesionales relacionados con su actividad laboral o con respecto al centro de producción (fábrica, taller, empresa) o al empleador con el que están relacionados contractualmente.

Los sindicatos por lo general negocian en nombre de sus afiliados (negociación colectiva) los salarios y condiciones de trabajo (jornada, descansos, vacaciones, licencias, capacitación profesional, etc) dando lugar al contrato colectivo de trabajo

CAPITULO VI NOTIFICACIONES

6.1 CONCEPTO DE NOTIFICACION

La notificación es un acto jurídico procesal, que en todas las legislaciones se reviste de especiales formalidades.

La notificación consiste no en una declaración, sino en crear un acto jurídico mediante por el cual la declaración llegue a ser percibida por una determinada persona, permitiéndole conocer su contenido.

6.2 IMPORTANCIA DE LAS NOTIFICACIONES

Ninguna resolución produce efectos sin haberse notificado. Existen resoluciones que se cumplen, tienen efectos y son válidas, sin que hayan sido notificadas.

La notificación es importante porque constituye una relación jurídico procesal con el efecto consiguiente de producir la pendencia de la litis (pleito pendiente).y

además se determina la jurisdicción y competencia (*perpetuatio jurisdictionis*) y la calidad de parte

6.3 FUNDAMENTO CONSTITUCIONAL DE LAS NOTIFICACIONES

El Artículo 16, primer párrafo de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, que a la letra establece: "Nadie puede ser molestado en su persona, familia, domicilio, papeles o posesiones, sino en virtud de mandamiento escrito de la autoridad competente, que funde y motive la causa legal del procedimiento...".

De lo anterior se deriva que todo acto debe ser notificado por escrito y sustentado con los correspondientes fundamentos legales en los que la autoridad competente se soporte.

6.4 EFECTOS JURIDICOS DE LAS NOTIFICACIONES

Dos, principales:

- a. Dar a conocer al trabajador el contenido de un acto.
- b. Iniciar el cómputo de los términos legales para la interposición de los medios de defensa

6.5 MODALIDAD DE LAS NOTIFICACIONES

6.5.1 PERSONAL

La Notificación Personal es aquella que se hace a la persona del interesado o a su apoderado o representante, constatándose, en vivo, la recepción de dicha notificación

por la persona con quien se entienda la recepción de la misma.

Por *domicilio* deberá entenderse incluidos, en sentido amplio, tanto al domicilio real, fiscal, legal o procesal, según corresponda a cada situación.

En cuanto al procedimiento en que deba actuarse esta modalidad, se dispone que debe entregarse copia del acto notificado y señalar la fecha y hora en que es efectuada, recabando el nombre y firma de la persona con quien se entienda la diligencia, es decir, la persona a notificar o su representante legal.

Debe precisarse que la Ley no considera válida la notificación que contenga sólo el sello de recepción de una persona jurídica y la rúbrica, sin indicar con quien se entiende la diligencia.

6.5.2 TELEGRAMA, CORREO CERTIFICADO, TELEFAX, CORREO ELECTRÓNICO; O CUALQUIER OTRO MEDIO

La modalidad de notificación la constituye el Telegrama, correo certificado, telefax, correo electrónico; o cualquier otro medio que permita comprobar fehacientemente su acuse de recibo y quien lo recibe, siempre que haya sido solicitado expresamente por el administrado, no constituye una modalidad que pueda utilizar la autoridad, sino más bien un derecho del individuo. Advirtiéndose que esta modalidad se encuentra reservada únicamente como un derecho del individuo o sus beneficiarios y no una opción de la autoridad para diligenciar las notificaciones. Por tanto, la notificación mediante esta modalidad al administrado,

sin que exista solicitud expresa del mismo autorizando dicha modalidad, constituye un acto ineficaz.

6.5.3 PUBLICACIÓN EN EL DIARIO OFICIAL O EN UNO DE LOS DIARIOS DE MAYOR CIRCULACIÓN EN EL TERRITORIO NACIONAL

Esta es la última modalidad permitida para que la Autoridad notifique. Tiene como característica que se emplea como última instancia, luego de no haber sido posible la notificación personal.

Esta modalidad plantea algunos supuestos interesantes. Por ejemplo, si la publicación se realiza sólo en el diario Oficial, no surtirá efectos. De igual modo, si se realiza sólo mediante un diario de mayor circulación a nivel nacional

6.4.4 EDICTOS

El edicto era la forma de pronunciamiento de los magistrados romanos en cuestiones relativas a su competencia y constituye una de las principales fuentes del derecho romano. Los principales emisores de edictos eran los pretores, magistrados encargados de la administración de justicia, que eran dos: el pretor urbano encargado de los asuntos entre ciudadanos romanos y el pretor peregrino, creado en el año 242 a.C. para dirimir los asuntos entre los ciudadanos romanos y los peregrinos o extranjeros.

Los magistrados emitían el edicto al comienzo de su mandato de 1 año a modo de programa que había de regir el mismo y lo hacían público mediante su escritura en una tabla que se exponía a la vista de los ciudadanos.

