



UNIVERSIDAD
DON VASCO, A.C.

UNIVERSIDAD DON VASCO, A. C.
INCORPORADA A LA
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO
CLAVE 8727-09, ACUERDO No. 218/95



URUAPAN
MICHOACÁN

ESCUELA DE DERECHO

“LAS CARTAS DE ANTECEDENTES NO PENALES COMO
REQUISITO PARA LA CELEBRACIÓN DE UNA RELACIÓN
LABORAL CONSTITUYEN ACTOS DE DISCRIMINACIÓN”

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO

P R E S E N T A :

CARLOS GERARDO SILVA VALENCIA

ASESOR:
LIC. MARÍA ESTELA DÍAZ MIRANDA.

URUAPAN, MICHOACÁN MAYO 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.



AUTORIZACIÓN PARA IMPRESIÓN DE TRABAJO ESCRITO

**CIUDADANA
DOCTORA MARGARITA VELÁZQUEZ GUTIÉRREZ,
DIRECTORA GENERAL DE INCORPORACIÓN Y
REVALIDACIÓN DE ESTUDIOS,
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO,
P R E S E N T E:**

Me permito informar a usted que el trabajo escrito:

**“LAS CARTAS DE ANTECEDENTES NO PENALES COMO REQUISITO
PARA LA CELEBRACIÓN DE UNA RELACIÓN LABORAL
CONSTITUYEN ACTOS DE DISCRIMINACIÓN”**

Elaborado por:

SILVA **VALENCIA** **CARLOS GERARDO**
APELLIDO PATERNO APELLIDO MATERNO NOMBRE(S)

NÚMERO DE EXPEDIENTE: 40553423 6

ALUMNO(A) DE LA CARRERA DE: LICENCIADO(A) EN DERECHO.

Reúne los requisitos académicos para su impresión.

**“INTEGRACIÓN Y SUPERACIÓN”
URUAPAN, MICHOACÁN, MAYO 4 DE 2010.**



LIC. MARÍA ESTELA DÍAZ MIRANDA
ASESORA



LIC. FEDERICO JIMÉNEZ TEJERO
DIRECCIÓN TÉCNICA



AGRADECIMIENTOS

Primero que nada quiero darle las gracias a Dios por darme la vida y la salud necesaria para que hoy un sueño se haga realidad, ya que la fe en el nunca me hizo desistir de mi propósito.

Quiero darle las gracias a mi Madre, por que ella es la gran motivación que me inspira a ser mejor cada día y por que siempre me ha dado su apoyo incondicionalmente en lo que hago.

A mi Padre que gracias a sus acertados consejos y pláticas de verdaderos amigos me ha ayudado a conducirme por el buen camino y a ser una persona que realmente valga la pena.

A mi Abuelo que para el es una gran satisfacción que me haya preparado profesionalmente, agradezco sus consejos y platicas tan llenas de aciertos y que indudablemente fueron parte de mi formación.

A mis tan queridos y estimados Hermanos por que ellos me inspiran día a día, ya que ellos creen en mí y no los defraude, hoy, soy lo que ellos esperaban que fuera.

A mi novia que durante el último año de mi preparación profesional me motivo con su apoyo a que no decayera mi ánimo por concluir mis estudios.

INDICE

INTRODUCCION.....	7
-------------------	---

CAPITULO 1. ANTECEDENTES HISTORICOS DEL DERECHO AL TRABAJO.

1.1 El Derecho del Trabajo en la Antigüedad.....	13
1.2 El Renacimiento.....	15
1.3 Antecedentes en Mexico.....	17
1.3.1 Época Colonial.....	17
1.3.2 Mexico Independiente.....	18
1.3.3 Mexico Contemporáneo.....	20

CAPITULO 2. CONCEPTOS GENERALES.

2.1 Definición de Derecho Laboral.....	22
2.2 Fuentes del Derecho Laboral.....	23
2.2.1 La Constitución.....	23
2.2.2 Los Tratados Internacionales.....	24
2.2.3 La Ley.....	25
2.2.4 Los Códigos Laborales.....	26
2.2.5 Las Leyes Especiales.....	26
2.2.6 Las Leyes no Laborales.....	27
2.2.7 Los Reglamentos.....	27

2.2.8 La Jurisprudencia.....	27
2.2.9 Contratos de Trabajo.....	28
a) Contrato Individual de Trabajo.....	28
b) Contrato Colectivo de Trabajo.....	29
2.2.10 El Reglamento Interior del Trabajo.....	29
2.3 Relación Laboral.....	30
2.4 Trabajador.....	31
2.5 Patrón.....	33
2.6 Empresa.....	34
2.7 Sustento Constitucional del Derecho al Trabajo.....	38
2.7.1 Artículo 123 Constitucional.....	38
2.8 Sustento Legal.....	39
2.8.1 Ley Federal del Trabajo.....	40
2.8.2 Ley Federal para prevenir y eliminar la discriminación en Mexico.....	42
2.9 Sustento Internacional.....	42

CAPITULO 3. ORGANISMOS ENCARGADOS DE PROTEGER AL TRABAJADOR.

3.1 Secretaria del Trabajo y Previsión Social.....	51
3.2 Procuraduría de la Defensa del Trabajador.....	52
3.3 Organización Internacional del Trabajo (OIT).....	55
3.3.1 Órganos de la Organización Internacional del Trabajo.....	59

A) Conferencia Internacional.....	59
B) Comisión de Expertos.....	61
C) Consejo de Administración.....	62
D) Comité de Libertad Sindical.....	63
E) Oficina Internacional del Trabajo.....	64
F) Dirección Ejecutiva de Dialogo Social.....	64
3.3.2 Normas, Convenios, Recomendaciones y Declaraciones.....	65
3.3.3 Discriminación Laboral en el ámbito internacional.....	69
3.3.4 Participación de Mexico en la OIT.....	70
3.4 Servicio Nacional de Empleo, Capacitación y Adiestramiento.....	73
3.4.1 Capacitación y Adiestramiento.....	74
3.5 Inspección de Trabajo.....	75

CAPITULO 4. EL DESEMPLEO.

4.1 Concepto de Desempleo.....	78
4.2 Tipos de Desempleo.....	79
4.2.1 Desempleo Cíclico.....	79
4.2.2 Desempleo Estructural.....	80
4.2.3 Desempleo Friccional.....	81
4.2.4 Desempleo Estacional.....	82
4.3 Efectos del Desempleo.....	82
4.4 Tasa del Desempleo.....	83
4.4.1 Tasa del Desempleo en Mexico.....	85
4.5 Consecuencias del Desempleo.....	88

4.6 Magnitud del problema del Desempleo.....	90
--	----

CAPITULO 5. LAS CARTAS DE ANTECEDENTES PENALES

5.1 Concepto de las cartas de antecedentes penales.....	93
---	----

5.2 Expedición de las cartas de antecedentes penales.....	94
---	----

5.3 Limitaciones derivadas de las cartas de antecedentes penales.....	96
---	----

5.4 Motivos y Sustento legal de las cartas de antecedentes penales.....	98
---	----

5.5 La Discriminación laboral y los derechos humanos.....	99
---	----

5.5.1 Los Derechos Humanos ante el derecho a la igualdad.....	99
---	----

5.6 La libertad de trabajo y las cartas de antecedentes penales.....	105
--	-----

CONCLUSIONES.....	108
-------------------	-----

PROPUESTA.....	110
----------------	-----

INTRODUCCION

Con el paso del tiempo, la sociedad ha sido testigo de cómo una persona que se encontró recluida en un Centro de Readaptación Social por algún delito que haya cometido no alcanza, al compurgar esta la condena impuesta, una readaptación plena en sociedad, ello por el hecho de que dado el caso cuando dicha persona se encuentre libre nuevamente busca encaminar de manera correcta su vida, buscando un empleo lícito, vemos que al presentarse ante una empresa para solicitar trabajo, sus esperanzas son cortadas de tajo, al solicitarle en mencionado establecimiento una carta de antecedentes no penales, junto con la documentación respectiva.

Entonces que sucede en este supuesto, en el cual se encuentra un sin número de personas, pues como no le otorgan el trabajo por que no puede cumplir el requisito de mostrar una carta de antecedentes no penales, toman el camino fácil de reincidir o volver a delinquir, primero que nada con el objeto de sobrevivir, de comer y posteriormente ello se convierte en su oficio.

Expuesto lo anterior y en observancia al artículo 1º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y al artículo 3º de la Ley Federal del Trabajo quedan prohibidos los actos de discriminación de los cuales dichas personas son objeto, es importante destacar que nuestra Ley Federal del Trabajo, en tal circunstancia, debería contener una fracción, en su artículo 133 , en donde

estableciera la prohibición por parte de los patrones a negarse aceptar trabajadores con antecedentes penales.

Así pues tendríamos que a determinadas personas se les debe brindar una nueva oportunidad de adaptarse a la sociedad, permitiendo las empresas o fuentes de trabajo emplearlos y no discriminarlos por el hecho de haber estado recluidos en un Centro de Readaptación Social.

La propuesta que antecede sería observada directamente como un enorme beneficio para la sociedad; debido a que con la acción de emplear a ese tipo de personas, se prevendría más delincuencia, más reincidencia en delitos, se convertirían en personas honestas que serían útiles al país, porque en tales circunstancias, al encontrarse trabajando, ya no queda lugar a vivir de modo deshonesto.

En el capítulo de inicio del presente trabajo se observará el marco que encierra al Derecho del Trabajo desde un punto histórico analizando diversos antecedentes del mismo.

En el desarrollo del segundo capítulo se expondrán diversos conceptos de una manera genérica que ayudan a determinar la naturaleza de nuestro Derecho del Trabajo.

En el capítulo tercero se analizarán diversos organismos tanto nacionales como internacionales, los cuales su función es primordialmente la de velar por la observancia de las normas protectoras dirigidas al trabajador.

En el capítulo cuarto se señalará de manera concisa lo que es el desempleo, sus características, tipos, así como sus consecuencias a grandes escalas.

En el último capítulo se llegará al punto central del presente trabajo de investigación, en el cual se abordará el tema de las cartas de antecedentes penales, analizando como éstas, después del estudio realizado constituyen un acto de discriminación por parte del empleador que los solicita y ofrece el trabajo.

Planteamiento del Problema.

En relación al ámbito del Derecho, simplemente una adición de esta naturaleza a la Ley Federal del Trabajo, lograría día con día el fin último del Derecho que es lograr la justicia la cual conlleva la paz social, debido a que habría menos índices de criminalidad por ejemplo la extorsión, los robos, los abusos, etc.; viendo lo anterior como un beneficio directo al Derecho.

En ese orden de ideas, en relación a lo personal se considera de beneficio tal adición a la Ley Federal del Trabajo por el hecho de que al emplear a las personas que en un tiempo estuvieron recluidas da la tranquilidad y la seguridad de que mencionados individuos se están integrando a la sociedad, que ya no es mas su deseo delinquir, ni causar daños y ello pues se traduce en algo satisfactorio y reconfortante para la sociedad.

CAPITULO 1 ANTECEDENTES DEL DERECHO AL TRABAJO

En el presente capítulo se analizarán los aspectos que dieron origen al Derecho al Trabajo como inicio toda esa reglamentación jurídica que conocemos hoy en día y que ha sido de gran trascendencia y de aportes significativos para el campo del Derecho y mas que nada como dicha normatividad ha procurado en sus fines por la clase trabajadora.

La aparición del derecho del trabajo tuvo como antecedente indiscutible el abuso del hombre por el hombre, el aprovechamiento abusivo del fuerte sobre el débil, el desprecio inhumano del económicamente poderoso sobre el indigente.

Por tal motivo se puede decir que la historia del derecho del trabajo no es en si misma otra cosa que la historia del hombre en busca de su progreso, de su libertad y de su dignidad.¹ (Cavazos, 1994: 27).

Propiamente dicho en nuestro país, como en otros países, en tiempos muy remotos no existía ningún vestigio del cual sobresaliera alguna regulación practica en lo referente a materia laboral o mejor dicho a la relación laboral; al hombre se le trataba como un esclavo entregando su fuerza de trabajo sin retribución justa alguna, a pesar de ello la esclavitud constituyo la base del trabajo como una función económica, dando motivo ello, a la negación de una relación laboral.

Al enfocar nuestra atención sobre el Derecho al Trabajo se puede advertir como su aparición ha sido demandada por enormes grupos humanos y la finalidad de este ha sido responder a los reclamos que originaron las convulsiones sociales registradas en los últimos tiempos, en busca de una regulación de carácter obrero patronal en una relación laboral; así tenemos que un lazo de carácter obrero patronal no apareció si no hasta principios del siglo pasado.

El Deber del Trabajo forma indubitablemente el centro de la vida humana como regla de toda actividad aunque presente diversos aspectos como el trabajo servil, el trabajo domestico y el trabajo industrial, es pues una actividad inherente al hombre con la cual busca su subsistencia y a la cual el hombre como tal tiene derecho a desarrollarla para la realización de los fines ya precisados. 2 (Patiño, 1996: 38).