Había dos clases de edictos:

- *Perpetuo*: Se daba al comienzo del mandato del magistrado y tenía validez durante toda la duración del mismo. Generalmente recogía lo ya establecido en el edicto del magistrado precedente con ligeras modificaciones o añadidos, según lo que la experiencia del mandato anterior aconsejaba.
- *Repentino*: Se emitía para un caso determinado y concreto y sólo tenía validez para el mismo.

El edicto constaba de 3 partes:

- *Parte introductiva*: donde asegura la obediencia de los ciudadanos
- *Parte central*: consta de modificaciones del pretor y las partes de edictos anteriores
- *Vasto o apéndice*

Por orden del emperador Adriano, el jurista Salvio Juliano dio al edicto una estructura estable y permanente a la que se atuvieron desde entonces todos los magistrados. El edicto redactado por Juliano se conoce como *Edictum Perpetuum*.

6.4.5 EDICTOS EN LA EPOCA ACTUAL.

Los edictos en la época actual, son hechos en los diarios de mayor circulación, así como en el Diario Oficial de la Federación (en el ámbito de Competencia Federal) o en las Gacetas Oficiales de los Estados (ámbito de Competencia Estatal), son un medio eficaz para dar conocimiento a la sociedad de un acontecimiento sucedido en el pasado que puede tener importancia o relevancia alguna, con efectos jurídicos para persona alguna, ya sea persona moral o

persona física; las cuales en el momento procesal indicado podrán hacer valer sus derechos frente a la autoridad correspondiente, y así lograr la finalidad del derecho.

CAPITULO VII PROCEDIMIENTO DE REFORMA

7.1 DEFINICION DE REFORMA

Es lo que se propone, proyecta o ejecuta como innovación o mejora en algo.

7.2 ABROGACIÓN

Es la derogación total de una ley por una disposición de igual o mayor jerarquía que la sustituida, es por eso que una Constitución sólo puede ser abrogada por otra Constitución. Tradicionalmente se distinguía la abrogación de la derogación; la primera anulaba o abolía totalmente la ley, y la segunda sólo parcialmente.

El desuetudo, la costumbre, la ignorancia o práctica en contrario de una ley, no puede ocasionar su abrogación.

La abrogación puede ser expresa, si una ley declara terminantemente la abolición de otra anterior; o tácita,

cuando la nueva ley, sin derogar expresamente la anterior, contiene disposiciones contrarias a ésta.

La palabra *abrogar* porcede de la preposición latina *ab*, o *abs*, que denota la idea de separación o alejamiento, con el matiz de totalidad, y del verbo *rogo-rogas-are*, que significa dirigirse a alguien, suplicar, pedir, y en derecho romano, presentar ante el pueblo una ley. En consecuencia, como lo indica el Digesto: "se abroga una ley cuando se elimina en su totalidad". No así *derogar*, que se deriva de la partícula *de*, que denota simple alejamiento, sin implicar totalidad y el mismo verbo *rogo-rogas-rogare*, entendiéndose que se deroga una ley cuando se quita una parte de la misma

7.3 DEROGACION

Se denomina derogación, en Derecho, al procedimiento a través del cual se deja sin efecto a una disposición normativa, ya sea de rango de ley o inferior. La derogación es, por tanto, la acción contraria a la promulgación.

En general se puede decir que tienen poder de derogar normas todos aquellos órganos que tienen poder para promulgarlas. Por lo tanto, el poder legislativo puede promulgar y derogar normas con rango de ley, al igual que el poder ejecutivo puede promulgar y derogar normas con rango reglamentario.

Sin embargo, también existe en algunos ordenamientos jurídicos la figura del legislador negativo, que consiste en un órgano que tiene la capacidad de derogar normas, pero no de promulgarlas. Sería el caso de un Tribunal

Constitucional con respecto a aquellas leyes que entienda que vulneran la Constitución vigente en el país.

7.3.1 TIPOS DE DEROGACION

La derogación puede ser expresa o tácita.

- Derogación expresa es aquella en la que una norma derogatoria cita de forma expresa aquellas normas que son derogadas por ella. De una mayor seguridad jurídica, aunque en ocasiones puede producirse algún olvido por parte del órgano que promulga la norma.
- Derogación tácita es aquella en la que deroga, de forma tácita, a todas aquellas normas anteriores a esa y cuyo contenido sea contrario a la norma recién promulgada. Es una fórmula bastante utilizada y que lleva a la práctica legislativa el principio jurídico de *lex posterior derogat anterior* (la ley posterior deroga a la anterior).

7.4 IMPLICACIONES POLITICAS Y JURIDICAS DE LAS NORMAS DEL PROCEDIMIENTO

En el plano jurídico, la reforma a una ley es un conjunto de normas procedimentales por las que se establece un mecanismo más complejo para la revisión de la misma ley.

Pero en un marco político, según su régimen, es claro se procederá a dicha revisión de constitucionalidad (si es autocrático, aristocrático y democrático).

□ El significado de la ausencia de un procedimiento de reforma

En primer lugar si la reforma viene determinada por cláusulas en la Constitución, la reforma está expresamente prohibida, lo que supone un imposible cambio histórico y una deformación del propio concepto del poder constituyente.

En segundo lugar, un silencio del texto constitucional da lugar a varias interpretaciones.