1.1 EL DERECHO DEL TRABAJO EN LA ANTIGÜEDAD.

El primer documento que establece importantes aspectos del trabajo es el Código de Hamurabi esto fue hace aproximadamente dos mil años antes de Cristo, en donde se reglamentaban circunstancias tales como el salario mínimo, aprendizaje y formas de ejecutar algunas labores (equiparado esto en la actualidad con el derecho ala capacitación que tienen los trabajadores al ingresar a una fuente de trabajo), determinaba los jornales de los obreros dedicados a la fabricación de ladrillos, a su vez también de los marineros, carpinteros, pastores y

demás. Dicho ordenamiento forma pues, un antecedente relevante en lo que es el Derecho al Trabajo dado que dio una pauta determinante en aspectos que en la época actual siguen teniendo vigencia y además de ello una regulación específica para llevarse a cabo dentro de una relación laboral salvaguardando derechos imperantes del trabajador.

En tal forma el Derecho al Trabajo cobró importancia en distintos países, señalando de manera general algunos de ellos:

GRECIA.

Lugar donde inicialmente se dio la actividad agrícola y mercantil, de tal manera que el principio del trabajo fue introducido en la Constitución de los atenienses. Sin embargo más tarde se efectuó la división entre los hombres libres y los siervos y fue entonces cuando se pudo denominar sórdida e infame a las artes manuales.

ROMA.

En este sitio se presenta como una gran estructura orgánica y su edificación jurídica influyó de manera determinante en casi todo el mundo, admitiendo aun hoy día la influencia de sus principios, este país consideraba al trabajo como una mercancía tanto aplicable a quien ejecutaba el trabajo como al resultado del mismo.

ISRAEL.

En este país se consagro en la Biblia, en libros pentateuco y Deuteronomio algunas reglas referentes al trabajo, donde se establecían aspectos como el pago oportuno del salario, así como también los descansos en las festividades religiosas; siendo también circunstancias que a lo largo del tiempo hemos podido ver que han tenido trascendencia y que tienen la observancia requerida para su cumplimiento.

1.2 RENACIMIENTO

En esta época fue de gran importancia para el Derecho del trabajo debido a que en esta línea del tiempo el artesanado tuvo un gran repunte, además de que se dio el nacimiento de los gremios que regulaban el trabajo y aunque estas asociaciones son diferentes a lo que hoy en día conocemos como los sindicatos, es indudable que ya se podía observar débilmente una relación laboral, la cual mas tarde se logro cuando los gremios fueron extinguidos por la Ley Chapellier allá por el año de 1791 y fue así como se inicio la Revolución Industrial.

Así, la Revolución Francesa destruye el régimen corporativo, dando ello como resultado una organización jurídica individualista, impidiendo como consecuencia las asociaciones particulares dejando pues, al hombre aislado luchando por si mismo; debido a ello los inventos y los descubrimientos dan nacimiento a la manufactura de artículos o a la prestación de servicios que los hombres requerían y necesitaban; en este tiempo aparece la maquinaria, esta

nueva organización requiere pues, la inversión de grandes capitales para la obtención de maquinas para su instalación, para la compra de materias primas, para tal seguimiento se requiere personal que dirija las actividades a realizar y al conjunto de hombres que con su fuerza física e intelectual crearan los productos de cada negociación.

De tal manera es como aparece lo que podemos llamar la primera relación obrero patronal, la cual al mostrar problemas estos debían ser resueltos por las leyes vigentes del momento, en tal aspecto nos encontramos que al trabajo anteriormente en Roma se le consideraba como un Alquiler de Servicios encuadrando tal figura en lo que conocemos como el Derecho Civil siendo este el encargado de dicha regulación, pero la realidad mostraba lo inadecuado de aplicar aquellas reglas a fenómenos que eran distintos a los civiles, debido a ello existió la necesidad de la aparición de una rama distinta del Derecho la cual propiamente tomo a su cargo una serie de fenómenos apegados a la relación obrero patronal, tal rama en la actualidad la conocemos como Derecho del Trabajo.³ (Guerrero, 2000 : 16).

1.3 ANTECEDENTES EN MEXICO.

Ahora es imperante conocer el surgimiento del Derecho al Trabajo en México y su desarrollo hasta nuestros días, ello con la finalidad de tener un panorama jurídico, propiamente dicho, que nos sirva de antecedente a los

estudios sobre temas específicos y a los que nos dedicaremos en los capítulos siguientes.

1.3.1 EPOCA COLONIAL.

Dentro de esta época el antecedente con mayor relevancia lo encontraremos con las denominadas Leyes de Indias allá por los años de 1561 a 1769, en estos mandamientos podemos encontrar implícitas disposiciones interesantísimas las cuales aludían ya en aquellos tiempos a prevenciones que limitarían la jornada, al salario mínimo, que señalan una protección en el trabajo a las mujeres y los niños, pero podemos precisar que lo que anima más a estas Leyes es el espíritu humanitario y cristiano de los Reyes Católicos respecto a las peticiones que le hacían los frailes respecto a la idea de que defendieran a los indígenas, los cuales en esos tiempos eran objeto de abusos por encomenderos ambiciosos.

1.3.2 MEXICO INDEPENDIENTE.

Después del movimiento insurgente del año de 1810 podemos encontrar un largo periodo, casi un siglo, en el que no hay ninguna legislación de trabajo como tal. Se puede decir que la Revolución de 1910 llevaba miras y objetivos netamente políticos teniendo entre otros objetivos el derrocamiento del Presidente Porfirio Díaz; pero en tal movimiento no existe ninguna señal de que se iniciara algún estudio sobre legislación laboral.

Fue en la línea del tiempo cuando transcurría el año de 1910 en donde surge un movimiento encaminado con tal objetivo, el interés de regular las cuestiones laborales, apareciendo así leyes y proyecto de leyes enfilados a regular dicho aspecto; No obstante el avance que así se observaba, no fue hasta el año de 1917 con la Constitución Política de ese año cuando se da inicio de manera formal a la legislación del trabajo en México.

Es así como en la Asamblea Constituyente formada en ese entonces donde se da vida a artículos de la Constitución de la talla del artículo 123 y los legisladores influenciados por textos Europeos donde se remarcaban situaciones abusivas fue así que establecieron artículos en nuestra Carta Magna que tuvieran como objeto la protección de los trabajadores, de tal manera tenemos que la Constitución protegió al trabajador respecto a la prohibición de abusos que lo agotaran físicamente y en cuanto a que se impidiera una remuneración justa para el mismo.

En tal forma se establece pues que el Derecho al Trabajo contempla normas protectoras dirigidas hacia el trabajador, por lo cual, erróneamente se ha venido teniendo la idea de que este derecho no contempla normas protectoras para el empresario, tal pensamiento es incorrecto por que si bien encontramos disposiciones legales que protejan al trabajador contra abusos del patrón también podemos encontrar preceptos que establece la propia Constitución así como

también la Ley Federal del Trabajo que manejan garantías dirigidas al patrón, ello pues con el fin de que exista una adecuada relación obrero patronal.

Hoy en día parece advertirse que en los últimos años ha existido un intento por buscar un verdadero equilibrio entre las fuerzas obreras y patronales, dicha circunstancia encuentra su sustento en el reconocimiento de ambos derechos para no perjudicar a ninguno de ellos.

De todo lo anterior podemos concluir remarcando la importancia que tiene para cualquier persona ya sea trabajador o sea patrón conocer los principios elementales que rigen al Derecho del Trabajo debido a que con ello comprenderá mejor la misión que le compete, para poder actuar adecuadamente.

1.3.3 MEXICO CONTEMPORANEO.

Como antecedente de imperante relevancia encontramos que por el año de 1978 sufrió una reforma el artículo 123 Constitucional para hacer la precisión de que Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil, siendo así que para tal efecto se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo conforme a la ley.

Así, tenemos que la doctrina y la ley han hecho la apreciación de que el trabajo es un derecho y un deber social, de que el trabajo no sea observado como una mercancía, el cual a su vez debe desarrollarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y a su vez un nivel económico decoroso para el trabajador y su

familia; no olvidando observar el precepto que hace alusión a oponerse a cualquier acto de discriminación, siendo de tal manera que no podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social; siendo esto ultimo el tema central de estudio.

Por lo que se refiere a la no discriminación es menester remarcar que es obligatorio para todos actuar siempre con la debida tolerancia de tal manera que por ningún motivo sea credo religioso o doctrina política que tengan los trabajadores sirvan de pretexto para que estos sean objeto de un tratamiento distinto por parte de los patrones.

Al hablar de Derecho del Trabajo se habla de la Justicia Social, esta es pues, la razón principal que surgió para redactar los artículos referentes al derecho al trabajo que quedaron plasmados en la Constitución Política. 4 (Ibidem: 21).

CAPITULO 2 CONCEPTOS GENERALES Y FUNDAMENTACION JURIDICA DEL DERECHO DEL TRABAJO.

En el presente capitulo se analizaran conceptos firmes de lo que se conoce como Trabajador, de ese Derecho al Trabajo que tiene como tal, cual es el sustento Constitucional del mismo, su respaldo legal, a su vez también se analizara lo que es una Relación Laboral y el concepto de Empresa como fuente de empleo.

2.1 DEFINICION DE DERECHO LABORAL.

El Derecho laboral es una rama del Derecho cuyos principios y normas jurídicas tienen por objeto la tutela del trabajo humano, productivo, libre y por cuenta ajena.

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).

2.2 FUENTES DEL DERECHO LABORAL.

En este apartado se analizarán de manera globalizada aquellas fuentes de donde surge lo que hoy conocemos como nuestro Derecho Laboral, siendo estas las que a continuación se establecen.

2.2.1 LA 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.

2.2.2 LOS 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.

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.

2.2.3 LA LEY.

La ley es la más importante de las fuentes del Derecho laboral. Es la expresión máxima del intervencionismo del Estado en esta materia, 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.

2.2.4 LOS 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. En el caso específico de México todas esas prerrogativas y obligaciones se encuentran almacenadas en nuestra Ley de carácter Federal en materia del Trabajo, no en Códigos estatales, es una Ley que rige a todo el territorio mexicano.

2.2.5 LAS 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.

2.2.6 LAS LEYES NO LABORALES.

Un último eslabón de la legislación laboral se encuentra 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.

2.2.7 LOS 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.

2.2.8 LA 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.

2.2.9 CONTRATOS DE TRABAJO.

a) CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO.

Sienta las bases de la relación trabajador-empleador. Este contrato es especialísimo, propio de su especie, y contiene cuatro elementos principales:

- Las partes, trabajador y empleador,
- El vínculo de subordinación de parte del trabajador para con el empleador,
- Los servicios personales realizados por el trabajador,
- La remuneración recibida por el trabajador.

b) CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

Las convenciones colectivas de trabajo constituyen acuerdos colectivos celebrado entre un sindicato o grupo de sindicatos y uno o varios empleadores, o

un sindicato o grupo de sindicatos y una organización o varias representativas de los empleadores. También, en caso que no exista un sindicato, puede ser celebrado por representantes de los trabajadores interesados, debidamente elegidos y autorizados por estos últimos, de acuerdo con la legislación nacional.

2.2.10 EL REGLAMENTO INTERIOR DEL TRABAJO.

El reglamento interno estipula las condiciones de trabajo en una empresa u organización en particular. Adicionalmente, constituye una limitante para el arbitrio disciplinario del empleador, pues en él se contienen las condiciones bajo las cuales se aplicarán sanciones disciplinarias. Es de carácter unilateral, donde el empleador fija las condiciones disciplinarias, las relativas a higiene y salud y, en ocasiones, establece principios generales de remuneración.

El reglamento se entiende como consentido por el trabajador pues, al ser promulgado, su decisión de no romper el contrato de trabajo se considera consentimiento tácito. Pero el trabajador que ingrese posterior a la promulgación del reglamento, debe consentir como parte de su contrato laboral (teoría del reglamento como contrato consensual).

En algunos ordenamientos se exigen que el reglamento interno de trabajo sea sometido a aprobación de una dependencia administrativa estatal, para que sea revisado y verificar así que no vulnere los derechos de los trabajadores

2.3 RELACION LABORAL.

Sea cual fuere el entorno social donde se encuentre el hombre, no puede ser comparado con los seres irracionales y menos aun con alguna cosa inanimada, ya que esto se podría traducir en un atentado contra la dignidad humana y mas aun llamar alquiler a la prestación de servicios personales, mas semejanza tiene con el mandato por que en ambos contratos el mandante encarga a otro la ejecución de ciertos actos, la aptitud será mas intelectual en uno y mas material en otro, pero en ambos supone una cualidad moral, debido a que nadie debe prestar un servicio, sin manifestar su libre voluntad y poner en ejercicio alguna de las facultades peculiares del hombre.

La defensa de la teoría de la relación de trabajo, partió de la circunstancia de que nuestro derecho del trabajo nació en la Asamblea constituyente sin conexión alguna con el derecho civil, si no al contrario con un derecho cuyas bases se encontraban en una decisión fundamental del pueblo y cuya misión consistía en superar en beneficio del hombre, una concepción jurídica que hundía sus raíces en la historia hasta llegar a la solución esclavista de los jurisconsultos romanos.⁵

(De la Cueva, 1998: 181).