7.5 IMPLICACIONES POLITICAS DEL PROCEDIMIENTO

La rigidez de la ley depende de:

- La necesidad de acoplar la ley al cambio histórico
- La necesidad de que ese acoplamiento se produzca dentro de la continuidad jurídica formal del ordenamiento fundamental.
- La necesidad de que toda reforma a la ley no implique la posibilidad de que la ley se coloque al servicio de una mayoría, y pierda su naturaleza protectora de las minorías.

Por ello vemos el cómo se reforma, según mecanismos simples (que crean una rigidez mínima), o mecanismos complejos (rigidez mayor). Al preguntarse si es mejor la mínima o máxima rigidez, se responde según los objetivos de la institución, ya que si pretende defender a las minorías y salvar la voluntad constituyente del pueblo, deberá tener la rigidez suficiente para evitar que la ley quede sometida al aventuramiento de un partido político.

Aunque la rigidez no debe ser nunca extrema, que impida que la reforma se efectúe cuando las necesidades políticas lo requieran.

En un segundo lugar, vamos a ver por quién, qué organismo del estado es competente. En principio todos los detentadores legítimos del poder (gobierno, parlamento, y pueblo organizado como electorado) para llegar al más amplio consenso y con ello a la mayor legitimidad.

Por último, cuándo, observando que no debe reformarse con frecuencia, porque la consecuencia sería el resquebrajamiento de la confianza en la inviolabilidad de la ley y el debilitamiento de su fuerza normativa. La reforma es siempre políticamente conveniente cuando resulta jurídicamente necesaria

7.6 DEMOCRACIA REPRESENTATIVA Y DEMOCRACIA

Montesquieu y Sieyès, fundamentaban que el único gobierno posible y deseable es el gobierno representativo, ya que el mismo pueblo no tiene tiempo de organizar y dirigir al estado y además al elegir a alguien pensamos en la dedicación y preparación que puedan tener.

Pero, en contra, Rousseau, pensaba que la única democracia posible es la democracia directa, porque se le quita sino libertad al pueblo. Aunque, en los tiempos modernos, Rousseau admite la imposibilidad de la democracia directa y admite la eyección de representantes pero con dos condiciones:

- Que los elegidos no tengan un poder propio, solo actúen con el mandato imperativo como el pueblo les permita
- Que lo que decidan sea habida cuenta de que su capacidad es limitada

7.7 LA PRAXIS HISTÓRICA DEL REFERENDUM A LAS LEYES

Como el principio democrático fundamental es que la soberanía reside en el pueblo, de él corresponde reformar las leyes.

El entendimiento de los Parlamentarios como los agentes naturales de la voluntad nacional, la creencia de que las minorías expertas expresan mejor que las mayorías incultas del pueblo, son factores que conducen a entender el referéndum a las leyes como "institución primitiva de la que se llegó, incluso, a poner en duda su ortodoxia democrática".

La crisis histórica del liberalismo como concepción del mundo, abrieron paso a las instituciones de la democracia semidirecta. Después de la guerra (1914-1918, I Guerra Mundial), el referéndum a la ley aparece en textos tan significativos como la Constitución Austríaca de 1920 o la Constitución de Weimar de 1919.

7.8 LA PROBLEMÁTICA DEL REFERENDUM

La lógica del Estado constitucional aparece, en flagrante contradicción con la lógica del referéndum, ya que el resto de poderes constituidos, el de reforma es un poder limitado. La proclamación de una soberanía de Derecho o de ley, no puede ni debe implicar la negación de la soberanía real del pueblo como auténtico poder constituyente. Entonces cómo se compagine la existencia de una soberanía de la Constitución al lado de una efectiva soberanía política de pueblo. Es la única problemática que existe.

7.9 EL PROCESO LEGISLATIVO EN MEXICO

El proceso legislativo federal se rige por la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la Ley Orgánica del Congreso General de los Estados Unidos Mexicanos y el Reglamento para el Gobierno Interior del Congreso General de los Estados Unidos Mexicanos.

Lo que a continuación viene es el proceso con todas sus etapas desde su inicio hasta la iniciación de vigencia.

El proceso de elaboración de las leyes federales es el conjunto de etapas sistematizadas y ordenadas por la ley fundamental mexicana, que deberán ser observadas por los Poderes Legislativos y Ejecutivo para incorporar al sistema jurídico aquellas normas jurídicas de aplicación general y obligatoria conocida como leyes.

Este proceso formaliza y distingue al dotar de juridicidad, aquellas normas que oficialmente se conocerán y reconocerán como leyes del sistema de Derecho en México. El proceso de estas normas se constituye por otras cuyo objetivo es la producción jurídica, a estas se identifican como normas sobre la producción jurídica.

Las normas sobre la producción jurídica están reflejadas en los artículos 71 y 72 constitucionales. Este proceso consta de seis etapas. Para que una ley sea considerada como tal se requiere el cumplimiento de formalidades exigidas en un proceso legislativo

7.10. FORMALIDADES GENERALES

Iniciativa,

Discusión,

Aprobación,

Sanción,

Publicación

Iniciación de vigencia.

INICIATIVA

Constitución Federal:

Artículo 71. El derecho de iniciar leyes o decretos le compete:

El Presidente de la República, los Diputados y Senadores al Congreso de la Unión y las Legislaturas de los Estados ejercen su facultad de poner a consideración del Congreso un proyecto de ley.