Esta figura de la relación del trabajo se inicia con una figura jurídica que es el contrato de trabajo el cual puede ser simplemente de manera individual o sea entre un solo patrón y un solo trabajador, o regular la situación de un patrón o un conjunto de patronos y uno o varios conjuntos de trabajadores, por lo que ha

tomado el nombre de contrato colectivo, así tenemos que el contrato puede ser de duración indefinida o limitarse a un tiempo o a una obra determinada. En la relación laboral el derecho guarda una estrecha vigilancia para marcar las obligaciones de empleados y empleadores, para señalar las causas de terminación de los contratos, para marcar posibles disciplinas y consecuencias de despidos, rescisión o terminación de la relación laboral.

2.4 TRABAJADOR.

Es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado. Entendiéndose en tal aspecto como trabajo toda actividad intelectual, humana y material ello totalmente independiente al grado de preparación con el que se cuente, la subordinación constituye un rasgo distintivo de la relación de trabajo la cual la podemos manejar como la facultad de mandar es importante mencionar que esa facultad se encuentra limitada en dos aspectos uno de ellos es que debe referirse al trabajo que se estipulo o sea que no se de una orden respecto de un trabajo diverso sobre el cual no hubo un acuerdo común en desempeñarlo y a su vez la otra limitante se refiere a que el trabajo sea ejercido durante la jornada de trabajo; nuestra Carta Magna es clara en su precepto que habla sobre la igualdad que debe existir entre los hombres y mujeres respecto de sus derechos siendo así que no debe existir ningún tipo de diferenciación entre ambos, ello con el fin de emplearlos. El trabajador debe ser una persona física con el objetivo de que pueda quedar excluida la idea de que una persona moral puede

ser determinada como trabajador; el trabajo que se preste se debe hacer de manera personal tal mandamiento revista gran relevancia debido a que si el trabajo se prestara por un tercero podríamos encontrarnos en una figura denominada intermediario, perdería en tal caso su esencia el concepto de trabajador, simplemente no existiría; es imperante hacer la distinción de que una persona que se encuentra jubilada de la empresa donde trabajo, no se le considera ya como Trabajador de la fuente de empleo, ello desde el momento en que ya no le presta el servicio personalizado mencionado con antelación.⁶ (Chávez, 1995 :173).

2.5 PATRON.

Es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.⁷ (Ibídem: 111).

Es importante resaltar que la ley prevé al patrón como una persona moral pudiendo hablar en tal ejemplo de una Sociedad Civil o de una Sociedad Mercantil, estableciéndose así una diferencia con trabajador el cual para el desempeño de su actividad debe ser una persona física esto manejado de manera determinante en nuestra legislación laboral; cabe señalar que si se da el caso de que un trabajador tenga a su cargo a dos o mas trabajadores, se entenderá como patronos de estos últimos el de aquel, para considerar a una persona como

representante del patrón este debe tener la estampa de director, administrador o ya sea de gerente de la empresa, que desempeñe funciones propias de dirección o administración en la fuente de empleo de tal manera pues ellos también quedan obligados en sus relaciones con los trabajadores por considerarse personas cercanas al patrón, esto reviste mas importancia y alcanza una lógica indiscutible tratándose del caso de personas morales donde debe haber personas que representen tal negociación; hablando de niveles un tanto cuanto mas inferiores como lo es el de los administradores ya no se puede hablar de representantes del patrón.

Es menester hacer referencia a distintos tipos de patronos que pueden en un momento dado surgir dentro de lo que es una relación laboral a continuación se mencionaran; por ejemplo cuando un patrón incurre en violaciones a lo previsto por la Ley nos encontraremos frente a la figura de un Patrón Infractor el cual a su vez al incurrir en tal falta puede ser sancionado por la Secretaria del Trabajo y Previsión Social. Dado el caso que en el desempeño de sus actividades un patrón se ausente de las mismas y en tal hipotético acude otro en su lugar estaremos ante la presencia de un Patrón Substituto, y el que se ausento será conocido como Patrón Substituido.

2.6 EMPRESA.

La Empresa se puede definir como aquella Unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios y por establecimiento, no

importando si pertenece a una persona física o moral. En ese orden de ideas puede entenderse a la empresa como ese espacio físico donde el trabajador, desempeñara su actividad intelectual y material ello de manera personalizada y subordinada, haciendo uso de los instrumentos que sean necesarios para llevar acabo sus encomiendas; siendo de tal modo supervisado en su actuar por representantes del patrón o ya sea por el mismo patrón; la empresa debe contar con los medios adecuados para que el trabajador lleve acabo sus funciones y estas no le representen ningún riesgo en su salud tanto física como mental, la empresa a su vez contara con un reglamento interno al cual deberán de someterse todos los que ahí laboran, dicho reglamento no deberá pasar por encima de la legislación laboral estableciendo algún canon que sea de carácter discriminatorio para algún trabajador que preste sus servicios en la negociación. En una empresa se da el interés del trabajador de ganar más y trabajar menos, con el del patrón, que desea obtener utilidades por su trabajo de dirección y por el riesgo de su capital invertido.⁸ (Chávez, 1995 :65).

Teniendo un panorama genérico y un tanto coloquial de lo que conocemos como Empresa es necesario puntualizar aspectos individuales de la misma y antecedentes que ayudaron a la creación de la empresa como tal.

Así, tenemos que para poder encuadrar a la empresa dentro del contexto de Derecho del Trabajo es pertinente que llamemos a esta organización de producción, durante muchos siglos el fenómeno de la economía entre los hombres

se dio con el intercambio de bienes, con ello se hacia el intercambio de animales, productos de la tierra, en si, actividades que daban satisfacción a las necesidades fundamentales de los sujetos de esa relación.

En ese plano de la historia interviene la economía como producto social, en dicha circunstancia aparece el proceso de organización el cual se presenta como manifestación de un régimen feudal debilitado donde el hombre de campo ha quedado sin seguridad y sin su elemental mercado de consumo, a consecuencia de ello aparece el urbanismo en donde se unen figuras como la del hombre trabajador, el centro de trabajo y en muchos casos del mercado.

En tal forma tenemos que el hombre descubre que la empresa es aquella infraestructura la cual mediante un procedimiento de organización puede en un momento dado dar plena satisfacción a los requerimientos sociales de progreso y bienestar, por ello el Estado encuentra en esta Institución natural aquel elemento que le aporta riqueza y que contribuye de manera sin igual al fortalecimiento del erario para el pago del gasto publico.

La Empresa cuenta en si con una naturaleza elementalmente económica ello debido a sus características intrínsecas que maneja como lo son que primero que nada debe contar pues, con una inversión en dinero o bienes los cuales a su vez tengan un valor económico, en ese orden de ideas tenemos que la empresa tendrá como objeto la producción o distribución de bienes o servicios de carácter satisfactorio, un elemento no menos importante lo es la obtención de una ganancia

o utilidad dado el caso de que si esta no se da, la empresa no podría subsistir ni cumplir su función social, a su vez su formación genera responsabilidades de naturaleza como ya hicimos mención económicas y como ultimo elemento podemos establecer que forma parte de la riqueza económica de un país.⁹ (Soto, 1994 : 48).

La empresa tiene como finalidades primordiales para un adecuado desarrollo de su función social, la creación de un centro de trabajo en el cual se realice organizadamente el trabajo del hombre, procurando que se cumplan los requisitos que exige su dignidad y sus fines como persona, de manera tal que la empresa se convierta en un centro de convivencia social y de superación para la comunidad; a su vez, con las aportaciones, los productos y los servicios a los cuales se enfoque la empresa es posible planificar el desarrollo de un Estado y de una sociedad; la empresa como podemos observar es la única fuente de elementos convertibles en dinero y en riqueza y al mismo tiempo es la única que los genera de manera permanente a través del salario que paga a sus trabajadores. Los factores de trabajo y capital, de naturaleza distinta y con funciones diversas, pero debidamente coordinadas, tienen una misma finalidad la cual es el objeto social de la empresa.

Así pues, podemos establecer como concepto de empresa después de enumerar cada una de las particularidades que la forman, como aquel complejo jurídico, económico y social en donde existe pluralidad de intereses que siendo en

esencia opuestos, deben ser coordinados para obtener una productividad socialmente útil.

2.7 SUSTENTO CONSTITUCIONAL DEL DERECHO AL TRABAJO.

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos como ordenamiento legal máximo de nuestra nación consagra de manera específica y determinante el derecho que tenemos todos los mexicanos a un modo honesto de vivir por medio del trabajo al cual tenemos derecho a ser empleados sin causa alguna de discriminación para ello, con el objetivo de una mayor comprensión es menester señalar literalmente lo que nos menciona dicho ordenamiento legal en el apartado correspondiente.

2.7.1 ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL.

De tal manera tenemos que nuestra Constitución Política destino el Título Sexto de su cuerpo normativo para denominarlo Del Trabajo y de la Previsión Social en el cual se encuentra el artículo 123 el cual, nos establece que toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil y manaja que a su vez se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la Ley.

El Artículo 123 es una norma de imperante relevancia para todos los mexicanos, debido a que este abarca todos los lineamientos que se deben seguir al momento de la celebración de una relación laboral tales como son, La Jornada Laboral, Edad Laboral Mínima, Los Descansos, Las Prerrogativas de mujeres que se encuentren embarazadas, Los Salarios Mínimos, La Participación en las utilidades de las Empresas, El Pago del salario, El Pago de las horas extras elaboradas fuera de la jornada laboral, La Habitación para los trabajadores, El Derecho a la capacitación y adiestramiento para el trabajo, Los Accidentes de trabajo, La Higiene y Seguridad en el trabajo, El Derecho de asociación de trabajadores y patronos ello para la defensa de sus intereses, El Derecho a la huelga, La solución de conflictos entre trabajadores y patronos se sujetara a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, Se establece también la responsabilidad del patrón en el caso de que exista un despido injustificado, El derecho al escalafón, Derecho a la seguridad social en caso de accidentes y enfermedades profesionales, entre otras.

2.8 SUSTENTO LEGAL.

Debido a que nuestro artículo 123 de la Constitución política maneja un gran numero de privilegios y obligaciones de carácter laboral, ha sido necesario el surgimiento de una Ley Reglamentaria a dicho artículo que determine de manera clara y precisa como se llevaran a cabo dichas prerrogativas y obligaciones, estableciendo así procedimientos propios para cada una de ellas.

2.8.1 LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

El Constituyente de 1917 decidió facultar de manera concurrente al Congreso de la Unión y a los Congresos Estatales para legislar en materia del trabajo.

Los Estados en ejercicio de estas facultades conferidas expidieron la mayoría de las veces con graves deficiencias y omisiones sus reglamentaciones laborales, lo que derivó de tales prácticas fue una serie de ordenamientos laborales que daban un tratamiento distinto a los trabajadores de cada Entidad Federativa.

Debido a tal situación el Presidente de la República el señor Emilio Portes Gil, presento ante la cámara de Senadores una iniciativa de reformas en la que se proponía la federalización de la legislación del trabajo, así pues argumentándose en el sentido de que no era congruente o no existía razón alguna para conceder derechos distintos en el orden social a los trabajadores y ciudadanos del país, como se venía realizando con las facultades delegadas a las Entidades Federativas para legislar en dicha materia.

Así pues, la reforma propuesta hacía referencia a una solución estrictamente original, la cual manejaba que la Ley del Trabajo sería unitaria y se expediría por el Congreso Federal, pero su aplicación correspondería a las autoridades federales y a las locales mediante una distribución de competencias incluida en la misma reforma.

A consecuencia de la federalización de la legislación laboral se expidió la Ley Federal del Trabajo el 18 de Agosto de 1931, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 28 de Agosto del mismo año, dicha Ley en su artículo 14 transitorio establecía que se derogaban todas las leyes y decretos expedidos con anterioridad por las legislaturas de los Estados en materia de trabajo y los expedidos por el Congreso de la Unión en cuanto se opongan a la presente Ley.

De tal manera, desde 1931 desapareció la infraestructura normativa que regulaba las relaciones laborales de los trabajadores de las Entidades Federativas.¹⁰ (Dávalos, 1991: 113).

2.8.2 LEY FEDERAL PARA PREVENIR Y ELIMINAR LA DISCRIMINACION EN MEXICO.

El 11 de Junio de 2003 se publico en el Diario Oficial de la Federación (DOF) la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación que establece entre otras, medidas para prevenir la discriminación laboral. Dicha ley según su artículo 4, entiende por discriminación: toda distinción, exclusión o restricción que, basada en el origen étnico o nacional, sexo, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otra, tenga por efecto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades de las personas.¹¹ (Arellano, 2004: 8).

2.9 SUSTENTO INTERNACIONAL.

C111 CONVENIO SOBRE LA DISCRIMINACIÓN (EMPLEO Y OCUPACIÓN), 1958.

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 4 junio 1958 en su cuadragésima segunda reunión;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la discriminación en materia de empleo y ocupación, cuestión que constituye el cuarto punto del orden del día de la reunión:

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional;

Considerando que la Declaración de Filadelfia afirma que todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo, tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades, y

Considerando además que la discriminación constituye una violación de los derechos enunciados por la Declaración Universal de los Derechos Humanos,

Adopta, con fecha veinticinco de junio de mil novecientos cincuenta y ocho, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958:

Artículo 1.

1. A los efectos de este Convenio, el término *discriminación* comprende:

a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación;

b) cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el Miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados.