Constitución del Estado de Nuevo León:

Artículo 68. Tiene la iniciativa de ley todo diputado, Autoridad pública del estado y cualquier ciudadano nuevoleonés.

Cuando el proyecto provenga del ejecutivo o alguna legislatura se turna a una comisión de la cámara

respectiva, donde el proyecto adquirirá la forma definitiva en que se presentara para ser debatido.

Comisión o comisiones:

Desarrollan las siguientes actividades:

- Reunión de Trabajo para distribuir la iniciativa entre sus miembros y explicarla.
- Elaboración del programa de Trabajo.
- Recopilación de información especializada respecto a la iniciativa.
- Análisis de la información y antecedentes legales de la materia.
- Celebración de reuniones de Trabajo con representantes de órganos de gobierno y entidades publicas vinculados con la iniciativa.
- Reuniones de Trabajo con especialistas y representantes de los grupos sociales interesados en la misma.
- Celebración de Conferencias con comisiones homologas de otra cámara.
- Integración de la Subcomisión de Redacción.
- Formulación del proyecto de Dictamen.
- Presentación y Exposición del dictamen a los miembros de la comisión explicando y justificando adecuaciones y modificaciones incorporadas.

- Análisis y discusión colegiada de la propuesta de dictamen en la Comisión o Comisiones conjuntas.
- Aprobación y firma del dictamen por la mayoría de los miembros de la comisión y presentación, en su caso, de voto o votos particulares por escrito de quienes disientan del parecer de la mayoría.

Dichas comisiones son grupos de trabajos creados sobre las materias en labor legislativa.

La Cámara ante la cual se inicia un proyecto de ley recibe el nombre de Cámara de origen, la que le sigue recibirá el de cámara Revisora. La Cámara de origen puede ser cualquiera, la de Diputados o Senadores, salvo que el proyecto respectivo se refiera a empréstitos, contribuciones, impuestos o reclutamiento de tropas. En estos casos la cámara de origen será siempre la de Diputados.

DISCUSIÓN

La discusión del Proceso Legislativo donde los diputados y senadores realizan un ejercicio deliberativo sobre las distintas iniciativas de ley. La discusión se realiza con base a un debate parlamentario. En este los diputados o senadores hacen uso de la tribuna para exponer sus argumentos en pro o en contra de un proyecto de ley

Según el primer párrafo del Artículo 72. Todo proyecto de ley o decreto, cuya resolución no sea exclusiva de laguna de las Cámaras, se discutirá sucesivamente en ambas, observándose el reglamento de Debates sobre la forma, intervalos y modo de proceder en las discusiones y votaciones.

Constitución del Estado de Nuevo León:

Artículo 70. Para la aprobación de toda ley o decreto se necesita previa su discusión, el voto de la mayoría de sus diputados.

APROBACIÓN

Artículo 72. A) aprobado un proyecto en la cámara de su origen, pasara para su discusión a la otra. Si esta lo aprobare, se remitirá al Ejecutivo, quien si no tuviere observaciones que hacer, lo publicara inmediatamente.

Una vez que ha sido discutido le sigue la Aprobación. Esta etapa del proceso tiene por objeto la aceptación total o parcial del antedicho proyecto de ley. La aprobación deberá hacerse en la Cámara de origen y luego en la Revisora.

Aprobado por ambas Cámaras, el proyecto se remite al Ejecutivo para que lo sancione y publique

SANCIÓN

Artículo 71. Aprobada la ley o decreto se enviara al Gobernador para su publicación. Si éste lo devolviera con observaciones, dentro de diez días volverá a ser examinado... transcurrido aquel termino sin que el Ejecutivo haga observaciones se tendrá por sancionada la ley o decreto.

La sanción etapa en la que el Presidente de la República acepta o desecha un proyecto de ley. Según la Constitución se reputa como sancionado aquel proyecto que no sea devuelto con observaciones a la Cámara de origen dentro de los siguientes diez días útiles, corriendo este termino

hubiere el Congreso cerrado o suspendido sus sesiones, en cuyo caso la devolución deberá hacerse el primer día útil en que el Congreso este reunido.

La sanción puede ser total o parcial. El ejecutivo solo podrá rechazar un proyecto de ley en una ocasión. Si las Cámaras insisten el Ejecutivo deberá ordenar su publicación. Esta facultad que posee el Ejecutivo se le llama derecho de veto

PROMULGACIÓN, PUBLICACIÓN

Promulgación: acto por el cual el Ejecutivo aprueba con su firma y autoridad que se han cumplido las formalidades anteriores, y ordena su publicación.

Publicación: medio idóneo para el conocimiento de la ley a quienes deban cumplirla.

Medio idóneo en la federación: Diario Oficial de la Federación

Medio idóneo Estatal: Periódico Oficial

La publicación acto formal por medio del cual las leyes aprobadas por el Poder Legislativo y sancionadas por el Ejecutivo son dadas a conocer por este, y de manera indubitable, a la población en general.

Para que esta publicación surta sus efectos legales deberá plasmarse en un periódico que el Estado posee llamado Diario Oficial de la Federación.

La publicación oficial que de la ley lleva a cabo el poder ejecutivo con las formalidades antes citadas recibe el nombre de promulgación. Esta implica la exigencia de su

acatamiento y observancia por parte de los particulares y la autoridad.

La promulgación es la condición para que la ley sea aplicada y pueda hacerse efectivo el principio que señala: La ignorancia de las leyes no excluye a nadie de su cumplimiento.

INICIACIÓN DE VIGENCIA

La última etapa del proceso legislativo se denomina Iniciación de la vigencia. Es la determinación del momento específico en que una ley comenzara a surtir sus efectos. Entre la publicación y la entrada en vigor de toda ley debe mediar un espacio de tiempo, a efecto de que esta será efectivamente conocida por sus destinatarios. A este lapso se le conoce como Vocatio Legis.

Existen dos sistemas para que la ley inicie su vigencia el sucesivo y el sincrónico. El sucesivo ordena que la ley entrara en vigor, para los lugares donde se publica el diario oficial, tres días después de su promulgación. En los lugares distintos se conceden otros días en función de la distancia. A los tres primeros días uno mas por cada cuarenta kilómetros o fracción que exceda de la mitad.

El sistema sincrónico establece que la ley entrara en vigor, en todas partes, el día preciso que la propia ley fije, siempre y cuando su publicación haya sido anterior.

La jerarquía de las leyes en el sistema jurídico mexicano.

El sistema de derecho mexicano es escrito y que la estructura política del país gira en torno a una Federación, constituida por entidades libres y soberanas.

Existen dos niveles muy claros de legislación, la federal y la local o estatal; la ley de mayor jerarquía es la Constitución Federal, a la cual no podrá contravenir las constituciones de los Estados ni ley alguna.

La Constitución Federal prescribe en su artículo 133 cuál es el orden jerárquico de las leyes en México.

“Esta Constitución, las leyes las leyes del congreso de la Unión que emanen de ella y todos los tratados que estén de acuerdo con la misma, celebrados y que se celebren por el Presidente de la República, con aprobación del Senado, serán la ley Suprema de toda la Unión. Los jueces de cada estado se arreglarán a dicha Constitución, leyes y tratados, a pesar de las disposiciones en contrario que pueda haber en las Constituciones o leyes de los Estados.”

En el escalón superior se encuentra la Constitución Federal y en el intermedio inferior, las leyes federales y los tratados internacionales. Estas normas se encuentran por encima de las Constituciones y leyes locales.

La legislación vigente en cada uno de los Estados que forman la Federación se estructura, en orden de importancia jerárquica, de este modo: Constitución local, leyes ordinarias, leyes reglamentarias, leyes municipales, normas jurídicas individualizadas.

La legislación del Distrito Federal y zonas Federales lo hace de esta forma: leyes ordinarias, leyes reglamentarias y normas jurídicas individualizadas.

Según el artículo 133 son Ley Suprema de toda la Unión los tratados internacionales celebrados y que se celebren por

el Presidente de la República, con aprobación del Senado y que estén de acuerdo con la Constitución.

Los tratados internacionales requieren al Derecho vigente de los países, un doble proceso. El primero regido por el Derecho y costumbre internacionales y el segundo regido por el Derecho positivo de cada Estado.

Marco Jurídico Del Congreso de los Estados Unidos Mexicanos

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (2000) Ley Orgánica para el Congreso General de los Estados Unidos Mexicanos (2000)
- Reglamento para el Gobierno Interior del Congreso General de los Estados Unidos Mexicanos
- Acuerdo Parlamentario Relativo a las Sesiones, Integración del Orden del Día, los Debates y las Votaciones de la Cámara de Diputados.
- Acuerdo Parlamentario Relativo a la Organización y Reuniones de las Comisiones y Comités de la Cámara de Diputados.
- Acuerdo Parlamentario para la creación de la Unidad de Estudios de Finanzas Públicas de la Cámara de Diputados.
- Acuerdo Parlamentario Relativo a la Comisión de Jurisdicción y a la Sección Instructora de la Cámara de Diputados.
- Acuerdo para garantizar la Difusión de la Información de la Cámara de Diputados

En conclusión toda ley que trate de ser promulgada, tiene que ser aprobada por las cámaras, se discute y se vota por ellas, por medio de votaciones se sabrá si es ejecutable o no, al momento en que fue aprobada se dirige a la cámara que le corresponde para seguir siendo analizada por el poder ejecutivo, que si esta de acuerdo se publicaría inmediatamente, si la idea es desechada por completo la cámara lo regresa y se tiene que plantear de nuevo la idea y la volverán a poner en consideración, hasta que los votos vayan a favor de ella, pero si fuera derrocado parcialmente, lo desechado por la cámara se pondría a discusión, pero sin poder alterarlo, regresarlo con las anotaciones para volverse a poner a discusión, en caso de que lo hayan regresado con las anotaciones correspondientes para hacerse en forma de voto y así hasta que se vuelva a aprobar, pero no podrá pasar por el mismo periodo de sesiones, las sesiones son cada año.

CAPITULO VIII

CONCLUSIONES

8.1 LA NECESIDAD DE LA REFORMA

La necesidad de la propuesta de reforma, requiere precisar con nitidez el porqué de la misma, de lo cual abarque con detalle en la presente tesis, por lo que expuse los antecedentes históricos, comparativos necesarios, y la necesidad de adecuar la norma a la realidad tanto jurídica como social, del ejercicio del poder de nuestros diversos entes públicos, para así acabar con las imperfecciones técnicas y de contenido comúnmente denominados "Laguna de la Ley o del Derecho".