2. Las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no serán consideradas como discriminación.

3. A los efectos de este Convenio, los términos *empleo* y *ocupación* incluyen tanto el acceso a los medios de formación profesional y la admisión en el empleo y en las diversas ocupaciones como también las condiciones de trabajo.

Artículo 2.

Todo Miembro para el cual este Convenio se halle en vigor se obliga a formular y llevar a cabo una política nacional que promueva, por métodos adecuados a las condiciones y a la práctica nacionales, la igualdad de oportunidades y de trato en

materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto.

Artículo 3.

Todo Miembro para el cual el presente Convenio se halle en vigor se obliga por métodos adaptados a las circunstancias y a las prácticas nacionales, a:

a) tratar de obtener la cooperación de las organizaciones de empleadores y de trabajadores y de otros organismos apropiados en la tarea de fomentar la aceptación y cumplimiento de esa política;

b) promulgar leyes y promover programas educativos que por su índole puedan garantizar la aceptación y cumplimiento de esa política;

c) derogar las disposiciones legislativas y modificar las disposiciones prácticas administrativas que sean incompatibles con dicha política;

d) llevar a cabo dicha política en lo que concierne a los empleos sometidos al control directo de una autoridad nacional;

e) asegurar la aplicación de esta política en las actividades de orientación profesional, de formación profesional y de colocación que dependan de una autoridad nacional;

f) indicar en su memoria anual sobre la aplicación de este Convenio las medidas adoptadas para llevar a cabo esa política y los resultados obtenidos.

Artículo 4.

No se consideran como discriminatorias las medidas que afecten a una persona sobre la que recaiga sospecha legítima de que se dedica a una actividad perjudicial a la seguridad del Estado, o acerca de la cual se haya establecido que de hecho se dedica a esta actividad, siempre que dicha persona tenga el derecho a recurrir a un tribunal competente conforme a la práctica nacional.

Artículo 5.

1. Las medidas especiales de protección o asistencia previstas en otros convenios o recomendaciones adoptados por la Conferencia Internacional del Trabajo no se consideran como discriminatorias.

2. Todo Miembro puede, previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, definir como no discriminatorias cualesquiera otras medidas especiales destinadas a satisfacer las necesidades particulares de las personas a las que, por razones tales como el sexo, la edad, la invalidez, las cargas de familia o el nivel social o cultural, generalmente se les reconozca la necesidad de protección o asistencia especial.

Artículo 6.

Todo Miembro que ratifique el presente Convenio se obliga a aplicarlo a los territorios no metropolitanos, de conformidad con las disposiciones de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo.

Artículo 7.

Las ratificaciones formales del presente Convenio serán comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

Artículo 8.

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

2. Entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros hayan sido registradas por el Director General.

3. Desde dicho momento, este Convenio entrará en vigor, para cada Miembro, doce meses después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación.

Artículo 9.

1. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un período de diez años, a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia no surtirá efecto hasta un año después de la fecha en que se haya registrado.

2. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del período de diez años mencionado en el párrafo precedente, no haga uso del derecho de denuncia previsto en este artículo quedará obligado durante un nuevo período de diez años, y en lo sucesivo podrá denunciar este Convenio a la expiración de cada período de diez años, en las condiciones previstas en este artículo.

Artículo 10.

1. El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo el registro de cuantas ratificaciones, declaraciones y denuncias le comuniquen los Miembros de la Organización.

2. Al notificar a los Miembros de la Organización el registro de la segunda ratificación que le haya sido comunicada, el Director General llamará la atención de los Miembros de la Organización sobre la fecha en que entrará en vigor el presente Convenio.

Artículo 11.

El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo comunicará al Secretario General de las Naciones Unidas, a los efectos del registro y de conformidad con el artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas, una información completa sobre todas las ratificaciones, declaraciones y actas de denuncia que haya registrado de acuerdo con los artículos precedentes.

Artículo 12.

Cada vez que lo estime necesario, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo presentará a la Conferencia una memoria sobre la aplicación del Convenio, y considerará la conveniencia de incluir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de su revisión total o parcial.

Artículo 13.

1. En caso de que la Conferencia adopte un nuevo convenio que implique una revisión total o parcial del presente, y a menos que el nuevo convenio contenga disposiciones en contrario:

a) la ratificación, por un Miembro, del nuevo convenio revisor implicará, ipso jure, la denuncia inmediata de este Convenio, no obstante las disposiciones contenidas en el artículo 9, siempre que el nuevo convenio revisor haya entrado en vigor;

b) a partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo convenio revisor, el presente Convenio cesará de estar abierto a la ratificación por los Miembros.

2. Este Convenio continuará en vigor en todo caso, en su forma y contenido actuales, para los Miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el convenio revisor.

Artículo 14

Las versiones inglesa y francesa del texto de este Convenio son igualmente auténticas.

RATIFICADO POR MEXICO EL 11 DE SEPTIEMBRE DE 1961.

CAPITULO 3 ORGANISMOS ENCARGADOS DE PROTEGER AL TRABAJADOR.

En el presente capitulo se observara como La Ley Federal del Trabajo establece organismos o autoridades encargadas de hacer valer sus disposiciones en ella contempladas asi como a su vez les otorga competencia en sus respectivas jurisdicciones.

3.1 SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL.

La Ley faculta a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social para que organice un Instituto del Trabajo, para la preparación y elevación del nivel cultural del personal técnico y administrativo.

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, como dependencia del Poder Ejecutivo Federal, tiene a su cargo el desempeño de las facultades que le atribuyen la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, la Ley Federal del Trabajo, otras leyes y tratados, así como los reglamentos, decretos, acuerdos y órdenes del Presidente de la República.

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, por conducto de sus servidores públicos, unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados, realizará sus actividades en forma programada, conforme a los objetivos nacionales, estrategias, prioridades y programas contenidos en el Plan Nacional de Desarrollo, el programa sectorial respectivo y a las políticas que para el despacho de los asuntos establezca el Presidente de la República, en coordinación, en su caso, con otras dependencias y entidades de la Administración Pública Federal.

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social y los Departamentos y Direcciones del Trabajo tendrán las atribuciones que les asignen sus leyes orgánicas y las normas de trabajo.

3.2 PROCURADURIA DE LA DEFENSA DEL TRABAJO.

El Presidente de la República con fecha 28 de Mayo de 1975 expidió el Reglamento de la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo dándole el carácter de un organismo desconcentrado, al que se pretendió dotar de autonomía administrativa; se le dieron atribuciones para denunciar ante cualquier autoridad las violaciones de las normas laborales para denunciar en la vía administrativa o jurisdiccional la falta o retención del pago de los salarios mínimos o del reparto de utilidades, para denunciar al Pleno de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje los criterios contradictorios en que hayan incurrido las Juntas Especiales y para denunciar ante el Presidente de la mencionada Junta Federal el incumplimiento de sus deberes de los funcionarios encargados de impartir la justicia laboral.

Este organismo del trabajo surge en base a la condición económica en que se encuentren los trabajadores por la razón de que se presenta con frecuencia el caso de que no tengan elementos para acudir a personas que los representen ante las Juntas y que personalmente carecen de conocimientos para actuar en un proceso.

Es por ello que la Ley establece la Procuraduría de la Defensa del Trabajo para representar o asesorar a los trabajadores y a sus sindicatos siempre que lo soliciten, ante cualquier autoridad así como para interponer los recursos ordinarios y extraordinarios procedentes y siguiendo la tendencia conciliatoria de Ley, así

también proponer a las partes interesadas soluciones amistosas para el arreglo de sus conflictos.

Este organismo funcionara tanto en el ramo federal como en el local y se integra por un Procurador General nombrado por el Secretario del Trabajo y Previsión Social o por los Gobernadores de las Entidades Federativas según corresponda, a su vez también se integrara por el numero de Procuradores auxiliares que se juzguen necesarios, para el Procurador General la Ley le establece como requisito para dicho nombramiento tener el titulo de Licenciado en Derecho y una practica profesional no menor de tres años, para los Procuradores auxiliares solamente deberán cumplir como requisito para el cargo haber concluido el tercer año o el sexto semestre de la carrera de Licenciado en Derecho.

Los servicios que preste la Procuraduría de la Defensa del Trabajo serán gratuitos; asi pues las autoridades están obligadas a proporcionar a la Procuraduría los datos e informes que solicite para el mejor desempeño de sus funciones. Los reglamentos determinaran las atribuciones, la forma de su ejercicio y los deberes de dicho organismo.

MISIÓN.

Brindar asesoría y representación legal a trabajadores y sindicatos durante las etapas conciliatoria y contenciosa de sus conflictos laborales, a fin de asegurar el respeto a sus derechos.

VISIÓN.

Una dependencia altamente profesionalizada, confiable y reconocida en la comunidad por su eficacia para proteger los derechos laborales de los trabajadores.¹² (Guerrero, 2000: 445).

3.3 ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT).

Aunque dicho organismo no es contemplado en nuestra Ley Federal del Trabajo es una autoridad que rebasa las fronteras del ámbito nacional mexicano, el cual juega un papel de suma relevancia en cuanto a que se enfoca a la defensa de las disposiciones de carácter laboral, pero, hablando ya en un plano internacional.

Las áreas de acción prioritarias de la Organización Internacional del Trabajo en México se articulan en torno a tres grandes objetivos, definidos conjuntamente con el gobierno y las organizaciones representativas de empleadores y trabajadores en México, y que son los siguientes:

- El aumento del empleo productivo y la reducción del desempleo, impulsando particularmente la cantidad y la calidad de los empleos para los trabajadores mexicanos y promover políticas con enfoque de género;

- La promoción del diálogo social y la democracia en un contexto económico y social nuevo, a través de la promoción de una Nueva Cultural Laboral;
- La mejora de las condiciones de trabajo y protección social, impulsando la erradicación progresiva del trabajo infantil.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) es un organismo especializado de las Naciones Unidas que se ocupa de las cosas relativas al trabajo y las relaciones laborales.

La Organización Internacional del Trabajo fue fundada en 1919 en el marco de las negociaciones que se abrieron en la Conferencia de la Paz realizada primero en París y luego en Versalles al finalizar la Primera Guerra Mundial.¹³ (De Buen, 2001: 434).

Su Constitución, sancionada en 1919, se complementa con la Declaración de Filadelfia de 1944. La OIT tiene un gobierno tripartito, integrado por los representantes de los gobiernos, de los sindicatos y de los empleadores. Su órgano supremo es la Conferencia Internacional, que se reúne anualmente en junio. Su órgano de administración es el Consejo de Administración que se reúne cuatrimestralmente. Cada cinco años El Consejo de Administración elige al

Director General, encargado de dirigir la Oficina Internacional del Trabajo e implementar las acciones en el terreno. En 2003 fue reelegido para el cargo el chileno Juan Somavía. La sede central se encuentra en Ginebra, Suiza. En 1969 la OIT recibió el Premio Nobel de la Paz. Está integrado por 180 estados nacionales.

Las negociaciones tuvieron la particularidad de ser realizadas entre los gobiernos, los sindicatos y las organizaciones de empleadores, quienes tomaron como base la Asociación Internacional para la Protección Legal de los Trabajadores que había sido fundada en Basilea en 1901 para establecer la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, adoptada por la Conferencia de Paz de París e incluida en la sección XIII del Tratado de Versalles.

La Organización Internacional del Trabajo se organizó desde un principio con un gobierno tripartito, único en su género, integrado por representantes de los gobiernos, los trabajadores y los empleadores y eligió como primer Director General al francés Albert Thomas.

Entre 1919 y 1921 la Organización Internacional del Trabajo sancionó dieciséis convenios internacionales del trabajo y dieciocho recomendaciones y en 1926 se introdujo un mecanismo de control, aún vigente, por el cual cada país debía presentar anualmente una memoria informando sobre el estado de

aplicación de las normas internacionales. Con el fin de examinar esas memorias se creó también la Comisión de Expertos, integrada por juristas independientes, que cada año presenta su informe a la Conferencia.

En 1934, bajo el gobierno de Franklin D. Roosevelt, los Estados Unidos solicitaron su ingreso en calidad de miembro de la Organización Internacional del Trabajo. Durante la Segunda Guerra Mundial se instaló temporalmente en Montreal.

En 1944, cuando aún la guerra no había terminado, la Conferencia Internacional del Trabajo en Filadelfia aprobó la Declaración de Filadelfia que se integró como anexo a la Constitución, fijando los principios, fines y objetivos de la Organización Internacional del Trabajo. En 1948 se adoptó el Convenio sobre Libertad Sindical N° 87.

Entre 1948 y 1970, durante la dirección del estadounidense David Morse, debido al proceso de descolonización se duplicó el número de estados miembros de la Organización Internacional del Trabajo, quedando en minoría los países industrializados. La Organización Internacional del Trabajo amplió sus actividades quintuplicando el presupuesto y cuadruplicando el número de sus empleados. En 1960, se creó el Instituto Internacional de Estudios Laborales y en 1965, el Centro Internacional de Perfeccionamiento Profesional y Técnico, con sede en Turín. En

1969, al cumplirse cincuenta años de su creación, le fue otorgado el Premio Nobel de la Paz.