El problema, pues, no tiene mayor trascendencia que la imperfección inherente a una obra que nunca puede soñar con la suma perfección.

En una materia como el derecho en que la evolución de las condiciones de vida y el cambio operado en las estructuras

sociales, imponen una natural sumisión de normas y principios.

La modificación debe abarcar la generalidad, pero a su vez debe permitir que sea factible particularizarla a cada caso específico, para que el cambio sea práctico y real, y su ejercicio acorde a las necesidades de la comunidad

Adentrándonos ya en la propuesta de reforma, es necesario determinar con exactitud, cuales serán sus alcances, y si en verdad tendrá efectos o se llevara a cabo para ejercerse en el ámbito de la realidad, es decir, la practica; y no solo quede como derecho vigente, no positivo, sino como ambas.

8.2 PRINCIPIOS PARA HACER REALIZAR UNA REFORMA LABORAL

A continuación mencionare algunos de los principios básicos que deben ser tomados en cuenta al momento de realizar una reforma laboral:

1. debe hacerse partiendo de una adecuada concepción del derecho del trabajo como disciplina llamada a regular las relaciones derivadas de la relación contractual-laboral e instrucciones afines.
2. debe ser determinado en encuadramiento que al derecho laboral corresponde dentro de la construcción total del derecho, cuidando, como deber secuencial, el de no atentar en nada contra la unidad substancial de este.
3. es necesario tener en cuenta los principios y caracteres especiales que rigen la materia singular de esta rama jurídica, incluyendo en el seno de la ordenación total del derecho laboral todo cuanto a

esos principios suponen y regulando las diferentes instituciones de conformidad con aquellos.

4. la reforma, debe aspirar a que en todos sus preceptos aparezcan perfectamente conciliados el espíritu autentico de la justicia con la significación tuitiva del derecho laboral.
5. no podrá por menos de ser reconocida la función que a los grupos sociales-sindicales corresponden la autonomacion del as relaciones laborales y determinado, en consecuencia, el grado de su intervención, así como las normas que pueden ser comunes y las especiales de los distintos grupos profesionales.
6. la reforma, debe proponerse- y realizar de acuerdo con la concepción que acerca de ello y tenga con el principio que como rector acepte en este sentido- la fijación del ámbito de la seguridad social en el cuerpo total que la ley representa.

8.3 PROPUESTA DE REFORMA

Actualmente el artículo 503 establece lo siguiente:

ARTICULO 503. PARA EL PAGO DE LA INDEMNIZACION EN LOS CASOS DE MUERTE POR RIESGO DE TRABAJO, SE OBSERVARAN LAS NORMAS SIGUIENTES:

I. LA JUNTA DE CONCILIACION PERMANENTE O EL INSPECTOR DEL TRABAJO QUE RECIBA EL AVISO DE LA MUERTE, O LA JUNTA DE CONCILIACION Y ARBITRAJE ANTE LA QUE SE RECLAME EL PAGO DE LA INDEMNIZACION, MANDARA PRACTICAR DENTRO DE LAS VEINTICUATRO HORAS SIGUIENTES UNA INVESTIGACION ENCAMINADA A AVERIGUAR QUE PERSONAS DEPENDIAN ECONOMICAMENTE DEL

TRABAJADOR Y ORDENARA SE FIJE UN AVISO EN LUGAR VISIBLE DEL ESTABLECIMIENTO DONDE PRESTABA SUS SERVICIOS, CONVOCANDO A LOS BENEFICIARIOS PARA QUE COMPAREZCAN ANTE LA JUNTA DE CONCILIACION Y ARBITRAJE, DENTRO DE UN TERMINO DE TREINTA DIAS, A EJERCITAR SUS DERECHOS;

II. SI LA RESIDENCIA DEL TRABAJADOR EN EL LUGAR DE SU MUERTE ERA MENOR DE SEIS MESES, SE GIRARA EXHORTO A LA JUNTA DE CONCILIACION PERMANENTE, A LA DE CONCILIACION Y ARBITRAJE O AL INSPECTOR DEL TRABAJO DEL LUGAR DE LA ULTIMA RESIDENCIA, A FIN DE QUE SE PRACTIQUE LA INVESTIGACION Y SE FIJE EL AVISO MENCIONADO EN LA FRACCION ANTERIOR;

III. LA JUNTA DE CONCILIACION PERMANENTE, LA DE CONCILIACION Y ARBITRAJE O EL INSPECTOR DEL TRABAJO, INDEPENDIENTEMENTE DEL AVISO A QUE SE REFIERE LA FRACCION I, PODRA EMPLEAR LOS MEDIOS PUBLICITARIOS QUE JUZGUE CONVENIENTE PARA CONVOCAR A LOS BENEFICIARIOS;

IV. LA JUNTA DE CONCILIACION PERMANENTE, O EL INSPECTOR DEL TRABAJO, CONCLUIDA LA INVESTIGACION, REMITIRA EL EXPEDIENTE A LA JUNTA DE CONCILIACION Y ARBITRAJE;