Finalizada la Guerra Fría y frente al proceso de globalización y deterioro de los derechos laborales en todo el mundo, la Organización Internacional del Trabajo ha señalado la necesidad de dar prioridad al cumplimiento de las Normas y Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo garantizados por los ocho convenios fundamentales (libertad sindical, negociación colectiva, abolición trabajo forzoso, abolición del trabajo infantil, eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación), destacando los conceptos de empleo decente y democratización de la globalización.

3.3.1 ORGANOS DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO.

a) CONFERENCIA INTERNACIONAL.

La Conferencia Internacional del Trabajo es el órgano superior de la Organización Internacional del Trabajo. Se reúne anualmente, en junio, en Ginebra. Está integrada por cuatro delegados por cada país miembro, dos de ellos elegidos por el gobierno, y los otros dos propuestos por las organizaciones de trabajadores y empleadores respectivamente. De este modo, la mitad de los integrantes de la Conferencia representan a los gobiernos, en tanto que una

cuarta parte integra el *bloque de trabajadores*, y la otra cuarta parte integra el *bloque de empleadores*.

A la Conferencia Internacional le corresponde la sanción de las normas internacionales del trabajo, fundamentalmente convenios y recomendaciones por las dos terceras partes de sus miembros.

También corresponde a la Conferencia Internacional examinar las memorias anuales que cada país debe presentar sobre el estado de la aplicación de las normas internacionales en cada país, y eventualmente aprobar recomendaciones en los casos en que existen deficiencias. En esa tarea la Conferencia cuenta con la ayuda de la importante Comisión de Expertos que debe examinar cada memoria y producir un informe a la Conferencia recomendando los cursos de acción en cada caso.

A partir de 1998 la Conferencia debe examinar el Informe Global sobre lo que ordena la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo, que debe preparar la Oficina, debiendo dar cuenta, cada año en forma rotativa, el estado en que se encuentran cada uno de estos puntos:

- libertad sindical y de asociación y reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva;
- la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio;
- la abolición efectiva del trabajo infantil,
- la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación.

b) COMISION DE EXPERTOS.

La Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR) es un organismo permanente asesor de la Conferencia Internacional, integrado por juristas especialistas en Derecho Internacional del Trabajo.

La función de la Comisión de Expertos es examinar las memorias que todos los países tienen la obligación de presentar cada año, detallando el estado en que se encuentra la aplicación de los convenios internacionales en cada país.

Cada año la Comisión de Expertos debe presentar su informe a la Conferencia, con la opinión que le merece cada situación y las recomendaciones que propone en cada caso. Las opiniones de la Comisión de Expertos han adquirido gran importancia jurídica para la interpretación de las normas internacionales y se encuentran recopiladas como jurisprudencia en cada convenio, en la base de datos ILOLEX.

c) CONSEJO DE ADMINISTRACION.

El Consejo de Administración está integrado por 56 personas. De los 28 integrantes que corresponden a los gobiernos, 10 son designados directamente por los diez países de mayor importancia industrial (Alemania, Brasil, China, Estados Unidos, Francia, India, Italia, Japón, Reino Unido y Rusia) y el resto por los delegados gubernamentales en la Conferencia. Los otros 28 miembros corresponden en partes iguales a los trabajadores y empleadores y son elegidos por los bloques correspondientes en la Conferencia. Los miembros se renuevan cada tres años.¹⁴ (De Buen, 2001: 438).

Es el órgano administrativo de la Organización Internacional del Trabajo, se reúne cuatrimestralmente y actúa a través de la Oficina Internacional del Trabajo, cuyas reglas de funcionamiento establece.

d) COMITÉ DE LIBERTAD SINDICAL.

El Comité de Libertad Sindical (CLS) es un importante organismo que depende del Consejo de Administración, integrado por nueve de sus miembros, pertenecientes por partes iguales a los tres bloques. Su función es intervenir en las quejas relacionadas con la libertad sindical, derivadas de las potenciales violaciones a los Convenios Internacionales N° 87 y 98 y aquellos que resultan complementarios.

La importancia del Comité de Libertad Sindical radica en el alto perfil político de sus miembros, y en la facultad que tiene para producir recomendaciones críticas a los gobiernos, cuando determina que la libertad sindical ha sido afectada.

Existe un procedimiento específico para procesar las quejas por violaciones a la libertad sindical.

e) OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO.

La Oficina Internacional del Trabajo está dirigida por el Director General, elegido por la Conferencia Internacional en mandatos de cinco años, quien a su vez contrata el personal de acuerdo a estrictas normas de concursos.

La Oficina Internacional del Trabajo es el staff permanente de apoyo a la tarea de la Conferencia Internacional y el Consejo de Administración.

f) DIRECCION EJECUTIVA DE DIALOGO SOCIAL.

La Oficina Internacional del Trabajo está integrada por un gabinete de cinco direcciones ejecutivas. Una de ellas es la de Diálogo Social, la que a su vez está dividida en dos importantes estructuras: las oficinas de Apoyo a las Actividades de los Trabajadores (ACTRAV) y de los Empleadores (ACTEMP).

OFICINA DE APOYO A LAS ACTIVIDADES DE LOS TRABAJADORES,
(ACTRAV).

ACTRAV es la Oficina de Apoyo a las Actividades de los Trabajadores. Actúa en relación directa con el *bloque de trabajadores* de la Conferencia Internacional, las dos centrales internacionales (CSI y FSM), los sindicatos mundiales (federaciones sindicales internacionales) y las centrales sindicales nacionales.

OFICINA DE APOYO A LAS ACTIVIDADES DE LOS EMPLEADORES,
(ACTEMP).

ACTEMP es la Oficina de Apoyo a las Actividades de los Empleadores. Actúa en relación directa con el *bloque de empleadores* de la Conferencia

Internacional, la central internacional (OIE), y las cámaras empresariales sectoriales, regionales y nacionales.

3.3.2 NORMAS, CONVENIOS, RECOMENDACIONES Y DECLARACIONES.

La Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, sancionada en su redacción original en 1919, es la norma que establece el funcionamiento y la organización de la Organización Internacional del Trabajo. Allí se establecen cuales son los órganos de gobierno de la Organización Internacional del Trabajo (Conferencia General, Consejo de Administración y Oficina Internacional del Trabajo), la composición tripartita de los órganos colegiados, los procedimientos para sancionar convenios y recomendaciones y sus efectos, el sistema de control regular mediante memorias anuales, el procedimiento de quejas, entre los temas más importantes.

Como Anexo a la Constitución se encuentra la Declaración de Filadelfia, sancionada en 1944, donde figuran los principios y fines fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo. Allí se encuentra el famoso principio estableciendo que *«el trabajo no es una mercancía»*. Entre otros principios y declaraciones fundamentales establece que *«la pobreza constituye un peligro para la prosperidad de todos»* , que *«todos los seres humanos tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades»* y que *«cualquier política y medida de índole nacional e internacional, particularmente de*

carácter económico y financiero, deben juzgarse desde este punto de vista y aceptarse solamente cuando favorezcan, y no entorpezcan, el cumplimiento de este objetivo fundamental» incumbiendo a la Organización Internacional del Trabajo «*examinar y considerar cualquier programa o medida internacional de carácter económico y financiero»*, y *fomentar el pleno empleo.*

La Organización Internacional del Trabajo sanciona convenios internacionales y recomendaciones. Ambos requieren una mayoría de dos tercios para ser aprobadas por la Conferencia Internacional. Los convenios internacionales constituyen tratados internacionales obligatorios para sus miembros una vez ratificados, en tanto que las recomendaciones, no son obligatorias, y constituyen sugerencias a los países para ir progresando en las relaciones laborales. Generalmente a todo convenio sancionado, corresponde una recomendación que contiene una normatividad más avanzada.¹⁵ (Ibidem: 441).

Existen ocho convenios internacionales considerados fundamentales:

- Convenio N° 29 sobre el trabajo forzoso, 1930
- Convenio N° 87 sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948
- Convenio N° 98 sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949

- Convenio N° 100 sobre igualdad de remuneración, 1951
- Convenio N° 105 sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957
- Convenio N° 111 sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958
- Convenio N° 138 sobre la edad mínima, 1973
- Convenio N° 182 sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999.

Además, en 1989 se aprobó el Convenio 169 sobre Pueblos Indígenas y Tribales que hasta la Declaración de Derechos de Pueblos Indígenas de Naciones Unidas fue el único instrumento internacional que reconocía derechos colectivos a los indígenas.

A lo largo de su historia la Organización Internacional del Trabajo ha promulgado 187 convenios internacionales y 198 recomendaciones. Las mismas pueden ser consultadas en la base de datos ILOLEX que lleva la organización.

De gran importancia resulta también la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento, realizada en 1998, en vista de los graves problemas acarreados por la globalización sobre los derechos laborales. La Declaración dispuso brindar especial atención a la efectiva aplicación de los derechos fundamentales de los trabajadores, a saber:

- la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva;
- la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio;
- la abolición efectiva del trabajo infantil; y
- la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

La Declaración precisa que los derechos fundamentales del trabajo son universales y deben ser respetados a todas las personas en todos los países, sin importar el nivel de desarrollo económico de cada uno.

A tal fin la Organización Internacional del Trabajo creó un mecanismo de seguimiento de la Declaración mediante un informe anual a la Conferencia en el que se analiza la situación de cada uno de los cuatro grupos de derechos, en forma rotativa.

3.3.3 DISCRIMINACION LABORAL EN EL AMBITO INTERNACIONAL, ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO.

La Organización del Trabajo ha sido la protectora internacional del derecho al trabajo, adoptando una serie de convenios que están dirigidos a prohibir practicas discriminatorias en el trabajo.

Entre sus Convenios encontramos los siguientes que tratan la Discriminación Laboral como tema principal:

- a) Sobre la libertad de sindicación y de negociación colectiva tenemos los convenios 87 y 98.
- b) Sobre la eliminación de la discriminación en el empleo u ocupación tenemos los convenios 100 y 111.

Todos ratificados y aprobados por nuestro país.

La no discriminación es el derecho de toda persona a ser tratada sin distinción o restricción arbitraria basada en estigmas o prejuicios, a efecto de que le sea posible el aprovechamiento de sus derechos y libertades fundamentales y el libre acceso a las oportunidades sociales. Es una forma del derecho fundamental a la igualdad.

3.3.4 PARTICIPACION DE MEXICO EN LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT)

México ingresó a la OIT el 12 de septiembre de 1931, al formalizarse su aceptación del Pacto de la Sociedad de Naciones --Tratado de Versalles--, mediante una resolución de la Asamblea.

Desde 1925, el Grupo de los Trabajadores de la OIT había sugerido que el Consejo de Administración examinara la posibilidad de invitar a México a ingresar a la Organización. Sin embargo, la decisión de participar en la OIT se adoptó hasta que México ingresó a la Sociedad de Naciones.

PARTICIPACION EN EL CONSEJO DE ADMINISTRACION.

En la 93ª Conferencia Internacional del Trabajo (junio 2005), México resultó electo miembro del Consejo de Administración por un período de tres años (2005-2008). México ha sido miembro del Consejo en 20 períodos. En 13 se ha desempeñado como miembro titular y en los 7 restantes como miembro adjunto. En el período actual (2005-2008) funge como miembro adjunto.

Por su parte, los sectores empleador y trabajador mexicanos han estado continuamente representados en el Consejo. La experiencia y prestigio de los representantes mexicanos les ha permitido influir directamente en las decisiones de los grupos empleador y trabajador de este órgano.

OFICINA DE ZONA DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO EN MEXICO.

El 5 de enero de 1995 se abrió en México la Oficina de zona de la OIT para México, Cuba, República Dominicana y Haití. Actualmente funge como Director el Sr. Guillermo Miranda de nacionalidad chilena.

CONVENIOS RATIFICADOS POR MEXICO.

De acuerdo con los principios del Artículo 123 Constitucional, reglamentados por la Ley Federal del Trabajo de 1931, México ha ratificado 78 de los 185 convenios de la OIT. Estos convenios abarcan importantes aspectos del ámbito laboral como son el empleo, las condiciones de trabajo, salarios, seguridad social, trabajo de las mujeres y de los menores, libertad sindical, administración e inspección en el trabajo, consulta tripartita, trabajo portuario y de la gente de mar y trabajadores migrantes, entre otros.

En la medida en que México participa en la elaboración de los convenios, impulsa y promueve la adopción de normas laborales que garanticen la protección de los intereses del sector laboral mexicano, y fortalece el papel de nuestro país como actor destacado en la dinámica del mundo del trabajo.

Los convenios ratificados por México imponen la obligación de someterse a los procedimientos destinados a supervisar su aplicación.

3.4 SERVICIO NACIONAL DE EMPLEO, CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO.

Este organismo tiene como objeto estudiar y promover la generación de empleos y lograr la colocación de los trabajadores, a su vez también debe organizar, promover y supervisar la capacidad y el adiestramiento de los trabajadores y registrar las constancias de habilidades laborales.

A consecuencia de este organismo se crea una Unidad Coordinadora de Empleo, Capacitación y Adiestramiento como un organismo desconcentrado, dependiente de la Secretaria del Trabajo y Previsión Social y se le encarga estudiar las causas del desempleo, analizar el mercado de trabajo, formular el catalogo nacional de ocupaciones y promover la celebración de convenios en materia de empleo entre la Federación y Entidades Federativas.

Además tiene entre otras funciones cuidar de la constitución de las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento, igualmente debe autorizar y registrar escuelas que impartan capacitación y adiestramiento a los trabajadores aprobando o modificando los planes de estudio y en su caso de acuerdo con la Secretaria de Educación, la expedición de certificados de capacitación para los trabajadores.

3.4.1 CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO.

Así pues, podemos observar que la capacitación y el adiestramiento se ha convertido en un derecho de los trabajadores de exigir a su patrón que lo capacite y adiestre, a fin de elevar su nivel de vida y para ese efecto deben formular planes y programas el patrón tanto como sus trabajadores sean estos sindicalizados o no, todo lo anterior con la respectiva aprobación de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Dicha capacitación y adiestramiento puede proporcionarse fuera de la empresa y es viable que se establezcan locales para ello, estos también deberán ser autorizados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

El Trabajador puede tratar de capacitarse en su propio trabajo o en otro diferente, en el primer supuesto tratara de capacitarse en su propio trabajo o en otro diferente, aquí se efectuara dentro de las horas de trabajo; en el segundo hipotético será fuera de la jornada. La Ley señala que cuando se trate de trabajadores de nuevo ingreso que vayan a ser capacitados en la duración que provenga de esta se aplicaran las condiciones generales de trabajo esto quiere decir que percibirán salario y las demás prestaciones legales.

Para el logro de los objetivos señalados anteriormente se creara en cada empresa una Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento con igual numero

de representantes de los trabajadores y del patrón, así este último tendrá la obligación dentro de los primeros sesenta días de los años impares a someter a aprobación de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, los planes y programas de capacitación y adiestramiento.

Una vez capacitado o adiestrado un trabajador, deberá entregársele una constancia de ello, la cual será registrada por la Unidad Coordinadora de Empleo, Capacitación y Adiestramiento todo ello con el relevante fin de formar el Padrón de Trabajadores capacitados y se entregará al interesado una constancia de habilidades laborales.¹⁶ (Guerrero, 2000: 464).

3.5 INSPECCION DE TRABAJO.

En este apartado primero que nada es imperante señalar que existen Inspectores del Trabajo de carácter federal o local ello en base a que sus funciones se refieran a materia de una u otra jurisdicción. Los Inspectores Federales son designados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social a su vez los Inspectores Locales serán nombrados por los Gobernadores de los Estados y por el Jefe de Departamento del Distrito Federal.

Los Inspectores del Trabajo son funcionarios que tienen a su cargo vigilar que en los centros de trabajo se observen las disposiciones que sobre higiene y seguridad se contienen en la Ley o reglamentos, además de que se cumpla con las obligaciones que corresponden tanto a patrones como a trabajadores, buscando en el respeto recíproco de derechos la garantía de las buenas relaciones obrero patronales.

Con el objetivo de que puedan desempeñar sus funciones de vigilancia la Ley los faculta a visitar, previa identificación, durante las horas de trabajo diurno o nocturno las empresas o establecimientos, en ese orden de ideas podrán interrogar al personal sin presencia de testigos; sugerir se corrijan las violaciones a las condiciones de trabajo y se eliminen los defectos comprobados en las instalaciones y métodos del trabajo cuando estos constituyan una violación de las normas legales o un peligro para la seguridad o salud de los trabajadores.

Los Inspectores del Trabajo deberán practicar inspecciones extraordinarias cuando sean requeridas por sus superiores o cuando reciban alguna denuncia respecto de violaciones a las normas del trabajo, en su caso levantarán actas con la intervención de los trabajadores y patrones haciendo constar las deficiencias o violaciones a las normas de trabajo.¹⁷ (Ibídem: 466).

CAPITULO 4

EL DESEMPLEO

En el presente capitulo se analizara un fenómeno económico social de importante lugar dentro del desarrollo del presente trabajo, analizándose esta figura como es que se genera dentro de nuestra sociedad y como parte de la

misma es sujeta del desempleo afrontando las consecuencias del mismo, siendo imposible en ocasiones no formar parte de ese fenómeno.

El desempleo a lo largo del tiempo ha sido un problema que aqueja a un gran número de familias no solo en nuestro país, si no a nivel internacional también es conocido este fenómeno, siendo el caso que en el transcurso de la presente exposición se enfocara el estudio tanto a México como a otros países.

4.1 CONCEPTO DE DESEMPLEO.

El término desempleo es sinónimo de desocupación o paro. El desempleo está formado por la población activa (en edad de trabajar) que no tiene trabajo. No se debe confundir la población activa con la población inactiva. Existen tres tipos de desempleo que en economías periféricas suelen ser cuatro (incluyendo el desempleo estacional). Estos tipos de desempleo son el *cíclico*, el *estructural*, el *friccional* y el *estacional*.

Tal como se ha visto, no todo el que no trabaja se considera desempleado. Para ser considerado desempleado es necesario satisfacer las siguientes condiciones:

- Ser miembro de la fuerza de trabajo (es decir, tener edad para trabajar y deseo de trabajar).

- Estar sin trabajo pero estar disponible para trabajar de inmediato.
- Haber tomado medidas concretas durante las últimas cinco semanas para buscar un empleo asalariado o un empleo independiente.

4.2 TIPOS DE DESEMPLEO.

4.2.1 DESEMPLEO CICLICO.

Este tipo de desempleo es cuando el desempleo se genera solo por un ciclo, el más nocivo es el desempleo cíclico. En este caso sus consecuencias pueden llevar a países con instituciones débiles a la violencia generalizada y finalmente la desobediencia civil. En países desarrollados la situación puede provocar vuelcos desde las políticas de Estado hasta definitivamente la adopción de un sistema económico distinto como pena del debilitamiento institucional. Un caso de desempleo cíclico ha sido la crisis mundial de 1929.

4.2.2 DESEMPLEO ESTRUCTURAL.

El desempleo estructural corresponde técnicamente a un desajuste entre oferta y demanda de trabajadores. Esta clase de desempleo es más pernicioso que el desempleo estacional y el desempleo friccional. En esta clase de desempleo, la característica de la oferta suele ser distinta a la característica de la demanda lo que hace probable que un porcentaje de la población no pueda

encontrar empleo de manera sostenida. Por lo anterior, los economistas ligados al Estado no pueden admitir que un país esté bajo este tipo de desempleo pues se trata de una situación grave para una población asalariada de un punto o sector determinado. Además, en un contexto de libre mercado, se suma a la crisis de las masas asalariadas la de las medianas y pequeñas empresas que no logran adaptar su respuesta a la crisis cíclica del sistema capitalista en la que sólo los grandes conglomerados empresariales, es decir los holdings, pueden funcionar.

Por otro lado, el factor tecnológico es un elemento a considerar permanentemente en las crisis capitalistas. La fusión de las empresas motrices del sistema (que incurren en monopolio) y el constante progreso tecnológico hace que la mano de obra sea menos requerida en alta tecnología, desplazándose grandes masas hacia trabajos informales o de carácter precario.

Las características principales que advierten de un desempleo de tipo estructural son:

- Desajuste sostenido entre la calidad y características de la oferta y la demanda.
- Desadaptación del conjunto de los actores económicos respecto a la economía externa e incapacidad del mercado interno para paliar esa diferencia.

4.2.3 DESEMPLEO FRICCIONAL.

El *desempleo friccional* (por rotación y búsqueda) y el desempleo por desajuste laboral (debido a las discrepancias entre las características de los puestos de trabajo y de los trabajadores) aparecen aun cuando el número de puestos de trabajo coincida con el número de personas dispuestas a trabajar. Se origina por las modificaciones técnicas introducidas en la estructura de la producción que en ciertos oficios privan a los trabajadores de su empleo. 18 (Patiño, 1996: 40).

Se refiere a los trabajadores que van de un empleo a otro para mejorarse. Su desempleo es temporal y no representa un problema económico. El desempleo friccional es relativamente constante.

4.2.4 DESEMPLEO ESTACIONAL.

El desempleo estacional es aquel que varía con las estaciones del año debido a fluctuaciones estacionales en la oferta o demanda de trabajo. Se habla de desempleo estacional, por otra parte, para referirse al que se produce por la demanda fluctuante que existe en ciertas actividades, como la agricultura, por ejemplo.¹⁹ (Ibidem: 41).

4.3 EFECTOS DEL DESEMPLEO.

La presencia de un elevado desempleo es un problema tanto económico como social. Como problema económico, es un despilfarro de valiosos recursos. Como problema social es una fuente de enormes sufrimientos, ya que los trabajadores desempleados tienen que luchar con una renta menor. Durante los períodos de elevado desempleo, las dificultades económicas también afectan a sus emociones y a la vida familiar.

De cuando en cuando, los países experimentan un elevado desempleo que persiste durante largos períodos, a veces hasta diez años. Es lo que ocurrió en Estados Unidos durante la Gran Depresión, que comenzó en 1929. En unos pocos años, el desempleo aumentó afectando a casi una cuarta parte de la población trabajadora, mientras que la producción industrial se redujo a la mitad.

4.4 TASA DEL DESEMPLEO.

Las variaciones del desempleo son noticia todos los meses. Las cifras sobre el trabajo y el desempleo se encuentran entre los datos económicos más minuciosos y más amplios de un país. Se obtienen mensualmente mediante un procedimiento conocido con el nombre de encuesta de población activa. Todos los

meses se encuesta a unos hogares con preguntas referentes a su historia laboral reciente

La encuesta divide a la población de 16 años o más años en cuatro grupos:

- Ocupados. Son las personas que han realizado trabajo remunerado, así como las que tienen empleo pero están ausentes por enfermedad, huelgas o vacaciones.
- Desempleados. Son las personas que no están ocupadas, pero que han buscado trabajo activamente o están esperando volver a trabajar. Más exactamente, una persona está desempleada si no está trabajando y ha realizado esfuerzos específicos por encontrar empleo durante las cuatro últimas semanas, 2) ha sido suspendida de empleo y está esperando a ser llamada nuevo o 3) está esperando a ocupar un trabajo el mes siguiente. Para que una persona sea considerada desempleada, debe declarar que ha hecho un esfuerzo concreto (como acudir a empresas locales responder a anuncios de ofertas de trabajo) por encontrar un empleo.
- Inactivos. Esta categoría comprende el porcentaje de la población adulta que está estudiando, realizan tareas domésticas, jubilada, demasiado enferma para trabajar o que simplemente no está buscando trabajo
- Población activa. Comprende las personas que están ocupadas y las desempleadas.

La tasa de desempleo se calcula como el número de desempleados dividido por la población activa, y se expresa en forma de porcentaje. Es decir, no es una

proporción entre el total de la gente desempleada y el total de la población, sino el de aquella que se denomina "económicamente activa".

4.4.1 TASA DEL DESEMPLEO EN MEXICO.

Antes de abordar las siguientes estadísticas sobre el desempleo en nuestro país es imperante señalar de manera precisa lo que podemos comprender por una Población Económicamente Activa.

No toda la población de un país constituye su fuerza de trabajo, ya que no todos están en capacidad de trabajar o no todos desean laborar. Entonces es necesario dividir la población total de un país (o región) en dos grupos:

- La población en edad para trabajar.
- La población que no tiene edad para trabajar ya que es demasiado joven para laborar.

Sin embargo, no todos los miembros de la población en edad para trabajar desean trabajar. Algunas personas deciden dedicarse a su hogar, a estudiar u otras actividades. Estas personas pueden tener edad para trabajar pero no desean hacerlo, así que tampoco forman parte de la fuerza de trabajo o población activa. Tampoco se incluyen en la fuerza de trabajo a aquellas personas que por algún

tipo de enfermedad u otro tipo de impedimento no pueden trabajar. Puede decirse entonces que la población en edad para trabajar puede ser separada en dos grandes grupos:

- La población económicamente activa.
- La población no activa.

Es importante destacar que para ser un miembro de la población activa o fuerza de trabajo es necesario cumplir dos requisitos, que son tener edad para trabajar y desear trabajar.

Existen diversas razones por las que algunas personas pueden ingresar a la población activa o salir de ella. Así cada año personas jóvenes deciden incorporarse a la fuerza de trabajo al concluir sus estudios de secundaria o sus estudios universitarios o bien algunos otros deciden reincorporarse a la fuerza laboral. También otros salen porque se jubilan, otros se desaniman al haber estado mucho tiempo desempleados, entre otras razones.

La Población Económicamente Activa (PEA) de México fue de 45,2 millones de personas, por lo que la cifra de desempleados creció a casi 2,2 millones de personas, de acuerdo con las cifras del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (Inegi).

En los últimos ocho meses en México se ha perdido medio millón de empleos debido a la caída de la economía por la crisis internacional.

En el tercer mes del año 2009 dos mil nueve, la tasa de desempleo entre los varones fue del 4.86 % por ciento, mientras que entre las mujeres fue de 4.59 % por ciento.

El Instituto Nacional de Estadística y Geografía, el único organismo que proporciona estas cifras en México, considera empleadas a las personas mayores de 14 años que trabajan al menos seis horas a la semana y en cualquier puesto.

En el tercer mes del año 2009, la fuerza laboral empleada en todo el país representaba el 95.24 % por ciento de la Población Económicamente Activa.

De la población ocupada, un 42.3 % por ciento se concentró en el sector servicios, un 19.9 % por ciento en el comercio, un 15.1 % por ciento en la industria manufacturera, en actividades agropecuarias el 12.6 % por ciento, y un 8.4 % por ciento en la construcción, y el resto en otros sectores como minería, electricidad, agua y suministro de gas.

El 66.7 % por ciento de los trabajadores son asalariados, el 22.9 % por ciento autónomos, 5.9 % por ciento son personas sin pago fijo y un 4.5 % por ciento fue empleador o patrón.

La población subempleada, la que declaró tener necesidad y disponibilidad para ofertar más horas de trabajo que las que su ocupación actual le permite, alcanzó el 8 % por ciento de la Población Económicamente Activa y el 8.4 % por ciento de la ocupada, lo que representa 3.61 millones de personas.

El Instituto Nacional de Estadística y Geografía informó también que la tasa de desempleo en las 32 principales ciudades del país fue del 5.9 % por ciento en marzo pasado, 1.03 puntos porcentuales por encima de lo informado en el mismo mes de 2008.

4.5 CONSECUENCIAS DEL DESEMPLEO.

El trabajo les brinda a las personas la posibilidad de lograr ingresos, por tanto acceder a bienes y servicios, y así satisfacer sus necesidades. En la medida que logren satisfacer mejor sus necesidades, mejor será su nivel de vida. Es por eso que existe un fuerte vínculo entre el desempleo y la pobreza. Ahora bien, no sólo es importante el tener empleo, sino la calidad del empleo, es decir, el salario, la jornada laboral, las condiciones de empleo, la estabilidad, la seguridad social, entre muchos otros elementos.

Cabe destacar que el desempleo ocasiona a la sociedad tanto un costo económico como social. El costo económico corresponde a todo lo que se deja de producir y que será imposible de recuperar, esto no solo incluye los bienes que se

pierden por no producirlos sino también una cierta degradación del capital humano, que resulta de la pérdida de destrezas y habilidades.

Por otro lado, el costo social abarca, como se ha dicho, la pobreza e "inquietud social y política" que implica el desempleo en grandes escalas. Las personas sometidas a una ociosidad forzosa padecen frustración, desmoralización y pérdida del amor propio. Aunque este costo social es muy difícil de medir, es objeto de una profunda y general preocupación por el impacto que tiene en la sociedad, que muchas veces se ve traducido en la realización de delitos por la falta de empleo para subsistir.

En el caso de la inestabilidad laboral, es un fenómeno que se está estudiando a nivel internacional, ya que el hecho de tener un empleo y saber que en cualquier momento va haber recorte de personal, o bien que son pocas las posibilidades de obtener una nueva plaza, es un factor que genera mucho estrés.

Además, en algunos países donde nuestro país ya se incluye, se han registrado suicidios por la falta de empleo debido a que las personas se encuentran sumergidas en grandes depresiones.

El desempleo genera baja autoestima; por lo cual el Centro Laboral México, que es de asistencia privada, atiende a personas desempleadas, y lo que notan o ven en todo ese "pequeño" sector de la sociedad es que hay baja autoestima".

Las personas, al no sentirse productivos o no encontrar un empleo en donde desarrollar sus capacidades y conocimientos, resienten un golpe más o menos fuerte, dependiendo de la sensibilidad de las personas, y baja autoestima.

4.6 MAGNITUD DEL PROBLEMA DEL DESEMPLEO.

El creciente desempleo, es una manifestación de las irregularidades de la política económica aplicada, al no responder a la demanda de mayores fuentes de trabajo, con salarios, sueldos y prestaciones, que garanticen mejores niveles de vida para los trabajadores y sus familias.

Se observa una política económica tendiente a concentrar la riqueza en grupos selectos nacionales, en beneficiar al capital privado extranjero, es parte de una reestructuración económica que tenga capacidad de respuesta a la maquinaria globalizadora, no a los intereses de la mayoría de la población, pero desgraciadamente es una reestructuración que en mucho es superada a las

economías de los Estados Unidos de Norteamérica, es decir, que se podría comparar con ser sólo un apéndice y no más.

El perjuicio que se genera en el país con esta reestructuración, crea un panorama socio político que tiende a agudizarse; nuevamente la realidad supera en mucho la estructura política, a pesar de la presencia de los diferentes partidos políticos, poco pueden ofrecer estos al electorado, son demasiadas las necesidades que se tienen, por ello es incongruente los presuntos mejores niveles de bienestar de la población que dice que existen.

Con el tema del desempleo, ha surgido la desconfianza hacia las estadísticas oficiales que se manejan, argumentando fallas en el método que utiliza el Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI), porque no se consideran a las personas que emigran a los Estados Unidos, aduciendo un cálculo de 400 mil por año.

Y en verdad, los cálculos oficiales son demasiados reservados para quienes tienen una estrecha relación directa con la realidad, dentro de la población ocupada, no se puede considerar aquella que se ubica en la llamada economía informal, independientemente de que algunos utilizan el concepto de desempleo abierto, a vendedores ambulantes, a las personas que se dedican a actividades a

las que las circunstancias los han orillado para poder subsistir, a los profesionistas cesantes, incluso con niveles de Maestría y Doctorado, que no encuentran trabajo acorde a sus perfiles, obteniendo sueldos miserables, el aprovechamiento de esta mano de obra calificada es subutilizada.

Esto último nos refleja una cruda realidad, la ausencia de una verdadera planificación educativa, que se encuentre completamente integrada, no solo a la demanda de nuestra economía, sino de las necesidades sociales y políticas, cada profesional ubicado en las labores que les compete.

OBJETIVOS.

GENERAL.-

Proponer que la Ley Federal del Trabajo sufra una adición, respecto a la operante solicitud de carta de antecedentes no penales para el inicio de una relación laboral, la cual en el desarrollo de su función constituye un acto de discriminación.

PARTICULAR.-

1.- Analizar la carencia absoluta de lógica en el requerimiento de una carta de antecedentes no penales.

2.- Determinar en que manera se traduce como beneficio la falta del requisito de exhibir una carta de antecedentes no penales.

3.- Identificar el grado de discriminación latente en los individuos que cuentan con antecedentes penales.

4.- Evaluar la personalidad de los individuos después de un proceso de readaptación social, cuando han sido parte de este.

HIPOTESIS.

Con la adición a la Ley Federal del Trabajo en su artículo 133, el fenómeno de la reincidencia delictiva se observaría en descenso, por el hecho de que existan trabajos o empleos disponibles para personas que tienen antecedentes penales.

JUSTIFICACION.

En relación al ámbito del Derecho, simplemente una adición de esta naturaleza a la Ley Federal del Trabajo, lograría día con día el fin último del Derecho que es lograr la justicia la cual conlleva la paz social, debido a que habría menos índices de criminalidad por ejemplo la extorsión, los robos, los abusos, etc.; viendo lo anterior como un beneficio directo al Derecho.

En ese orden de ideas, en relación a lo personal se considera de beneficio tal adición a la Ley Federal del Trabajo por el hecho de que al emplear a las personas que en un tiempo estuvieron recluidas da la tranquilidad y la seguridad de que mencionados individuos se están integrando a la sociedad, que ya no es mas su deseo delinquir, ni causar daños y ello pues se traduce en algo satisfactorio y reconfortante para la sociedad.

METODOLOGIA.

Métodos.- Análisis, Descriptivo explicativo, deductivo.

Técnicas.- Documental.- Libros, Códigos.

Campo.- Observación, Encuesta.

CAPITULO 5 LAS CARTAS DE ANTECEDENTES PENALES.

En el presente capitulo analizaremos de manera breve y general lo que son las cartas de antecedentes penales, ello debido a su nula fundamentación dentro de nuestro sistema jurídico; a su vez se expondrán las limitaciones que representan estos documentos dentro del ámbito laboral y como consecuencia dentro de nuestra sociedad.

El certificado de antecedentes penales es un certificado que permite acreditar la carencia de antecedentes penales o en su caso la existencia de los mismos.

5.1 CONCEPTO DE LAS CARTAS DE ANTECEDENTES PENALES.

La Carta de Antecedentes Penales es una certificación que hace la autoridad, propiamente dicho la Dirección de Seguridad Publica correspondiente del lugar donde se solicita y a la vez se expide, para establecer que determinada persona no ha sido sujeto de un proceso penal por tanto no ha sido condenado a una pena y, en consecuencia, que no ha cometido ningún delito.

Del concepto establecido se puede decir que una carta de antecedentes penales es aquel documento que avala a una persona la cual en el transcurso de su vida no ha cometido ningún tipo de delito y por tanto se le puede expedir dicho documento para los fines que propiamente se les determina.

Comúnmente una carta de antecedentes penales o dicho de manera precisa, una carta de antecedentes no penales es solicitada por los individuos para fines laborales,

esto es, que requieren de tal documento para que puedan ser empleados en la fuente de trabajo donde desea trabajar de acuerdo a sus aptitudes, cumpliendo además con una serie de requisitos anexos a la solicitud de empleo.

5.2 EXPEDICION DE LAS CARTAS DE ANTECEDENTES PENALES.

En la Dirección de Seguridad Pública existe un departamento especializado para la expedición de los documentos denominados Cartas de Antecedentes Penales en dicha oficina existe un porcentaje de despacho de tales documentos; en promedio al año de un porcentaje de un 100% un 80% es el destinado para expedir cartas de antecedentes penales para fines netamente laborales, quiere decir que estos documentos en su mayoría son atendidos para que los solicitantes puedan obtener la colocación en algún empleo; el otro porcentaje (20%) son expedidas para fines escolares, para la expedición de visas y para la portación de armas.

El primer porcentaje de expedición de cartas de antecedentes penales se puede decir que es para objetivos de colocación de empleos de las personas que las solicitan; el segundo porcentaje de despacho de dichos documentos es destinado para fines de seguridad de la propia sociedad.

Las cartas de antecedentes penales se expiden en base a la gravedad del delito, de tal manera se expiden cartas de antecedentes penales y cartas de antecedentes no penales en base al ilícito que se comete.

Si algún individuo comete un delito que sea enmarcado dentro de la legislación penal como “leve” o que el mismo no contenga una penalidad tan alta en base a la gravedad del mismo, la autoridad le podrá expedir una carta de antecedentes NO penales para que pueda trabajar en donde el según sus aptitudes mas se acomode sin limitación alguna.

Si se trata de un delito “grave” o con penalidad alta, tipificada en nuestro Código Penal, en este caso, forzosamente se otorgara una carta donde se establezca que la persona, autor de dicho ilícito, cuenta con antecedentes penales y que tal persona ya cumplió una pena; y se remarca aun mas la expedición de estos documentos cuando dicha persona es catalogada como reincidente.

5.3 LIMITACIONES DERIVADAS DE LAS CARTAS DE ANTECEDENTES PENALES.

Para trabajos mas especiales si existe algo de restricción y posible y lamentablemente cierta discriminación para que los contraten en trabajos como de oficina o para cargos públicos o para desempeñar una labor como funcionarios en alguna dependencia publica, debido al cargo de suma importancia que va a desempeñar y el compromiso que este conlleva, es necesario que dirija la dependencia una persona que no se ha atrevido a faltarle a su patria, es pues, el argumento que se les proporciona a personas con antecedentes penales que pudieran aspirar a dichos empleos.

En empleos un tanto mas bajos de nivel, pero no por ello menos honorables, no se acentúa ese requisito de no contar con antecedentes penales con tanta severidad como la que se aplica para desempeñar cargos públicos, esto es en empleos como de carpintería, como de pintor, en un taller de mecánica automotriz, etc.; aquí el empleador muestra una actitud mas flexible y le otorga sin problema ni distinción alguna el trabajo que le ha sido solicitado.

Las Empresas en su reglamentación interna son quienes deciden, de manera un tanto arbitraria, el que se les deba de solicitar a todo las personas que en general acudan a solicitar empleo a las mismas, cartas de antecedentes NO penales, siendo ello un tanto discriminatorio para las personales que cuentan con antecedentes penales pero, que estos ya cumplieron con su condena impuesta y, que por lo tanto, buscan readaptarse nuevamente a la sociedad de la manera mas licita y adecuada posible; y que por tales motivos seria de difícil realización para estas personas obtener empleos en esas empresas.

Esta situación se pone de manifiesto con mayor frecuencia en las Empresas Nacionales debido a que es mas rigurosa la contratación de personal con antecedentes penales, la exposición de motivos que dan los directivos de tales negociaciones es que ellos deben de proteger su fuente de trabajo y en consecuencia su empleo, cortando de tajo las aspiraciones y la buena voluntad de superación de los hombres que buscan dignificar su vida después de haber sido sujetos de una condena.

5.4 MOTIVOS Y SUSTENTO LEGAL DE LAS CARTAS DE ANTECEDENTES PENALES.

Las cartas de antecedentes penales es un documento y a su vez un requisito el cual a la fecha no tiene un fundamento y por tal razón en ningún ordenamiento se encuentra regulado es por ello que se realizó el estudio pertinente para llegar a encontrar en que motivos o causas sustentan a tales cartas.

Motivo o razón, sencillo, no existe ninguno, las personas que solicitan estos documentos solamente expresan que lo hacen por el bien y la seguridad de su Empresa y que ello lo basan en el derecho que tienen a contratar al personal mas adecuado que ellos consideren esta bien; la realidad es que tal requisito no debería existir para que una persona pueda trabajar y encaminar de nuevo su vida por el camino del bien después de haber tenido un tropiezo en su vida. En este aspecto vemos que las cartas de antecedentes penales guardan estrecha relación con la libertad de trabajo, relación que los propios empleadores le están otorgando nadie ni ninguna ley lo hacen, en ese orden de ideas es importante no dejar de lado lo que nuestra Carta Magna apunta en cuanto dicha libertad.

5.5 LA DISCRIMINACION LABORAL Y LOS DERECHOS HUMANOS.

La discriminación laboral comprende el trato de inferioridad dado a personas por motivos ajenos a su capacidad dentro del ámbito de la libertad de trabajo y derecho al mismo.

Entre las definiciones que podríamos tomar para referirnos a la discriminación laboral, la más idónea, correcta y completa, por entender que emana de la entidad más facultada para dar este tipo de consideraciones, es la que da la Organización Internacional del Trabajo (OIT) "...El termino discriminación comprende: cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación".

5.5.1 LOS DERECHOS HUMANOS ANTE EL DERECHO A LA IGUALDAD.

En su formulación de más elevada jerarquía, los derechos humanos confieren sustancia a la porción dogmática constitucional. De cara al pensamiento individualista bajo cuyo amparo se trabajaron las grandes declaraciones constitucionales del mundo moderno, esa parte normativa alberga los derechos arrancados por el pueblo al soberano u oportunamente cedidos por este y preservados en forma permanente.

Una de las más notables conquistas contemporáneas es la igualdad de todos los hombres ante el derecho se trata de igualdad formal; la material que es la que en definitiva más importa y la que postula la justicia social no queda asegurada por aquella y

de ahí que hoy se proclame la urgencia de un entendimiento mas hondo de este problema, a través de la igualdad de oportunidades, sin la cual la primera de las mencionadas no sería otra cosa que una afirmación hueca y declamatoria.²⁰ (García, 1990 :138).

Es de imperante realización el hacer estudios y análisis en todos los ámbitos e Instituciones del Derecho, así pues tenemos que los Derechos Humanos también manejan el apartado a la igualdad de oportunidades entre todas las personas, en ese derecho a la igualdad bien se puede encuadrar el derecho a la libertad de trabajo, que esta sea de manera uniforme para todos; es por ello que antes de analizar la Garantía Individual que consagra dicha libertad fue viable hacer una breve reseña del tema, desde el punto de vista de los Derechos Humanos.

Cuando nos referimos a derecho al trabajo es por una sencilla razón: la discriminación ejercida por el empleador atenta directamente contra este Derecho. La Discriminación Laboral es la antítesis de todo principio de libertad de trabajo. No es posible tener una libertad de elección de trabajo cuando se discrimina en la obtención del mismo. Las normas existentes contra los actos discriminatorios en el empleo buscan que todas las personas, sin distinción alguna, tengan la oportunidad de obtener el bienestar mediante el trabajo remunerado.

El Informe sobre desarrollo humano del año 2000 realizado por el Programa de la Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) comienza con las siete libertades, que a su

entender, son pilares para la comisión de los Derecho Humanos. La primera de estas libertades es: “Libertad de la discriminación por motivos de género, raza, origen étnico, origen nacional o religión”.

Y es que la historia de los derechos humanos es la historia de las luchas humanas. Sí, las personas nacen con derecho a determinados derechos básicos, pero ni la realización ni el disfrute de esos derechos son automáticos.

La Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948 fue un avance importantísimo que dio paso a una nueva era y la comunidad mundial asumió la realización de los derechos humanos como una cuestión de interés común y un objetivo colectivo de la humanidad.

La integración mundial de naciones y pueblos ha constituido un segundo avance, como movimiento mundial ha afianzado los derechos humanos en las normas de las distintas culturas del mundo. Durante los últimos 50 años ha surgido un sistema internacional de derechos humanos y durante el último decenio ha aumentado rápidamente el número de adhesiones a dicho sistema.

En 1990 sólo dos convenciones, La Convención Internacional sobre Eliminación de todas Formas de Discriminación Racial y la Convención sobre la eliminación de todas las

formas de discriminación contra la mujer (CEDAW), habían sido ratificadas por más por más 100 de países. Actualmente cinco de los seis principales pactos y convenciones de derechos humanos han sido ratificados por más de 140 países.

Además, el protocolo facultativo de la CEDAW permite ahora que tanto los individuos como los grupos presenten casos de discriminación por motivos de género.

El carácter universal de las necesidades de la vida exige que todas las personas se traten de igual modo, sin discriminación. Ese principio de igualdad ha sido la fuerza impulsora de los derechos humanos y es también uno de los pilares del desarrollo humano que destaca la igualdad de oportunidades u opciones.

Los movimientos sociales promovieron en el siglo XX el avance hacia la igualdad, con independencia del género, la raza, la religión, la etnia o la edad. Uno de los más notables ha sido el movimiento a favor de los derechos de la mujer, que data de varios siglos.

La lucha contra la discriminación también ha conducido al surgimiento de los movimientos de derechos civiles y en contra del racismo en todo el mundo. La igualdad ha sido una fuerza impulsadora en todos los movimientos importantes de liberación nacional que han luchado por la libre determinación en Asia, África y América Latina y el Caribe.

Las luchas de los campesinos en Asia y América Latina y el Caribe también reclamaban el fin de la discriminación. Los movimientos de derechos civiles en los Estados Unidos durante los decenios de 1950 y 1960 lograron la eliminación de las leyes de segregación de los afroamericanos. En muchos casos las luchas trascendieron las fronteras nacionales para convertirse en luchas mundiales, como ocurrió con los movimientos de mujeres y de trabajadores.

Todo ello impulsó a una mayor igualdad y menor discriminación en las normas, los valores, las instituciones y los criterios jurídicos. Actualmente se valora más la tolerancia de otras personas. La diversidad es considerada como algo positivo y no como deficiencia. La gente aprecia el multiculturalismo y la solidaridad humana.

Sin embargo, la discriminación sigue formando parte de nuestras vidas y esto es porque la normas pueden haber cambiado, pero no con suficiente rapidez ni en todas las esferas importantes. La no discriminación y la igualdad pueden haber sido reconocidas en las leyes, pero sigue existiendo discriminación en las políticas, la asignación de recursos y la prestación de servicios sociales públicos.

Por tanto, incluso con las normas nuevas, la discriminación y la desigualdad siguen difundidas en casi todos los países. Tal vez se reconozca oficialmente el derecho a la igualdad de salario, igualdad de oportunidades de empleo y de participación política, pero sin un mecanismo eficaz que haga cumplir esas leyes subsistirán la diferencias en esas esferas para las mujeres, las minorías étnicas y por motivos de credo.

5.6 LA LIBERTAD DE TRABAJO Y LAS CARTAS DE ANTECEDENTES PENALES.

La libertad de trabajo es una de las garantías que mas contribuyen a la realización de la felicidad humana, que es en lo que se resuelve, toda la teleología del hombre dentro de un terreno de normalidad, generalmente el individuo suele desempeñar la actividad que mas este de acuerdo con su idiosincrasia, con sus inclinaciones naturales e innatas.

Es por esto por lo que la libertad de trabajo, concebida como la facultad que tiene el individuo de elegir la ocupación que más le convenga para conseguir sus fines vitales, es la manera indispensable sine qua non, para el logro de su felicidad o bienestar. Cuando al hombre le sea impuesta una actividad que no se adecue a la teleología que ha seleccionado, no solo se le imposibilita para ser feliz, para desenvolver su propia personalidad, si no que se le convierte en un ser abyecto y desgraciado.²¹ (Burgoa, 2005: 311).

Fiel a tal propósito, que debe guiar a todo orden jurídico estatal, de cualquier naturaleza que sea consistente en procurar el bienestar social que se obtiene mediante la felicidad de los miembros de un conglomerado humano, nuestro articulo 5 constitucional consagra la libertad de trabajo en los siguientes términos: “A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos”.

Como se desprende de la simple lectura de esta disposición, la libertad de trabajo tiene una limitación en cuanto a su objeto la cual es que se requiere que la actividad comercial, industrial, profesional, etc., sea lícita.

La Libertad de Trabajo contemplada en el artículo 5 de la Ley Fundamental, se hace extensiva a todo gobernado, a todo habitante de la República, independientemente de su condición particular (sexo, nacionalidad, raza, edad, etc.), así como a todo sujeto que tenga dicha calidad. En síntesis, la libertad de trabajo consagrada en el numeral referido con antelación se establece como derecho público subjetivo individual, en la facultad del hombre de poder elegir entre la multitud de ocupaciones lícitas que existen la que más le convenga o agrade para el logro de su bienestar, y como obligación estatal y autoritaria correlativa, en la abstención por parte del Estado y de sus autoridades, en el sentido de no imponer al gobernado el desempeño de una determinada actividad y en respetar al mismo su esfera de selección.

Se entro al análisis de la Garantía Individual contemplada por nuestra Constitución Política respecto a la libertad de trabajo con el objeto de que quede el antecedente de la inexistente relación que los empleadores se empeñan en fincarle con las cartas de antecedentes penales al momento de que determinada persona les solicite empleo, estos le soliciten dicho documento.

La Constitución Política establece que todo gobernado tiene derecho al trabajo sin distinción de sexo, nacionalidad, raza, edad, etcétera; es decir esta garantía es muy amplia o deja espacio a que en dicha circunstancia se legisle y a que una persona no pueda ser en un momento dado discriminada por el hecho de tener antecedentes penales, a solicitar el empleo que el siente que le acomoda en base a sus aptitudes, y por tanto al punto que se desea llegar es que sea clara la falta de sustento de dicho requisito al momento de la celebración de una relación laboral.

CONCLUSIONES

A manera de comentario final es útil remarcar la evolución de nuestro Derecho, en específico, nuestro Derecho Laboral y en términos concretos, el derecho que tenemos al trabajo honesto por el simple hecho de ser componentes de la estructura social del Estado.

En el desarrollo del presente trabajo al adentrarse a la investigación respectiva de cada uno de los temas que lo conforman, surgieron demasiadas inquietudes por el hecho de saber que como País, contamos con una armadura rígida en cuanto a nuestro sistema jurídico nacional; México tiene excelentes cuerpos normativos y se debe trabajar día con día para mejora de los mismos y si no se puede llegar a la perfección en ellos, que es una labor difícil, al menos que resulten ser una Garantía indubitable para la población que rigen.

Es por ello que como una mínima, pero significativa aportación a nuestro sistema jurídico surgió la idea de plantear el desarrollo de la presente investigación, que lleva implícita una observancia y aplicabilidad exacta de nuestra Ley Federal del Trabajo y a su vez la observancia que consagra la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en su artículo 1º respecto a la no discriminación.

Siendo verdad que como mexicanos nos debemos sentir comprometidos con nuestra patria y cooperar con el desarrollo del país, aportar ideas, conocimientos, proponer soluciones a problemas existentes dentro de la sociedad, a través del establecimiento de normas que resulten adecuadas en la aplicación a casos concretos.

Con lo anteriormente señalado, dejo de manifiesto la importancia de lo que es el respeto a los derechos fundamentales del hombre; que es un problema que existe, pero que con frecuencia se ignora por parte de las autoridades encargadas de la aplicación de la Ley.

BIBLIOGRAFIA.

1.-BUEN LOZANO, NESTOR DE. (2001)

“Derecho del Trabajo”.

Editorial Porrúa.

2.- BURGOA O. IGNACIO

“Las Garantías Individuales”.

Editorial Porrúa, 2005.

3.-CAVAZOS FLORES, BALTASAR. (1997)

“El Nuevo Derecho del Trabajo Mexicano”.

Editorial. Trillas.

4.-CHAVEZ CASTILLO, RAUL. (1995).

“Diccionario de Derecho del Trabajo”

Editorial Porrúa.

5.-CUEVA, MARIO DE LA. (1998).

“El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo”.

Editorial Porrúa.

6.-DAVALOS, JOSE. (1991).

“Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo”.

Editorial Porrúa.

7.-DAVALOS, JOSE. (1997)

“Derecho del Trabajo I”.

Editorial Porrúa.

8.- GARCIA RAMIREZ, SERGIO. (1990).

“Los Derechos Humanos y El Derecho Penal”

Editorial Septentas.

9.-GUERRERO, EUQUERIO. (2000).

“Manual de Derecho del Trabajo”.

Editorial Porrúa.

10.- LEANDRO, GABRIEL.

“El Problema del Desempleo: Causas y Consecuencias”.

http://www.finanzas.com/158036_desempleo-mexico-subio-476-ciento.html.

11.-PATIÑO CAMARENA, JAVIER E. (1996).

“Instituciones del Derecho del Trabajo y de La Seguridad Social”

Editorial Oxford University Press.

12.-SOTO CERBON, JUAN. (1994).

“Teoría General del Derecho del Trabajo”

Editorial Trillas.

13.- SYLOS LABINI, PAOLO. (1993).

“Nuevas Tecnologías y Desempleo”

Editorial Fondo de Cultura Económica, Mexico.

14.- REVISTA PUNTOS PRACTICOS.

Volumen I, numero 46, Julio 2006.

15.- REVISTA LABORAL, LA PRACTICA JURIDICO-ADMINISTRATIVA.

Numero 143, Agosto 2004.