V. SATISFECHOS LOS REQUISITOS SEÑALADOS EN LAS FRACCIONES QUE ANTECEDEN Y COMPROBADA LA NATURALEZA DEL RIESGO, LA JUNTA DE CONCILIACION Y ARBITRAJE, CON AUDIENCIA DE LAS PARTES, DICTARA RESOLUCION, DETERMINANDO QUE PERSONAS TIENEN DERECHO A LA INDEMNIZACION;

VI. LA JUNTA DE CONCILIACION Y ARBITRAJE APRECIARA LA RELACION DE ESOSO, ESOSA, HIJOS Y ASCENDIENTES, SIN SUJETARSE A LAS PRUEBAS LEGALES QUE ACREDITEN EL MATRIMONIO O PARENTESCO, PERO NO PODRA DEJAR DE RECONOCER LO ASENTADO EN LAS ACTAS DEL REGISTRO CIVIL; Y

VII. EL PAGO HECHO EN CUMPLIMIENTO DE LA RESOLUCION DE LA JUNTA DE CONCILIACION Y ARBITRAJE LIBERA AL PATRON DE RESPONSABILIDAD. LAS PERSONAS QUE SE PRESENTEN A DEDUCIR SUS DERECHOS CON POSTERIORIDAD A LA FECHA EN QUE SE HUBIESE VERIFICADO EL PAGO, SOLO PODRAN DEDUCIR SU ACCION EN CONTRA DE LOS BENEFICIARIOS QUE LO RECIBIERON.

Es por lo anterior, que modestamente sugiero que se reforme parcialmente el artículo 503, fracciones I y III de la Ley Federal del Trabajo; para lo cual se ofrece, la siguiente redacción, modificando únicamente la manera de dar publicación por edictos:

"ARTICULO 503. PARA EL PAGO DE LA INDEMNIZACION EN LOS CASOS DE MUERTE POR RIESGO DE TRABAJO, SE OBSERVARAN LAS NORMAS SIGUIENTES:

*I. LA JUNTA DE CONCILIACION PERMANENTE O EL INSPECTOR DEL TRABAJO QUE RECIBA EL AVISO DE LA MUERTE, O LA JUNTA DE CONCILIACION Y ARBITRAJE ANTE LA QUE SE RECLAME EL PAGO DE LA INDEMNIZACION, MANDARA PRACTICAR DENTRO DE LAS VEINTICUATRO HORAS SIGUIENTES UNA INVESTIGACION ENCAMINADA A AVERIGUAR QUE PERSONAS DEPENDIAN ECONOMICAMENTE DEL TRABAJADOR Y ORDENARA SE FIJE UN AVISO EN LUGAR VISIBLE DEL ESTABLECIMIENTO DONDE PRESTABA SUS SERVICIOS, **ASI COMO PUBLICAR MEDIANTE EDICTOS EN EL DIARIO DE MAYOR CIRCULACION DE LA ENTIDAD COSTA DEL PATRON,** CONVOCANDO A LOS BENEFICIARIOS PARA QUE COMPAREZCAN ANTE LA JUNTA DE CONCILIACION Y ARBITRAJE, DENTRO DE UN TERMINO DE TREINTA DIAS, A EJERCITAR SUS DERECHOS;*

II. SI LA RESIDENCIA DEL TRABAJADOR EN EL LUGAR DE SU MUERTE ERA MENOR DE SEIS MESES, SE GIRARA EXHORTO A LA

JUNTA DE CONCILIACION PERMANENTE, A LA DE CONCILIACION Y ARBITRAJE O AL INSPECTOR DEL TRABAJO DEL LUGAR DE LA ULTIMA RESIDENCIA, A FIN DE QUE SE PRACTIQUE LA INVESTIGACION Y SE FIJE EL AVISO MENCIONADO EN LA FRACCION ANTERIOR;

III. LA JUNTA DE CONCILIACION PERMANENTE, LA DE CONCILIACION Y ARBITRAJE O EL INSPECTOR DEL TRABAJO, INDEPENDIENTEMENTE DEL AVISO **Y LA PUBLICACION POR EDICTOS** A QUE SE REFIERE LA FRACCION I, PODRA EMPLEAR LOS MEDIOS PUBLICITARIOS **Y DE INFORMACION** QUE JUZGUE CONVENIENTE PARA CONVOCAR A LOS BENEFICIARIOS;

IV. LA JUNTA DE CONCILIACION PERMANENTE, O EL INSPECTOR DEL TRABAJO, CONCLUIDA LA INVESTIGACION, REMITIRA EL EXPEDIENTE A LA JUNTA DE CONCILIACION Y ARBITRAJE;

V. SATISFECHOS LOS REQUISITOS SEÑALADOS EN LAS FRACCIONES QUE ANTECEDEN Y COMPROBADA LA NATURALEZA DEL RIESGO, LA JUNTA DE CONCILIACION Y ARBITRAJE, CON AUDIENCIA DE LAS PARTES, DICTARA RESOLUCION, DETERMINANDO QUE PERSONAS TIENEN DERECHO A LA INDEMNIZACION;

VI. LA JUNTA DE CONCILIACION Y ARBITRAJE APRECIARA LA RELACION DE ESPOSO, ESPOSA, HIJOS Y ASCENDIENTES, SIN SUJETARSE A LAS PRUEBAS LEGALES QUE ACREDITEN EL MATRIMONIO O PARENTESCO, PERO NO PODRA DEJAR DE RECONOCER LO ASENTADO EN LAS ACTAS DEL REGISTRO CIVIL; Y

VII. EL PAGO HECHO EN CUMPLIMIENTO DE LA RESOLUCION DE LA JUNTA DE CONCILIACION Y ARBITRAJE LIBERA AL PATRON DE RESPONSABILIDAD. LAS PERSONAS QUE SE PRESENTEN A DEDUCIR SUS DERECHOS CON POSTERIORIDAD A LA FECHA EN QUE SE HUBIESE VERIFICADO EL PAGO, SOLO PODRAN DEDUCIR SU ACCION EN CONTRA DE LOS BENEFICIARIOS QUE LO RECIBIERON.

Sin embargo puede quedar lugar para espacios claros en dado caso que nadie reclame o no exista persona alguna dichas prestaciones, pasaran a ser parte de la junta laboral mas próxima a la fuente de trabajo, la cual al recibir las prestaciones debe acusarlas de recibido con sello y papel oficial signadas por el secretario.

Todo esto puede ser evitado si al momento de realizar el contrato de trabajo, se establece una cláusula que diga lo siguiente:

En caso de emergencia o muerte avisar a:_____y/o a:_____

En definitiva esto no puede quedar al vacío, el patrón de manera fácil puede desvanecerse de esta acción alegando que no logro contactar a nadie, o también, el patrón puede eximirse de poner esta cláusula o que el mismo trabajador olvide poner beneficiario, ya que lo pactado entre las partes es ley. O de la manera mas común podríamos encontrarnos ante un contrato colectivo de trabajo en el cual por su propia naturaleza no seria posible

En una y otra hipótesis, la solución existe naturalmente, principios generales o norma más favorable.

La ley laboral, pues, debe tratar de conseguir desde este prisma, los dos objetivos siguientes:

1. la regulación del mayor numero posible de aspectos y relaciones compatibles con una concepción exacta del contenido
2. la suma perfección alcanzable en función de los medios existentes, la madurez de la disciplina y posibilidades reales de la doctrina y la práctica.

Dicha Reforma Parcial, es de suma importancia como ya se ha venido mencionando en el presente trabajo en cuanto a la publicidad de los actos sucesivos al concluir una relación de trabajo por causa inimputable al patrón; la defunción. Este derecho queda como positivo pero no vigente por la falta de conocimiento del lugar de trabajo o del lugar de la junta donde se pueda reclamar el derecho, el cual es una suma económica fuerte y de gran ayuda para la familia del trabajador que no resarcirá la muerte pero es lo que conforme a derecho ellos pueden o deben tener acceso es importante destacar el tipo de publicidad por edictos, los cuales son la forma de pronunciamiento de un evento repentino como lo es la muerte los cuales solo tienen la finalidad de hacer saber el beneficio al cual se tiene derecho reclamar.

8.4 COMPLEMENTO

La Justicia es el fundamento del Estado de Derecho, pero también es el reflejo de nuestra historia. La antigüedad misma del Poder Judicial le confiere un lugar específico entre las grandes instituciones del Estado.

La palabra "justicia" tiene tres acepciones posibles: virtud, función de juzgar e instituciones dependientes del Ministerio de Justicia. Se trata en realidad de tres enfoques complementarios que responden a una misma necesidad de la Nación.

La Justicia es un atributo esencial de la soberanía del Estado y una misión fundamental de la vida política, toda vez que sus decisiones y actuaciones atañen a las libertades individuales y a los intereses materiales y morales de las personas.

Pero si en el proceso de negociación se habilita a las personas para tomar sus propias decisiones, se les está habilitando para participar en la construcción de acuerdos justos, de Justicia, esta situación puede ser un punto de contribución a la construcción de una sociedad más justa así como de un imaginario social de Justicia que en este momento está bastante cuestionado.

Este punto haría comprometer a las personas con el hecho de que la Justicia no es un deber único del Estado, sino un valor que se construye en las relaciones cotidianas y en los diálogos, negociaciones y acuerdos.

BIBLIOGRAFÍA

Palacios, Alfredo (1954). *La justicia social*. Buenos Aires:
Claridad
Editorial Porrua
IX Edición

Rudi, Daniel M. (1974). «El principio general de la
Justicia Social»,.
Buenos Aires
Editorial: Eudeba

El Diccionario de la Real Academia Española (edición 1992)

Derecho del Trabajo, Alonso Garcia Manuel. Editorial Porrua

Du slience a la parole des annes 1830 a nous tours, Jaques
Le Golf Presses Universitaires de Rennes Francia

Boletín Mexicano de Derecho Comparado, Año III, N 9,
septiembre-diciembre 1970

Historia Constitucional de México, Arnáiz Amigo, Aurora

Derecho del Trabajo, Néstor de Buen, Editorial Porrúa.

El capital como parte integrante de la relación de trabajo", de Carlos de Buen Unna. Tesis, UIA, 1981

Boletín del Instituto de Derecho Comparado de México. Año IX, septiembre..Diciembre 1956, N9 27

Ley Federal del Trabajo

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos