

878509

UNIVERSIDAD NUEVO MUNDO

ESCUELA DE DERECHO

CON ESTUDIOS INCORPORADOS A LA
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

16
21



**NECESIDAD DE PRECISION EN LA REGULACION EN LA
LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN MATERIA DE
INSPECCION DEL TRABAJO**

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN DERECHO

PRESENTA:

BALBINA SARACHO MADERO

DIRECTOR DE TESIS:

RAMON IGNACIO BETETA SORGATO

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

MEXICO, D.F. 1996

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

UNIVERSIDAD NUEVO MUNDO
ESCUELA DE DERECHO
CON ESTUDIO INCORPORADOS A LA
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

**NECESIDAD DE PRECISION EN LA REGULACION EN LA LEY FEDERAL
DEL TRABAJO EN MATERIA DE INSPECCION DEL TRABAJO**

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN DERECHO

P R E S E N T A :

BALBINA SARACHO MADERO.

DIRECTOR DE TESIS: RAMON IGNACIO BETETA SORGATO

MEXICO, D.F.

1995

INDICE

INTRODUCCION.....	I
CAPITULO I. ANTECEDENTES HISTORICOS DEL DERECHO DEL TRABAJO.....	1
1.1. Antecedentes del Derecho Laboral en el Mundo.....	1
1.1.1. En la Antigüedad.....	1
1.1.2. En la Edad Media.....	3
1.1.3. En el Derecho Civil Francés.....	7
1.2. Causas que Dieron Origen al Derecho del Trabajo.....	10
1.2.1. De la Revolución Francesa a las Revoluciones Europeas de la Mitad del Siglo Pasado.....	12
1.2.2. De las Revoluciones Europeas a la Revolución Cartista.....	13
1.2.3. Consecuencias de la Primera Guerra Mundial.....	21
1.2.4. Consecuencias de la Segunda Guerra Mundial.....	26
1.3. Antecedentes del Derecho Laboral en México.....	28
1.3.1. En la Colonia.....	28
1.3.2. Decreto Constitucional de Apatzingán.....	30

1.3.3. Período Comprendido entre la Constitución de 1957 y 1917.....	31
1.3.4. Constitución 1917, Creación del Artículo 123.....	60
1.3.5. La Legislación de los Estados.....	68
1.3.6. Los Antecedentes de la Ley Federal del Trabajo 18 de Agosto de 1931.....	78
1.3.7. Antecedentes de la Ley Federal del Trabajo (1970).....	82
CAPITULO II. CONCEPTOS GENERALES DEL DERECHO DEL TRABAJO.....	87
2.1. Empresa-Patrón.....	87
2.2.1. Trabajador de Confianza.....	97
2.2. Trabajador.....	100
2.3. Relación del Trabajo.....	104
CAPITULO III. LA INSPECCION DEL TRABAJO.....	113
3.1. Naturaleza Jurídica.....	113
3.2. Los Inspectores del Trabajo.....	116
3.3. Atribuciones y Obligaciones de la Inspección del Trabajo Dispersos en la Ley.....	125
CONCLUSIONES.....	135
BIBLIOGRAFIA.....	138

CAPITULO I. ANTECEDENTES HISTORICOS DEL DERECHO DEL TRABAJO.

1.1. ANTECEDENTES DEL DERECHO LABORAL EN EL MUNDO

1.1.1. EN LA ANTIGUEDAD

1.- **Grecia:** Admiró inicialmente la actividad agrícola y mercantil, así Teseo y Solón introdujeron en la Constitución Ateniese el principio del trabajo, con el paso del tiempo se ejecutó la división entre los hombres libres y los siervos. (1)

2.- **Roma:** El origen de los colegios de artesanos de Roma (Collegia Edificum), se encuentra en la reorganización de la ciudad, efectuada por Servio Tulio, que se encargó de confirmar los privilegios disfrutados por algunos colegios, que en su origen tenían un carácter religioso en lugar del profesional, carecían de personalidad jurídica y no podían poseer bienes propios. Vencido personalidad jurídica y no podían poseer bienes propios. Vencido el artesanado por el trabajo de los esclavos, los colegios tuvieron que ponerse a sueldo de agitadores políticos,

1 *Manual de Derecho del Trabajo. Euqueiro Guerrero Ed. Porrúa, S.A. Decimoséptima edición, México, 1990. p. 16.*

motivo por el cual al llegar al poder Julio César se vio en la necesidad de el cual al llegar al poder Julio César se vio en la necesidad de disolverlos. Años más tarde durante el gobierno de Augusto, reaparecieron dichos colegios aunque sometidos a una nueva reglamentación denominada Lex Julia, en la que substituyó el sistema de libre formación por el de autorización previa.

En los años posteriores del Imperio fueron adquiriendo su mayor desarrollo gracias a la disminución de esclavos que originó una mayor necesidad del trabajo de los hombres libres.

Posteriormente Alejandro Severo delimitó las profesiones y permitió que cada colegio radactara sus propios estatutos, pero ni aún así lograron constituir verdaderas corporaciones.

Aunque Roma no nos ofrece una legislación de conjunto sobre la organización de trabajo libre, éste fue considerado como una res (cosa), identificándolo hasta cierto punto como una mercancía, del mismo. El derecho romano nos permitió distinguir entre la locatio conductio operarum y la locatio conductio operaris, que tanta influencia han ejercido en la construcción del contrato de trabajo de nuestros días, esto tuvo por objeto diferencias del hombre que la realizaba de aquella que solamente

contemplaba el resultado de dicha actividad. (2)

3.- Israel: El pueblo israelita consagró algunas reglas referentes al trabajo, en la biblia, en el pentateuco y en el deuteronomio, contemplando el pago del salario oportunamente, la jornada de trabajo, los descansos semanales y los descansos en las festividades religiosas. (3)

1.1.2. EN LA EDAD MEDIA

Las reglas acerca de la organización y funcionamiento de las corporaciones es lo que podría llamarse derecho del trabajo en ésta etapa, difiere del contemporáneo, puesto que el primero enfoca el problemas desde el punto de vista de los productores, sacrificando al trabajador mientras que el segundo al contrario, trata de elevar al trabajador mientras que el segundo al contrario, trata de elevar al trabajador como clase, subordinando las convivencias del empresario a las necesidades del trabajador.

El derecho medieval del trabajo es creación del

2 *El nuevo derecho mexicano del trabajo. Mario de la Cueva. Tomo I. Editorial Porrúa, S.A. Tercera Edición, México 1949. p. 6 y 7*

3 *Op. Cit. p. 16 y Guerrero.*

artesano, clase que detentaba los elementos de la producción; en esa época era un derecho de la clase poseedora y no un derecho de la clase desprotegida como lo es actualmente.

La formación de las ciudades consumidoras impuso la división del trabajo y la formación de distintos oficios; es entonces cuando se origina el régimen corporativo mediante el cual, los hombres de una misma profesión, oficio o especialidad se unían para la defensa de sus intereses comunes en gremios, corporaciones o guildas.

A ésta forma de producción se le ha denominado Sistema de Clientela la cual estaba limitada a los conocidos, la elaboración de los productos se hacía mediante pedidos, razón por la cual el mercado era extremadamente reducido y los puestos en las corporaciones eran terriblemente celados por los artesanos.

En Francia aparecieron las corporaciones denominadas Corps de Metier, después del período de las invasiones y alcanzaron su apogeo en los siglos XV y XVI, contribuyendo al progreso cultural y económico de las ciudades.

Numerosos autores sostienen que las corporaciones estaban integradas por 3 grupos de personas denominadas maestros, compañeros y aprendices, aunque ésta estructura no corresponde a la verdad ya que las corporaciones

formaban realmente pequeños talleres o pequeñas unidades de producción, cada uno de los cuales era propiedad de un maestro a cuyas órdenes trabajaban uno o más compañeros y no más aprendices. La corporación es una unión de pequeños propietarios y al compararla con alguna de las uniones modernas habría que considerar a las patronales.

Las finalidades principales de las corporaciones eran defender el mercado contra los extraños, impedir el trabajo a quienes no formaban parte de ella y evitar la libre concurrencia entre los maestros, en una palabra, las corporaciones intentaban establecer el monopolio de la producción y evitar la lucha dentro de la misma clase, funciones netamente patronales.

Con el objeto de alcanzar sus fines, las corporaciones eran reglamentadas mediante el consejo de los maestros que se encargaban de redactar sus estatutos, de fijar los precios, de vigilar la compra de materiales, en resumen controlaban la producción.

Los gremios se encontraban perfectamente delimitados ya que ninguna persona podía pertenecer a dos o más; tampoco podían desempeñar trabajos de algún oficio distinto ni continuar el trabajo que otro hubiere comenzado.

Según las necesidades de cada ciudad se fijaba el

número de talleres, mediante el siguiente procedimiento: se restringía la entrada a cada gremio, se exigía un largo aprendizaje y práctica como compañero, y por último se sometía a los aspirantes a maestros a un examen que consistía en la creación de una obra maestra.

Es evidente que existió un derecho del trabajo, ya que las relaciones entre maestros, compañeros y aprendices eran de trabajo, también se reglamentaba el salario, debiendo ser éste suficiente a las necesidades del trabajador, siguiente las ideas de Santo Tomás de Aquino y por último tenemos como ejemplo el trabajo que realizaban los mineros bajo las órdenes de los empresarios. Pero existía la enorme falta de una vía jurídica para hacer vales los derechos que les correspondían, en algunas ciudades los gremios administraban la aplicación de la justicia en los asuntos que les afectaba y los tribunales estaban integrados por maestros sin que estuvieran representados los compañeros y aprendices. (4)

4 Op. Cit. De la Cueva. pp. 7-10.

1.1.3. EN EL DERECHO CIVIL FRANCÉS

En el Derecho Civil la Organización Corporativa concluyó en Francia con el decreto de 1871, años después se prohibió en los demás países europeos. Para la Asamblea Constituyente no eran suficientes las medidas adoptadas y temerosos de una contra revolución, los constituyentes votaron en junio del mismo año la ley propuesta por Chapelier, en la que a nombre del interés particular de cada individuo y del General de la Nación, se dejará al trabajador totalmente sólo y aislado, frente a su patrón. Este principio básico a la libertad individual dominó las instituciones del derecho del trabajo.

El Código Napoleónico reglamentó en el capítulo tercero, título octavo del libro tercero, el contrato denominado arrendamiento de obra y de industria. El artículo 1779 regulaba otros tipos de contratos, como el que hoy llamamos de trabajo, que comprendía el de los domésticos y obreros, el de los porteadores y el que hoy llamamos contrato de obra o de empresa. Regidos por las disposiciones generales sobre obligaciones y contratos de Código Civil.

Debido a que la reglamentación figuraba en el capítulo sobre arrendamiento, al patrón se le denominaba arrendador y al trabajador "Arrendatario de Obras", eran considerados

en un plano de igualdad, la relación laboral descansaba en el libre acuerdo de las voluntades por virtud del cual se obligaba el segundo a prestar al primero un servicio personal, a conducir una persona o una cosa, a construir una obra para el arrendador; mediante el pago de un salario, precio o retribución.

Las partes podían pactar libremente las condiciones de trabajo sin más limitaciones que las contenidas en el Código Civil. Para que los contratos fueran válidos se requería consentimiento, capacidad, objeto y causa lícita; requisitos que no sufrían modificación y cuya falta tría consigo la nulidad del contrato.

El contrato de trabajo plantea tres cuestiones principales: A) salario, B) jornada de trabajo y C) duración del contrato o garantía de permanencia del obrero en su empleo.

El salario debía ser proporcional a la importancia del servicio o a valor de la obra; pero si esto no sucedía; el obrero no tenía otra acción que no fuera la rescisión por causa de ley.

Esto permitió a los patrones pagar a sus empleados las cantidades que realmente querían.

Debido a que no existía en la ley límite al tiempo de trabajo, fueron posibles las jornadas de 12 a 15 horas.

Para la duración y terminación del contrato no podían obligarse al trabajador sino por cierto tiempo o para la ejecución de una obra determinada; con lo que quedó poscrita aquella forma de contratación en la que se obligaba al trabajador a prestar sus servicios durante toda su vida.

Era nulo el contrato cuya duración se hubiera fijado un plazo excesivamente largo en relación con la vida del hombre.

Si el contrato era por tiempo determinado era preciso esperar el vencimiento del plazo a la terminación de la obra; si alguna de las partes lo terminaba con anterioridad, era responsable de los daños y perjuicios que ocasionara si se trataba del patrón, debía pagar al trabajador el salario correspondiente hasta el vencimiento del plazo. Si se trataba del trabajador, el juez podía ordenarle que volviera al trabajo.

Si el contrato era por tiempo indefinido, cualquiera de las partes podía darlo por terminado. Los tribunales franceses continuaron observando la costumbre, según la cual, debía darse aviso anticipado de terminación, generalmente de ocho días; ésta costumbre podía dejarse sin efecto mediante una cláusula inserta en el contrato.

(5)

5 *Op. Cit. De la Cueva. pp. 14 y 17*

1.2. CAUSAS QUE DIERON ORIGEN AL DERECHO DEL TRABAJO

Con el establecimiento del sistema individualista y liberal se destruyeron las trabas a la libertad de trabajo y quedaron abiertas las puertas a las nuevas formas económicas.

En los primeros años del siglo XIX el trabajador se encontró sin protección alguna frente al empresario. La producción del artesano estaba restringida a la ciudad; en cambio la de la burguesía se extendía a todo el Estado y en la mayoría de los países europeos se enviaba a los mercados extranjeros, por otra parte, la técnica estaba al servicio de la Industria y apenas en pequeñas cantidades podían llevarse al taller del artesanado. A medida que prosperaba la industria se cerraban los pequeños talleres; el artesanado fue a buscar ocupación en las fábricas de la burguesía; así se fueron dividiendo los hombres en la ciudad en poseedores y poseídos; es decir, en capitalistas y proletariado y la burguesía, nació el derecho del trabajo como una concesión de la burguesía para calmar la inquietud de las clases laboriosas y para obtener la paz nacional.

La posición del hombre de la ciudad le permitió darse cuenta de ésta situación; una vez formado el proletariado por los compañeros y aprendices del antiguo régimen y por

los maestros y pequeños propietarios arruinados, con mayor cultura y mejor preparación que el campesino; poco a poco fue dándose cuenta de que era una clase explotada y que las leyes separaban al trabajador de sus compañeros, impidiéndoles buscar en ellos mismos una ayuda para la lucha.

El contrato de trabajo debía resultar del libre acuerdo de voluntades, pero realmente era el patrón quien fijaba las condiciones del trabajo.

Debido a que jamás existió contrato escrito le permitió a los patrones darlo por terminado a su voluntad o modificarlo a su arbitrio; el salario disminuía al aumentar el número de proletariados y a la vez exigía a los obreros jornadas inhumanas de trabajo.

La justicia ponía muchos obstáculos al desarrollo de las reclamaciones de los obreros, los procesos eran extremadamente largos y costosos, con los recursos que consiga el procedimiento civil hacen difícil una expédita administración de justicia. (6)

6 *Op. Cit. De la Cueva. pp. 18-20.*

1.2.1. DE LA REVOLUCION FRANCESA A LAS REVOLUCIONES EUROPEAS DE LA MITAD DEL SIGLO PASADO

Esta etapa se caracteriza porque el Estado interviene en la vida económica y regula algunos aspectos del trabajo sin que la clase trabajadora participe en la forma de la legislación. Esta se integra con medidas encaminadas a proteger el trabajo de los niños y a reducir la jornada de trabajo.

En el año de 1814 el gobierno inglés realizó una encuesta para conocer las condiciones de vida de los obreros, el resultado fue conmovedor; 15 y 16 horas de trabajo, salarios de hambre; tiendas de raya, falta absoluta de higiene en los centros de trabajo; carencia de ayuda en caso de accidentes de trabajo; utilización de las mujeres y de los niños en grandes proporciones, a cambio de salarios muy reducidos.

El 9 de mayo de 1839 se dictó la primera ley de trabajo, a la que siguieron las del 17 de enero de 1845, 9 de febrero de 1849 y 16 de marzo de 1856. La legislación prohibió el trabajo de los menores de ocho a diez años, especialmente en las minas y en la industria de la lana y el trabajo nocturno de los niños y aún de los jóvenes; ordenaron se concediera a los niños el tiempo necesario para que asistieran a la escuela; se fijó el domingo como

día descanso semanal, previnieron un principio de vigilancia de las condiciones de higiene en los centros de trabajo y algunas leyes autorizaron a los obreros a vigilar el cumplimiento de los preceptos legales, con lo que iniciaron el movimiento en favor de la inspección del trabajo.

La reglamentación presenta algunos caracteres del derecho laboral; no nace aún la idea de que es un conjunto de garantías para el trabajador; es más bien un grupo de disposiciones reglamentadas por la moral. (7)

1.2.2. DE LAS REVOLUCIONES EUROPEAS A LA REVOLUCION CARTISTA

La introducción posterior del mecanismo poco a poco desplazó a los trabajadores manuales, y al verse sin empleo destruyeron las máquinas y quemaron las fábricas; lo que motivó que se dictara en 1769 la primera ley contra los asaltos a las máquinas y a los edificios fabriles. En 1812 se promulgó una nueva ley en la que se impuso la pena de muerte a los destructores de máquinas.

Los obreros ingleses ante esta situación, iniciaron la lucha para obtener el reconocimiento de sus sindicatos, la

7 *Op. Cit. De la Cueva. pp. 21-23.*

que terminó en 1824 con la aceptación de la libertad legal de asociación por el parlamento.

En 1834 el parlamento otorgó la Ley de Beneficiencia, cuyos efectos fueron un triunfo más en la lucha contra el productor independiente, pues la ley redujo considerablemente el subsidio que se proporcionaba a los artesanos y a las personas carentes de recursos y creó las casas de trabajo, verdaderas cárceles para los obreros. Al mismo tiempo, se difundieron entre el proletariado las ideas de Owen, que, unidas a la miserable condición de los trabajadores, produjeron la guerra cartista.

Con el objeto de presionar al parlamento proclamaron los obreros el mes santos, que consistió en un huelga general, de la que fracasó por la falta de preparación de los líderes.

El 10 de abril de 1949 los caristas celebraron un mitin gitante, pero fue aniquilado por la fuerza; el movimiento obrero quedó dominado y la legislación del trabajo hubo de detenerse por muchos años. (8)

La Revolución Francesa de 1848

En febrero de 1848 estalló la Revolución, donde la masa trabajadora liquidó la monarquía y estableció la

8 *Op. Cit. De la Cueva. pp. 23-26.*

el proletariado pudo imponer el gobierno provisional a Ladrerollin y Flocon, representantes de la clase media, a Lus Blanc y al trabajador Albert.

El proletariado no se conformó con el establecimiento de la República y principió la lucha por una legislación del trabajo, que había de contener. El reconocimiento del derecho a trabajar, organización del trabajo y creación de un ministerio a la realización de esos fines. Ante la creciente agitación, el gobierno se vió obligado a otorgar el reconocimiento del derecho a trabajar, seguido de la apertura de los talleres nacionales, cuyo objeto era realizar aquel derecho, proporcionando ocupación a los desempleados; las conquistas obreras quedaron consignadas en el decreto de 26 de febrero y su importancia radica en que son las primeras obtenidas mediante la acción violenta del proletariado.

Durante los meses de febrero y marzo se sucedieron varios decretos que introdujeron trascendentales reformas: reorganización de los Conseils de Prud' Hommes, precursores lejanos de las actuales juntas de conciliación y arbitraje; supresión de los intermediarios contratados directamente; supresión de las agencias pagadas de colocación y su subsistencia por agencias gratuitas; jornadas de trabajo de diez horas en Paris y de once en las provincias;

reconocimiento sin limitación del derecho de coalición, que traía consigo la libertad de Asociación y Huelga.

El 10 de diciembre de 1848 fue electo Luis Bonaparte como Presidente de la República; las conquistas obreras quedaron suprimidas; la declaración sobre reconocimiento del derecho a trabajar fue substituída por programas de asistencia y previsión; la jornada de trabajo se elevó a 12 horas; la libertad de coalición fue suprimida y finalmente se prohibió la asociación más la evolución del derecho laboral. (9)

La obra de Bismarck

La obra de Bismarck tiene una importancia vital en del derecho laboral; ya que representa por una parte, la unión de los trabajadores, y por otra parte, un esfuerzo para mejorar la condición de vida de los obreros; con la finalidad de impedir la lucha social.

Desde 1864 era conocido en Alemania el Manifiesto Comunista y su influencia se dejó sentir en los sectores obreros e industriales; en los años subsecuentes apareció lasalle, quien apoyándose en el Manifiesto Comunista formó la llamada Ley de Bronce de los Salarios.

9 Op. Cit. De la Cueva. p. 49-51.

Bismarck pretendia orientar el movimiento obrero a la formaci3n de un partido nacionalista que garantizara el progreso industrial; pero esto no puede ser aceptado por Lasalle.

Durante esos a1os hubo una lucha entre los marxistas, que hizo imposible su ingreso a la Asociaci3n General de Trabajadores Alemanes. En 1869, organizaron el Congreso de Eisenach y el Partido Obrero Social Dem3crata. La existencia de estas agrupaciones hizo de Alemania el pa3s donde el socialismo ten3a mayor desarrollo y ante la amenaza que representaba para la industria, Bismarck pens3 detener la agitaci3n expediendo el 21 de junio de 1869 una reglamentaci3n bastante completa de las cuestiones laborales. Esta ley fue un indudable progreso, en ella predomin3 la aceptaci3n individualista del derecho, pero tuvo al principio de lo que llamamos intervencionismo de Estado, tanto en beneficio de la clase trabajadora, como en defensa de la industria.

Las limitaciones a la voluntad de las partes comprend3an las medidas de protecci3n a la salud y a la vida de los trabajadores, las normas al trabajo de las mujeres y de los ni1os; y las disposiciones acerca de la vigilancia obligatoria de las empresas.

A pesar de la importancia de la reglamentaci3n, estaba

todavía lejos del actual derecho del trabajo. Bismarck procuró la protección del ser humano, marcando un límite a la explotación de que era objeto, pero no admitió el elemento colectivo, no reconoció el interés profesional, ni la existencia de los sindicatos.

El derecho del trabajo fue la compensación que la burguesía alemana ofreció a los trabajadores a cambio de la paz.

En mayo de 1875, formularon el programa de Gotha; donde uno de los puntos cardinales era el reconocimiento ilimitado del derecho de coalición.

Ante la agitación el 21 de octubre de 1878 la ley llamada antisocialista, prohibió las asociaciones y quedaron disueltos los sindicatos socialdemócratas. (10)

Bismarck no estaba satisfecho; su instinto le indicaba, que las masas laborales no podían permanecer tranquilas y creó entonces la parte más importante de su obra, el Seguro Social. El 17 de noviembre de 1881 el Emperador Guillermo I anunció en un mensaje a los trabajadores, su establecimiento. En 1883 se creó el seguro de enfermedades, en 1884 el de accidentes y finalmente en 1889 el de vejez e invalidez. (11)

10 *Op. Cit. De la Cueva. pp. 32-36.*

11 *Op. Cit. De la Cueva. pp. 37-38*

De Bismarck a la Constitución Alemana Weimar.

La unión de los trabajadores se refiere al esfuerzo decisivo del proletariado a que se reconozca a sus agrupaciones como representativas del interés profesional. El derecho laboral continua formando parte del derecho común y las modificaciones introducidas no son sino limitaciones al principio general de la libertad de contratación. En Alemania se habla de una legislación social, pero la clase trabajadora no tiene intervención directa en su formación.

Al subir al trono el emperador Guillermo II en 1889, estalló la huelga de mineros que arrastro a más de 100,000 hombres; el canciller pretendió oponerse a las reivindicaciones obreras y al avance socialista.

El 4 de febrero de 1890 publicó el Kaiser un decreto convocado a un Congreso Internacional de Derecho Industrial y anunció las bases de una nueva legislación. El congreso llegó a unas cuantas conclusiones, pero el Reichstag emprendió la revisión de la Ley de 1869; descanso semanal, fijación de la jornada máxima, asistencia médica de urgencia, condiciones higiénicas de los centros de trabajo y protección de las mujeres y niños, finalmente los consejos de vigilancia integrados por trabajadores. La Ley del 21 de julio de 1890 creo una

jurisdicción especial ha la desigualdad de los conflictos individuales de trabajo, los conflictos colectivos y económicos no quedaron reglamentados. (12)

En noviembre de 1918 se reunieron las centrales de trabajadores y patrones, celebrando un convenio en el que se reconocían personalidad y se comprometían a subsistir los contratos individuales, por contratos colectivos de trabajo. A este acuerdo siguieron los decretos del 13 al 23 de noviembre, 23 de febrero y 4 de marzo de 1919, que propusieron la jornada máxima de 8 horas, ayuda a los desocupados; comités de trabajadores y empleados; nuevo procedimiento de coalición reglamentación de contrato colectivo de trabajo, y por último, la reglamentación del trabajo del campo. Principios que fueron plasmados meses después en la constitución de Weimar.

La constitución de Weimar, en su tiempo fue el derecho más adelantado de Europa; permitió la organización de los trabajadores y apoyo su lucha para obtener mejores condiciones de trabajo. En primer término el reconocimiento de la asociación profesional que desapareció con el advenimiento de Hitler al poder.

Reconoció el Artículo 159 de la ley, el derecho de

12 Op. Cit. De la Cueva. pp. 38-40 y 41.

coalición a trabajadores y patronos; la huelga y el paro, pasaron a la categoría de Instituciones Jurídicas. Desde la Constitución de Weimar la huelga es un derecho de los trabajadores y el Estado debe garantizarla; la huelga se convirtió en el arma fundamental en la lucha de la clase obrera para lograr el mejoramiento de sus condiciones de vida. (13)

1.2.3. CONSECUENCIAS DE LA PRIMERA GUERRA MUNDIAL

Los años siguientes a la Constitución de Weimar señalan el apogeo del derecho laboral; el derecho internacional del trabajo tuvo un desarrollo considerable; a las sesiones anuales ocurrió un gran número de obreros y patronos; la influencia que ejercieron en la elaboración de las legislaciones nacionales, fue realmente sorprendente. La mayoría de los países completó sus leyes; la asociación profesional quedó mundialmente reconocida; el contrato colectivo se extendió por todos los pueblos y la huelga dejó de constituir un delito, los estados implantaron los sistemas de Seguro Social y por medio de la inspección del trabajo vigilaron las condiciones de higiene y seguridad de los centros de trabajo. El derecho individual del

13 Op. Cit. de la Cueva. pp. 41, 43, 44, 47 y 48.

trabajo quedo notablemente mejorado; la jornada de ocho horas, el descanso semanal, las vacaciones, la protección a las mujeres y a los menores y la reglamentación del salario.

El 7 de junio de 1936 los representantes de la Confederation General du Patronat Franceis y de la Confederation General du Travail Francais firmaron los acuerdos malignon, en estos se proclamó la colaboración formal de las clases sociales, se reconoció el libre ejercicio del derecho de asociación profesional y se colocaron los patronos y trabajadores en un mismo plano de igualdad a decidir, por conducto de los delegados obreros, todas las cuestiones de tipo profesional, especialmente los problemas de salario, de higiene y de seguridad de los centros de trabajo.

Los acuerdos Malignon se presentaron como concesión de la clase trabajadora; en ellos anunciaron la promulgación de diversas leyes, que debían satisfacer las demandas obreras. La legislación se expidió el 24 de Junio de 1936 y el 4 de marzo de 1958. Los propósitos de la nueva legislación se pueden resumir en: El derecho laboral es el derecho de clase; la libertad de asociación profesional debe quedar garantizada en la forma que asegure su ejercicio efectivo a cada trabajador; las asociaciones

profesionales deben intervenir en la elaboración de las condiciones de trabajo por medio de los contratos colectivos; las empresas tienen la obligación de firmar los respectivos contratos; cuando las partes no puedan ponerse de acuerdo, debe intervenir el Estado a resolver arbitrariamente el problema, esta intervención hace inútiles la huelga y el paro; finalmente las asociaciones profesionales deben velar por el cumplimiento de los contratos colectivos y de los individuales, los empresarios estarán obligados a tratar con los delegados obreros los conflictos que surjan en la ejecución de los contratos individuales.

Las leyes de 1936 y 1938 permitieron a los trabajadores y patrones celebrar una convención colectiva de trabajo de acuerdo a la ley de 1919; la convención valdría a las partes que la suscribieron y a las que posteriormente se adhieran a ella. También autorizaron a cualquier organización de trabajadores o patrones para solicitar la firma de una convención colectiva con aplicación en una reunión determinada o en toda la República; la petición debía elevarse al Ministerio del Trabajo, autoridad que debía provocar la reunión de una comisión mixta que se encargara de procurar el acuerdo entre ambas partes.

La comisión mixta quedó prevista en la ley de fecha 31 de diciembre de 1936 y en el decreto del 10 de enero de 1937; regula los procedimientos de Conciliación y de Arbitraje obligatorio.

El procedimiento de conciliación comprendía tres etapas: La Comisión departamental de conciliación; integrada con un número igual de representantes de los trabajadores y de los patrones.

La Comisión Mixta Paritaria de Conciliación presidida por un representante del Ministerio, de carácter permanente. (14)

La Comisión Interprofesional Nacional de Conciliación, presidida por el Ministerio e Integrada con un número igual de representantes de las confederaciones patronal y obrera; cada una de las confederaciones presentaba una lista de candidatos, de las que elegían el Consejo Nacional de Economía.

Si la conciliación fracasaba, el asunto pasaba a arbitraje, cada una de las partes debía nombrar un arbitro; las personas designadas dictaban el fallo; si no se ponían de acuerdo, debían designar un árbitro tercero; si este tampoco lograba el acuerdo, la designación se hacía por el Presidente del Consejo de Ministros.

14 *Op. Cit. De la Cueva. pp. 49 y 51.*

El Gobierno Frente Popular pensó que en el establecimiento del arbitraje obligatorio por la solución de los conflictos colectivos, eran inútiles la huelga y el paro.

Después de largas discusiones en las que se utilizaron los debates en la Cámara de Diputados, se concluyó que la ley del 31 de diciembre de 1931 había tenido como finalidad prohibir la huelga; esta fue declarada ilícita y en alguna sentencia se condenó a los trabajadores huelguistas a pagar una indemnización.

El derecho colectivo de trabajo quedó gobernado por nuevas reglas; la asociación profesional quiso vigilar el cumplimiento de los contratos individuales de trabajo. La ley del 24 de junio de 1936, previno que en la convención colectiva de trabajo se concluiría la cláusula para la elección de representantes de los trabajadores, cuyas funciones serían las de tratar con el empresario todos los asuntos derivados de los contratos individuales de trabajo.

Las condiciones generales de prestación de servicios fueron también objeto de importantes reformas; la ley del 12 de noviembre de 1938 fijó la jornada de cuarenta horas como el máximo legal. La ley del 20 de junio de 1936 concedió las vacaciones anuales pagadas, quince días después de un año de servicios.

La Ley del 12 de noviembre de 1938 ordenó la concesión de primas familiares, que se pagarían como aumento al salario según el número de hijos del trabajador.

La legislación se encontraba en franco desarrollo cuando sobrevino la crisis y la guerra. (15)

1.2.4. CONSECUENCIAS DE LA 2DA GUERRA MUNDIAL

La Segunda Guerra Mundial produjo la tendencia a limitar las garantías y beneficios que había conquistado el derecho laboral las restricciones a la libre actividad de asociación profesional y al derecho de huelga contribuyeran al progreso del derecho del trabajo.

El derecho de la Segunda Post-Guerra resaltan tres hechos muy importantes para el progreso del derecho laboral como son: la nueva constitución de Francia, la fuerza ascendente del derecho internacional del trabajo y el nacimiento de la Seguridad Social.

Durante la ocupación Alemana, Francia se vio obligada a dictar una carta de trabajo, ésta era de tipo fascista y estuvo vigente hasta la terminación de la guerra, y cuando ésta terminó, se reunió una Asamblea Nacional

15 *Op. Cit. De la Cueva. pp. 51-52.*

Constituyente, encargada de elaborar la nueva constitución que fue aprobada el 28 de septiembre de 1946, debido a que no la querían imponer al pueblo fue sometido a referendun, quedando totalmente aprobada y aceptada el 13 de octubre siguiente.

La Constitución de Francia siguió la trayectoria de la Constitución de Weimar, dando a sus principios su sello particular, colocando al lado de la vieja declaración de derechos del hombre y del ciudadano principios sobre familia, trabajo y economía. El derecho laboral está representado por principios generales que pueden consignarse en las siguientes proposiciones: el niño y el adulto tienen derecho a recibir instrucción y formación profesional; el trabajo es un deber; el hombre tiene derecho a trabajar imponiendo la obligación del Estado de procuración a los hombres.

El derecho colectivo del trabajo quedó reconocido como una norma esencial de democracia, el hombre adquirió el derecho de defender sus intereses por medio de la Acción Sindical.

La huelga se convirtió en un derecho de los trabajadores para ejercerlo de acuerdo a las leyes reglamentarias.

En la Constitución Francesa de 1946, se ratificaron

los principios de la Declaración de Derechos de 1789, añadiendo los derechos del hombre a un trabajo libre.

En la Constitución Italiana de 1947, se declaró que el estado reconocía el derecho al trabajo de todos sus ciudadanos, consignando sucesivamente los derechos mínimos del trabajo individual y colectivo; incluyendo también la Seguridad Social.

El derecho laboral fue producto de la lucha de clases, apoyando en el pensamiento socialista, esforzándose en aminorar la miseria de los trabajadores y elevar su vida.(16)

1.3. ANTECEDENTES DEL DERECHO LABORAL EN MEXICO

1.3.1. EN LA COLONIA

Durante la Colonia la Organización Corporativa en México, fue en sus rasgos fundamentales muy parecida a la Europa.

La legislación más importante de esa época fue las Leyes de Indias, cuya inspiración se encuentra en el pensamiento de la Reina Isabel la Católica; el objetivo principal de éstas leyes es elevar el nivel de los indios e impedir la explotación despiadada que llevan a cabo los encomendadores.

16 *Op. Cit. De la Cueva, pp. 53-56.*

Las Leyes de Indias contienen varias disposiciones sobre jornada de trabajo, salario mínimo, pago del salario en efectivo y prohibición de la tienda de raya.

Durante los primeros años de la Colonia se entabló una pugna ideológica entre la ambición de oro de los conquistadores y las virtudes cristianas de los misioneros y de acuerdo al pensamiento de Fray Bartolome de las Casas se reconoció a los indios su categoría de seres humanos, aunque no eran considerados como iguales a los conquistadores.

El sistema de los gremios coloniales fue un poco distinto al régimen corporativo europeo; en el viejo continente las corporaciones eran totalmente autónomas y el derecho que dictaban para regular las relaciones laborales, valía por voluntad de ellas, sin necesidad de homologación alguna. En cambio en la Nueva España las actividades laborales estaban regidas por las ordenanzas de gremios y la organización gremial fue un acto de poder, para controlar mejor la actividad de los hombres.

Los gremios de la Nueva España murieron igualmente dentro del régimen colonial; por ejemplo tenemos que en algunas ordenanzas del siglo XVIII se habló de la libertad de trabajo, pero las cortes se encargaron de terminar con

ella. (17)

1.3.2. DECRETO CONSTITUCIONAL DE APATZINGAN

La Ley del 8 de junio de 1813 autorizó a todos los hombres avecinados en las ciudades del reino a establecer libremente las fábricas y oficios que estimaran convenientes, sin necesidad de licencia o de ingresar a un gremio.

José María Morelos y Pavón declaró en el artículo 38 de los Sentimientos de la Nación Mexicana que ningún género de cultura, industria o comercio, puede ser prohibido a los ciudadanos, excepto los que formen la subsistencia pública.

A pesar del pensamiento social de Morelos, durante la primera mitad del siglo XIX, México conoció el derecho del trabajo ya que continuó aplicándose el viejo derecho español, con son: las Leyes de Indicas, las Siete Partidas, la Novísima Recopilación y sus normas complementarias.

La condición de los trabajadores empeoró debido a que sufrió las consecuencias de la crisis política social y económica. (18)

17 *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*. Mario de la Cueva. Ed. Porrúa. Décimatercera Edición, México 1993. pp. 38 y 39. Tomo I.

18 *Op. Cit.* de la Cueva. p. 40.

1.3.3. PERIODO COMPRENDIDO ENTRE LA CONSTITUCION DE 1857 Y 1917.

Cuando los soldados de Juan Alvarez y Comonfort arrojaron del poder a Santa Anna convocaron a un congreso constituyente, que se reunió en la Ciudad de México durante los años de 1856 y 1857.

De las disposiciones de la declaración de derechos de esa época, son de vital importancia los artículos relativos a la libertad de profesión, industria y trabajo; basados en el principio que nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin una justa retribución y sin su pleno consentimiento.

La cuestión del Derecho Laboral se propuso al congreso en dos ocasiones, pero no se logró su reconocimiento. Ignacio Ramírez reprochó a la Comisión Dictaminadora la miseria y el dolor de los trabajadores, también habló del derecho de los mismos a recibir un salario justo y a participar en los beneficios de la producción; pero todo fue inútil ya que los diputados no decidieron nada al respecto. (19)

En la sesión del 8 de agosto de 1856, estuvo a punto de nacer el derecho laboral al ponerse a discusión el

19 *Op. Cit. De la Cueva. p. 41.*

artículo referente a la libertad de la industria y trabajo. Ignacio Vallarta leyó un discurso en el que expuso la explotación de que eran objeto los trabajadores y la urgencia de evitarla; cuando todo parecía indicar que propondría el reconocimiento constitucional de los derechos laborales, concluyó su discurso diciendo que las libertades de trabajo e industria, no permitían la intervención de la ley.

El 10 de abril de 1865 el archiduque; Maximiliano de Habsburgo, expidió una legislación social llamada Estatuto Provisional del Imperio, basada en la defensa de los campesinos y de los trabajadores, prohibió los trabajos gratuitos y forzados, previno que nadie podía obligar sus servicios sino temporalmente y ordenó que los padres o tutores debían autorizar el trabajo de los menores. El 19 de noviembre del mismo año expidió la llamada Ley del Trabajo del Imperio, reglamentando la libertad de los campesinos para separarse en cualquier momento de la finca a la que presentaran sus servicios, jornada de trabajo de sol a sol con 2 horas intrmedias de reposo, descanso hebdomario, pago del salario en efectivo, reglamentación de las deudas contraídas por los campesinos, libre acceso de los comerciantes a los centros de trabajo, escuelas en las haciendas en donde habitaran

20 más familias, inspección del trabajo, sanciones pecunarias por la violación de las normas antecedentes y algunas otras disposiciones complementarias. (20)

Al elaborar el Código Civil de 1879, la idea de Vallarta era que ésta legislación reglamentara las cuestiones de trabajo, protegiendo a los obreros y salvo algunas modificaciones siguió los lineamientos del Código Civil Francés; reuniendo en un solo título los siguientes contratos, con el nombre de contrato de obras: servicio doméstico, servicio por jornada, contrato de obra a destajo o precio alzado, contrato de aprendizaje y por último contrato de hospedaje. (21)

Nuestra legislación permaneció más fiel al principio de igualdad y suprimió las presunciones consignadas en beneficio del patrón. La supresión de éstas presunciones motivo a que se dictarían algunas medidas sobre el salario y se ordeno que a falta de pacto expreso se estuviera a la costumbre del lugar, tomando en consideración la clase de trabajo y el sexo, edad y aptitud del que presentaba el servicio, también se fijaron los derechos y obligaciones de las partes.

20 *Op. Cit. De la Cueva. p. 41.*

21 *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Marco de la Cueva. Tomo I. Ed. Porrúa. Tercera Edición México, 1949. p. 87.*

El Derecho Civil Mexicano no consignaba otro principio de responsabilidad que el de la culpa y de los tribunales fueron incapaces de intentar la adaptación de los textos legales a las nuevas necesidades de la industria. En nuestro derecho existen 2 intentos para subsistir la teoría de la culpa con la del riesgo profesional, cuyas iniciativas corresponden a los Gobernadores del Estado de México y al General Bernardo Reyes de Nuevo León.

La ley de Villada se votó el 30 de abril de 1904, siendo una legislación incompleta sobre accidentes de trabajo. En su artículo tercero consignó bien definida la teoría del riesgo profesional, el patrón estaba obligado a indemnizar a sus trabajadores por los accidentes de trabajo y por las enfermedades profesionales, también se presumiéndose que todo accidente era motivado por el trabajo hasta que no probara lo contrario. Las indemnizaciones que debían pagarse eran: pago de atención médica, pago del salario que recibía el trabajador; si la enfermedad duraba más de tres meses, quedaba liberado; en caso de fallecimiento, el patrón tenía la obligación de pagar los gastos de inhumación y entregar a la familia del trabajador, el importe de quince días de salario. (22)

22 *Op. Cit. De la Cueva. p. 89.*

Estas disposiciones eran imperativas y no podían ser renunciadas por los trabajadores y quedaban excluidos de sus beneficios los obreros que no cumplieran sus deberes y se entregaran a la embriaguez.

El día 9 de noviembre de 1906, fue dictada la Ley de Bernardo Reyes que era muy parecida a la francesa, siendo muy importante ya que sirvió de modelo al gobernador Salvador R. Mercado para la Ley de Accidentes del Trabajo de Chihuahua y a Gustavo Espinosad Mireles para la elaboración de la Ley del Trabajo de Coahuila.

Esta ley concordó con la Villada al imponer al patrón la obligación de indemnizar a sus obreros por los accidentes que sufrieron, dejaba a cargo del patrón la prueba de la exculpante de responsabilidad, sin embargo, la negligencia inexcusable o culpa grave del obrero, se convirtió en el escape de los empresarios y disvirtuó la teoría del riesgo profesional.

La ley no definía el accidente de trabajo, pero la fracción VII del artículo tercero hablaba de accidentes producidos por materias insalubres o tóxicos, esto dio lugar a interpretaciones distintas.

Este artículo también señalaba la industria en que tendría la aplicación la ley, el único detalle que había es que la enumeración no era limitativa, las fracciones eran

tan amplias que podían considerarse incluidas todas las empresas.

Las indemnizaciones que otorgaba eran: asistencia médica por un plazo no mayor a seis meses; si la incapacidad era temporal total se le entregaba al trabajador el 50% del salario que recibía, por un tiempo que no excediera de 2 años; si era temporal parcial, se le entregaba de un 20% a un 40% de su salario hasta por un plazo de año y medio, si era permanente total se le entregaba el 100% de su salario durante dos años, si el accidente producía la muerte se le entregaba una pensión a los dependientes de la víctima, dicha pensión consistía en el salario íntegro durante diez meses hasta dos años, dependiendo del caso, además el pago de los gastos del funeral. (23)

El procedimiento para exigir el pago de las indemnizaciones consistía en un juicio verbal, donde se reducían los términos y se simplificaban los trámites.

Durante este mismo año nuestro país sufrió dos grandes movimientos de la lucha obrera, en el mes de junio, los mineros de Cananea buscando obtener mejores salarios y suprimir los privilegios que tenían los empleados norteamericanos, se declararon en huelga, este movimiento fue aplastado por el gobernador de Sonora,

23 *Op. Cit. De la Cueva. p. 91.*

ayudado por las tropas de los Estados Unidos. En el mes de noviembre los empresarios de Puelba impusieron un reglamento de fábrica, en la que se destruía la dignidad y la libertad de los obreros, por lo que se declararon en huelga, pero al ver esto los dueños de las fábricas decretaron un paro general, que provocó que los trabajadores acudieran a solicitarle ayuda al presidente de la República en General Díaz, para que arbitrara el conflicto; pero la burguesía mexicana se encargó de convencer al árbitro que diera el triunfo a los empresarios y lo único que consiguieron los obreros fue la prohibición del trabajo de los menores de siete años.⁽²⁴⁾

El 1º de julio el Partido Liberal, cuyo presidente era Ricardo Flores Magón, publicó un documento en favor del derecho laboral, en el cual se analiza la situación en que vive el país y las condiciones en que se encuentran las clases obreras y campesinos; proponiendo reformas trascendentales en los problemas laborales, políticos y agrarios. Este partido recalcó la necesidad de crear las bases generales para la elaboración de una ley de trabajo más humano; consignado en ella lo siguiente: mayoría de trabajadores mexicanos e igualdad de salario con

24 *Op. Cit. De la Cueva. p. 42.*

trabajadores extranjeros, en las empresas; prohibición del trabajo a menores de 14 años; jornada mexicana de 8 horas; descanso hebdomadario obligatorio; fijación del salario mínimo, reglamentación del trabajo a destajo, pago del salario en efectivo, prohibición de descuentos; pago semanal; prohibición de multas y de tiendas de rayas; indemnización por accidentes de trabajo; seguridad e higiene en las fábricas y por último habitaciones higiénicas para los trabajadores. (25)

Con el decreto del 2 de septiembre de 1914, de Manuel M. Dieques, al que siguen los del 7 de octubre del mismo año y el del 20 de diciembre de 1915 de Manuel Aguirre Berlanga, principia la creación de la legislación del trabajo en el estado de Jalisco.

La ley de Manuel M. Dieques es muy limitada debido a que solo consigna:

- a) El descanso dominical, para todo trabajo ya sea público o privado; con las siguientes excepciones: servicios públicos, alimentos, botica, baños, peluquerías, espectáculos, periódicos y los trabajos de necesidad en las fábricas y en el campo.

25 *Op. Cit. De la Cueva. p. 43.*

- b) El descanso obligatorio; en los días 5 de febrero, 5 de mayo, 16 de septiembre, 22 de febrero, 18 de julio, 28 de neero, 11 de noviembre y 18 de diciembre.
- c) Vacaciones: fijo ocho días de vacaciones al año, por igual a trabajadores de empresas privadas que a servidores del Estado.
- d) Jornada de Trabajo: la jornada laboral era de las ocho a las diecinueve horas. Concediendo dos horas de descanso a medio día.
- e) Sanciones: serían de un peso por cada persona que trabajadra en los días de descanso o por cada hora extra.
- f) Denuncia: se concedió acción pública para denunciar las violaciones que se cometiera a la ley. (26)

La Ley de Manuel Aguirre Berlanga es un poco más amplia y regula aspectos importantes del contrato individual de Trabajo, Previsión Social y creando las Juntas de Conciliación y Arbitraje, el único inconveniente que tenía es que en casi todos sus artículos emplea el término "obrero" lo que limita su campo de aplicación,

26 Op. Cit. De la Cueva. p. 93.

define al obrero como el trabajador minero, agrícola o industrial de otro género, cuya labor no tenga fines administrativos; la ley reglamento lo siguiente: (27)

- a) Jornada de trabajo: La jornada era de nueve horas, concediéndose 2 descansos de 1 hora cada uno.
- b) Jornada de destajo: La retribución sería tal, que produjera, cuando menos en nueve horas de labor, el salario mínimo ya que no podía realizarse un trabajo de mayor duración, a no ser que se aumentara proporcionalmente el salario.
- c) Salario mínimo: El artículo quinto de la Ley de diciembre 1915 fijó el salario mínimo que debía recibir los obreros y mineros.
- d) Salario mínimo en el campo: Además del salario mínimo en el campesinado tendrá derecho a las siguientes prestaciones, habitación, combustible, agua y pastos, ya que los animales domésticos eran indispensables al uso familiar.
- e) Trabajo de menores: Se prohibió el trabajo a los menores de nueve años.

27 *Op. Cit. De la Cueva. p. 93.*

Los mayores de nueve y menores de 12 años podían trabajar en labores compatibles con su desarrollo, siempre y cuando pudieran asistir a la escuela.

- f) Protección al salario: Varios artículos consignaron importantes medidas de protección al salario. El pago debía ser en moneda nacional y cada semana, se prohibieron las tiendas de raya y no podían reducirse los salarios de los trabajadores que generarán cantidades mayores al salario mínimo.
- g) Protección a la familia del trabajador: La esposa, los menores de doce años y las hijas calibés, tenían derecho a que se les entregara parte del salario para asegurar su alimentación.
- h) Servicios sociales: La Ley impuso la obligación de ceder un terreno destinado a mercado, cuando la negociación estuviera fuera de los centros poblados.
- i) Riesgos profesionales: La ley obligaba a los patrones a pagar el salario al que tenía derecho los obreros víctimas de algún accidente o enfermedad ocasionados por el trabajo.
- j) Seguro Social: La ley impuso a todo trabajador la obligación de depositar un cinco por ciento del importe de sus salarios, para crear un servicio de mutualidad.

k) Juntas de Conciliación y Arbitraje: Se contemplaron en la ley las Juntas Municipales, que tenían como función resolver todo los conflictos entre los trabajadores y sus patrones. Debía haber tres juntas en cada municipio, una para la agricultura, otra para la ganadería y por último otra para la industria. Los obreros de toda negociación designaban por medio del voto directo, un representante que junto con el patrón, asistía a una asamblea general de Representantes Obrero - Patronales, en dicha asamblea se nombraba a los miembros de las juntas con sus suplentes.

En la ley antes mencionada se señaló el procedimiento, consistente en un juicio verbal de una sola audiencia, en la que se recibían la demanda y su contestación, las pruebas y los alegatos, la resolución dictada a mayoría de votos, no admitía recurso alguno.

En 1914 el Coronel Manuel Perez Romero, Gobernador de Veracruz, estableció el descanso semanal en todo el Estado; la Ley del Trabajo fue promulgada por Cándido Aguilar el 19 de octubre de ese año. Esta ley al igual que la de Jalisco sirvió como ejemplo a la legislación futura; conteniendo los siguientes puntos: (28)

28 *Op. Cit. De la Cueva. p. 95.*

- a) Jornada de Trabajo: Era de nueve horas, concediendo a los obreros los descansos necesarios para que tomaran sus alimentos.
- b) Descanso semanal: Impuso el descanso obligatorio los domingos y días festivos.
- c) Salario Mínimo: Se fijó el salario mínimo que debían percibir los obreros, se podía pagar por día, por semana o por mes. Debía ser en Moneda Nacional. Se ordenó que cuando el trabajador viviera en las haciendas, fábricas o talleres bajo la dependencia inmediata del patrón, debía recibir además de su salario, alimentación.
- d) Previsión Social: Impuso a los patrones la obligación de proporcionar a los obreros enfermos, asistencia médica, medicinas, alimentos y el salario asignado para todo el tiempo que durara la incapacidad excepto cuando la enfermedad procediera de la conducta viciosa de los trabajadores o cuando resultarían víctimas de algún accidente de trabajo. Los dueños de establecimientos, industrias o de negociaciones agrícolas tenían la obligación de mantener por su cuenta y para el servicio y la obligación de mantener por su cuenta y para el servicio y asistencia de los obreros, hospitales,

enfermerías, etc., dotados de médicos, enfermeros, arsenal quirúrgico, drogas y medicinas.

- e) Enseñanza: Imponía también a los patronos la obligación de mantener escuelas primarias, cuya instrucción sería precisamente laica, en todos aquellos lugares en que no existiera una escuela pública a distancia no mayor de dos kilómetros de la residencia de los obreros.
- f) Inspección del Trabajo: Autorizaban al Gobierno del Estado para nombrar el número de inspectores que fueran indispensables para la vigilancia del exacto cumplimiento de la ley.
- g) Tribunales de Trabajo: Las respectivas juntas se resolvieron civil orían las quejas de patronos y obreros y disminuirían las diferencias que entre ellos se susciten, oyendo a los representantes de los gremios y sociedades y, en caso necesario, al correspondiente inspector del gobierno.
- h) Las Juntas de Administración Civil a subsistir durante la época de la revolución a las antiguas autoridades políticas de los Municipios, de tal manera que por virtud del decreto la justicia obrera se independizó de la civil.

i) Sanciones: El artículo decimo sexto fijaba, una multa de cincuenta a quinientos pesos o arresto de ocho a treinta días para los infractores de la ley, penas que se duplicaban en caso de reincidencia.

El 6 de octubre de 1915, se promulgó por Agustín Millan, que nuevamente era gobernador provisional de Veracruz, la primera Ley de Estado sobre Asociaciones Profesionales. (29)

El artículo cuarto contemplaba las definiciones anteriores al establecer que los sindicatos serían el intermediario entre los obreros y los capitalistas. Y el articulonoveno, por su parte, hablaba de regularizar lo relativo a salarios, horas y condiciones de trabajo.

Los trabajadores de Veracruz supieron aprovechar la prerrogativa e iniciaron desde luego un importante movimiento que hizo que algunas de las más encnadas luchas obreras se desarrollaran en ese Estado.

El artículo octavo confería personalidad jurídica a las asociaciones su derecho a los estrictamente necesarios para sus reuniones y establecimientos de bibliotecas o cursos profesionales.

29 *Op. Cit. De la Cueva. p. 97.*

El artículo quinto imponía a los sindicatos la obligación de registrarse en las Juntas de Administración Civil, debiendo indicar sus recursos, el uso que de ellos debía hacerse, las condiciones de admisión y separación de susmiembros, las sanciones que a los mismos podrían imponerse y el modo de nombrar la directiva.

Se dispuso en el artículo 11 que los sindicatos no podrían rehusarse a admitir, como socios, a los individuos de la misma profesión u oficio que lo solicitaren, salvo que para ello tuvieran causa justificada.

El artículo sexto autorizaba la formación de federaciones de sindicatos en las mismas condiciones, el artículo noventa, dispuso que el patrono que se negara a tratar con un sindicato pagaría una multa de cincuenta a doscientos pesos.

El decreto de 12 de diciembre de 1914, promulgado por Venustiano Carranza, en su carácter de Primer Jefe del Ejército Constitucionalista, encargado del Poder Ejecutivo, anunció en su artículo segundo, la expedición de leyes para mejorar la condición del peón rural, del obrero, del minero y, en general de todas las clases proletariadas. Por decreto de 17 de octubre de 1913 se había anexado a la Secretaría de Gobernación el Departamento de Trabajo, la Reforma de la fracción X del artículo 72 de la constitución

de 1857, dio competencia al Congreso de la Unión para legislar en materia de trabajo. Pues bien, siendo Secretario de Gobernación el Licenciado Rafael Zubaran Cammany, se formuló por el Departamento de Trabajo, el 12 de abril de 1915, con la colaboración del propio secretario de gobernación y de los licenciados Santiago Martínez Alomia y Julio Zapata, un proyecto de Ley sobre Contrato de Trabajo. (30)

El proyecto Zubaran es un intento de reforma, marcando una serie de limitaciones a la voluntad de las partes, a fin de lograr una relación más justa entre el patrón y trabajador.

El proyecto consta de siete secciones, disposiciones generales, derechos y obligaciones de los patrones y de los obreros, jornada máxima y salario mínimo, reglamento de taller, terminación del contrato colectivo de trabajo que comprendía además, lo relativo a sindicatos y disposiciones complementarias, definían el contrato de trabajo como el convenio por el cual se obliga una persona a trabajar para otra, mediante una retribución o salario que se fijara en razón del tiempo empleado, de la cantidad o calidad de obra realizada o de cualquier otra base estipulada en los contratos, disponiéndose que cuando el

30 *Op. Cit. De la Cueva. p. 99.*

obrero proporcionara los materiales para la obra el contrato sería de trabajo, si los materiales podían considerarse como accesorios y el trabajo como el objeto principal y que no se fijaron las medidas de protección al salario; la prohibición de pagarlo en moneda de curso legal; se prohibió también la imposición de multas y todo acto de compensación, descuento o reducción a no ser autorización judicial o administrativa. En los casos en que no se hubiera fijado el salario en el contrato, se pagaría el que pidiera el obrero, siempre que no fuera excesivo, se prohibió del embargo de los salarios menores de veinte pesos semanarios.

Los artículos noveno y siguientes reglamentaron el trabajo de las mujeres y de los menores de edad, dando capacidad plena a la mujer casada y a los mayores de dieciocho años para celebrar el contrato y exigiendo la autorización del padre o tutor para los menores dieciocho y menores de doce; no era posible prohibir el trabajo a los menores de doce años, exigió como condiciones para su utilización, que el servicio se efectuara de día y no requiriera una gran dedicación o desarrollo, que por la naturaleza del trabajo, por los lugares en que se ejecutara o por cualquier otra circunstancia, no perjudicara el desarrollo del menor ni pudiera poner en

peligro su salud o moralidad o la posibilidad de su instrucción escolar. El artículo 29 redujo para ellos el trabajo extraordinario, también prohibía utilizar el trabajo de los menores de dieciséis años y de las mujeres.

El capítulo segundo se ocupaba de las obligaciones de los patronos y de los trabajadores, concordando, en sus rasgos generales, con la actual Ley Federal del Trabajo.

El 14 de mayo de 1915, se promulgó en Mérida una ley creando el Consejo de Conciliación y el Tribunal de Arbitraje, y meses después, se promulgó la Ley de Trabajo. La obra legislativa del general Alvarado. (31)

La legislación del trabajo debía evitar la explotación de las clases laborales, fórmula negativa que perseguía una fianidad más alta, contribuir con el resto de la legislación social, a la transformación del régimen económico; por esto fue que la Ley del Trabajo quedó estrechamente vinculada con otras leyes, la Agraria, la de Hacienda, la del Catastro y la del Municipio Libre y que a las cinco se les llamó en Yucatán "Las cinco hermanas", así quedaron marcadas, por primera y única vez en el derecho mexicano, las dos finalidades del derecho del trabajo, la inmediata y la mediata, el mejoramiento de las condiciones de vida del obrero y la modificación del régimen individualista y liberal.

La legislación del trabajo no debía ser una legislación rígida, sino un conjunto de base que, al desenvolverse en la forma de convenios industriales celebrados por las respectivas organizaciones de trabajadores y patrones, o mediante los fallos de los tribunales de trabajo, permitieran realizarse permanentemente la fórmula de la idéntica oportunidad para todos. La existencia de éstas bases eran indispensables, de la clase trabajadora; así lo dijo el diputado Victoria en su discurso ante el Congreso Constituyente de Querétaro y de ahí nació la idea del artículo 123. Las bases sobre trabajo tendrían, una doble finalidad: servirían, por una parte, como norma fundamental para que los trabajadores y patrones, mediante convenios, regularan las condiciones de prestación de los servicios y, por otra parte, para que los Tribunales de trabajo; a través de fallos obligatorios, decidieran la reglamentación del trabajo en las empresas.

Las autoridades del trabajo tenían encomendada la vigilancia, la aplicación y desarrollo de la Ley de Trabajo, las Juntas de Conciliación, el Tribunal de Arbitraje y el Departamento del Trabajo. (32)

32 *Op. Cit. De la Cueva. p. 103.*

1.- Las Juntas de Conciliación y el Tribunal de Arbitraje eran los organismos encargados de aplicar la ley.

Para resolver las dificultades entre trabajadores y patronos, se establecen Juntas de Conciliación y un Tribunal de Arbitraje, se encargarán de aplicar en toda su extensión las leyes del trabajo, teniendo completa libertad y amplio poder ejecutivo dentro de esta legislación.

La función de los tribunales de trabajo es la de ir ajustando las relaciones entre el Capital y el Trabajo, procurando que cada desarrollo de la industria correspondiera un mejoramiento en las condiciones de los trabajadores. La legislación del trabajo no era una reglamentación invariable, sino solo un mínimo de condiciones que los tribunales habrían de mejorar en beneficio del proletariado.

Los Tribunales del Trabajo eran órganos legislativos, directos, con la facultad de ejecutar sus resoluciones.

Estos tribunales estaban constituidos por las Juntas de Conciliación, que habrían de establecerse en cada distrito industrial, integradas por uno o sus dos representantes de cada una de las clases y sin que el Estado tuviera intervención en ellas. Tenían como misión procurar que se celebraran convenios industriales (contratos colectivos de trabajo) entre las organizaciones de trabajadores y patronos.

El tribunal de Arbitraje era el órgano supremo en materia de trabajo y se integraba con un representante nombrado por las uniones de trabajadores y otro designado por los patronos y con un juez presidente escogido por todas las Juntas de Conciliación funcionando en pleno en la Ciudad de Mérida y solo que no se obtuviera mayoría se haría la designación por el Gobernador del Estado; los miembros del tribunal duraban en su encargo un año.

El procedimiento se seguía ante la Junta de Conciliación; debía practicarse una investigación por una Comisión designada por los trabajadores y los patronos afectados y representantes del tribunal, con plenos poderes para poder examinar testigos, libros de contabilidad, practicar inspecciones, etc., una vez hecha la investigación, se proponía una fórmula de conciliación y, no se aceptaba, se dictaba el fallo, que tendría los mismos efectos de un convenio industrial, procedimiento encaminado a igualar las condiciones de trabajo en el Estado.

El departamento del Trabajo que se ocupara de elaborar ésta ley, proporcionar información de los asuntos industriales, coleccionar estadísticas, estudiar el problema de emigración y colonización, administrar los trabajos cooperativos que se emprendan por el gobierno del Estado,

efectuar la construcción de casas para obreros, procurar el seguro sobre accidentes y vigilar que las compañías que se formen no exploten abusivamente la necesidad pública.

El departamento de trabajo, además de ser un órgano de consulta para los Tribunales del Trabajo, debían enfocar el estudio del problema económico-social desde todos los puntos de vista.

La ley reconoció la existencia de la asociación profesional y procuró contribuir a su desarrollo, inclusive privado de una parte de los beneficios de la ley a los obreros que se negaran a asociarse. (33)

La asociación profesional, necesitaba de la concurrencia de diez obreros de la misma industria y el mismo distrito industrial; asociación profesional reconocida era lo que hoy llamamos sindicato industrial. Las reuniones industriales podían a su vez reunirse en federaciones industriales. Las reuniones y federaciones eran independientes y libres frente al Estado, sin embargo para gozar la personalidad ante las autoridades del trabajo, necesitaban registrarse en las Juntas de Conciliación, solo las reuniones y federaciones podían solicitar la firma de convenios industriales y acudir, en demanda de un fallo, a las autoridades del trabajo.

33 *Op. Cit. De la Cueva, p. 105.*

Se definió el convenio industrial como el contrato de trabajo que ligaba a una unión o federación industrial con sus patronos.

El convenio industrial, debía llenar los mismos requisitos del simple contrato de trabajo y, en realidad, era un contrato de trabajo que regulaba las relaciones entre un patron y todos sus obreros.

Las funciones del convenio industrial eran dos: consistía en desarrollar la legislación del trabajo, contribuyendo al mejoramiento de la clase trabajadora y en garantizar la paz entre la clases. Para este último efecto se exigía que todo convenio industrial se celebrara por tiempo fijo o para obra determinada, se ordeno que los plazos no fueran nunca mayores de dos años, pues de otra manera se impediría el progreso de los trabajadores.

Las huelgas y los paros eran viistos con extraordinaria desconfianza por el General Alvarado.

"La Suprema fuerza de la huelga solo debe usarse en último extremo. El medio seguro de afirmar la tranquilidad de todos los trabajadores, lo constituyen las leyes del trabajo que hoy se dictan y la forma completamente garantizada de seguir su cumplimiento por medio de las Juntas de Conciliación y el Tribunal de Arbitraje.

Esta desconfianza hacia la huelga y el concepto de

ella llevo a abarcar dentro de su definición tanto la noción que proporciona el artículo 123 de la Constitución, medio para obtener el equilibrio entre los factores de la producción, como el concepto de la huelga, acto delictuoso que no persigue más finalidad que la de causar un daño al patron. (34)

Los capítulos relativos al contrato individual de trabajo, a los accidentes de trabajo y al seguro social, lo que debe considerarse como las bases fundamentales conforme a las cuales habrían de celebrarse los convenios industriales o dictarse los fallos del tribunal de Arbitraje son los siguientes:

- 1.- Libertad de trabajo.
- 2.- Campo de aplicación de la Ley.
- 3.- Contrato individual de trabajo.- La ley siguió al pie de la letra el proyecto Zuberán en todo lo relativo a formación del contrato, capacidad de las partes, contenido del contrato, nulidad de determinadas cláusulas, derechos y obligaciones de los patrones y de los trabajadores, terminación del contrato y solo contiene algunos aspectos interesantes relacionados con la jornada de trabajo, con el salario mínimo y con el trabajo de las mujeres y los niños.

34 *Op. Cit. De la Cueva* Página. 107.

4.- Jornada de trabajo.

Se implantó la semana de cinco días y medio, fijándose jornadas distintas para los diferentes trabajos: Ocho horas diarias y cuarenta y cuatro por semana para los campesinos, albañiles, carpinteros, herreros, etc., ocho horas y media en las oficinas públicas y cuarenta y ocho a la semana, pudiendo trabajarse un día hasta diez horas, ocho horas y media y cincuenta y una por semana en fondas, hoteles y cafés, etc.

Respecto al trabajo extraordinario, se dispuso que no podría, salvo caso de fuerza mayor, exceder de un cuarto de la jornada ordinaria, los medios días de descanso podrían acumularse para formar un período de vacaciones de una semana.

5.- Salario mínimo, en ningún caso sería menor de dos pesos.

6.- Trabajo de las mujeres y de los niños. En la prohibición del trabajo de los menores de trece años en los establecimientos industriales, de los menores de quince en los teatros y en los trabajos perjudiciales a la salud, así como el de las mujeres de dieciocho en los mismos trabajos.

7.- Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.-

Para los efectos de la presente ley, entiéndase por accidente toda lesión corporal que el operario sufra con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecuta por cuenta ajena. Artículo 105.- El patrono es responsable de los accidentes ocurridos o trabajo que realizan, a menos que el accidente sea debido a fuerza mayor extraña al trabajo en que se produzca el accidente. (35)

La definición de accidente de trabajo incluía el concepto de enfermedad profesional.

8.- Seguro Social.- La necesidad de que el Estado creara una sociedad mutualista en beneficio de todos los trabajadores y en virtud de la cual pudieran los obreros, depositando una pequeña cantidad, algunos centavos, asegurarse contra los riesgos de vejez y muerte.

El movimiento legislativo del Estado de Coahuila del año 1916 es de importancia menor al registrado en los Estados de Jalisco, Veracruz y Yucatán.³⁶

35 Op. Cit. De la Cueva. Página 110.

36 Op. Cit. De la Cueva. Página 112.

El 28 de septiembre de 1916, Gustavo Espinoza Mireles, Gobernador del Estado, promulgó un decreto creando una Sección de Trabajo que constaría de tres departamentos; estadística, publicación y propaganda, conciliación, protección y legislación.

Las funciones de cada uno de esos departamentos serían: el primero, o sea el de estadística, publicación y propaganda, debía ocuparse de reunir, ordenar y publicar todos los datos e informaciones relativos al trabajo, organizar las sociedades cooperativas de obreros, dar conferencias a los mismos trabajadores y procurar que concurrieran a las escuelas nocturnas. El de conciliación y protección tenía por misión intervenir como intermediario amigable o árbitro en las diferencias que surgieran entre patronos y trabajadores, pero siempre a solicitud de las partes. Y el de legislación, finalmente tenía a su cargo el estudio y formación de las iniciativas de leyes necesarias para el mejoramiento inmediato, económico, moral y material del obrero, especialmente en lo relativo a la reglamentación de las horas de trabajo, prevención de accidente, salarios, etc.

El departamento de legislación, en ejercicio de la función que le fue encomendada, formuló una iniciativa de ley que se promulgó por el Gobernador Espinoza Mireles el

27 de octubre de 1916.

La ley reprodujo íntegramente el proyecto zubarán, agregándole tres capítulos sobre participación de los beneficios, conciliación y arbitraje y accidentes de trabajo, una reproducción de la Ley sobre Accidentes de trabajo de Bernardo Reyes, aumentaron la participación en los beneficios.

Conforme al artículo 80, la forma y condiciones de la participación de los obreros y empleados en los beneficios de la empresa debían hacerse constar en el contrato de trabajo, en el reglamento de taller o en los estatutos de la empresa.

Debía liquidarse la participación anualmente, sin que pudieran las utilidades de un año con las pérdidas de otro, que los obreros y empleados tendrían derecho a designar una persona que los representara en el exámen de los libros y comprobación de los balances no obstante, lo cual, conservara el patrón íntegramente la facultad de dirigir la obra o explotación.

La función conciliatoria, correspondía al departamento respectivo de la sección de trabajo, debía ejercerse, sea por los inspectores que nombraran, o por los presidentes municipales. La intervención de estos funcionarios era meramente conciliatoria, y, en caso de fracasar, quedaba

expedita a los interesados su acción para deducirla ante los tribunales judiciales.

Las mismas autoridades tenían a su cargo la vigilancia de las empresas a efecto de que se cumplieran las reglas sobre prevención de accidentes.

1.3.4. CONSTITUCION 1917, CREACION DEL ARTICULO 123.

Lo que hemos visto sobre la historia del derecho mexicano del trabajo demuestra que desde el año de 1914 se inició el Derecho del Trabajo en México, en sus orígenes, obra del estado, más tarde, la idea de transformar el derecho del trabajo en garantías constitucionales, surgió en el Constituyente de Querétaro, apoyada principalmente por la diputación de Yucatán, quien fue llevada a esa conclusión obtenidos en su Estado por la Ley de Alvarado.

En 1916 Carranza instaló en Querétaro el Congreso Constituyente; en la sesión del 6 de diciembre se dio lectura al proyecto de constitución, en el que solamente se consignaron 2 artículos de la constitución de 1857.

En el curso de las sesiones se presentaron dos misiones, una por los diputados Aguilar, Jara y Góngora y otra por la Delegación de Yucatán, relativa aquella a la jornada de ocho horas, al trabajo nocturno de las mujeres y

de los niños y al descanso semanal y la segunda a la creación de tribunales de conciliación y arbitraje, los principios que encerraba como bases sobre las cuales habría de legislar el congreso en materia de trabajo.⁽³⁷⁾

El primer concepto preciso de lo que posteriormente fue el artículo 123 se debe al diputado Victoria, uno de los obreros que integraron el Constituyente.

Poco después terminó la sesión, por vez primera en el Constituyente se abordó el problema por incluir en la Constitución un título sobre trabajo. Los constituyentes mexicanos lanzaron la idea del derecho del trabajo como un mínimo de garantías constitucionales de tipo totalmente diverso a los llamados derechos naturales del hombre.

La diputación de Yucatán, hizo posible la inclusión en la Carta Magna de las garantías sociales.

El veintisiete de diciembre, se reanudó el debate. La causa de la legislación del trabajo había ya triunfado y numerosos delegados hicieron uso de la palabra para pedir reformas y adiciones: Se habló de garantizar a los sindicatos, del derecho de huelga, de implantar el salario mínimo, tomó la palabra el Licenciado José Natividad Macias para presentar en nombre de la Carranza, un proyecto

37 *Op. Cit. De la Cueva. p. 115.*

de bases sobre trabajo que, con ligeras modificaciones se transformó en el artículo 123. (38)

Es indudable que el artículo 123 marca un momento decisivo en la historia del derecho del trabajo, es el paso más importante dado por un país para satisfacer las demandas de la clase trabajadora.

La idea del hacer el derecho del trabajo un mínimo de garantías en beneficio de la clase económicamente más humilde y la de incorporar esas garantías en la constitución para protegerlas contra cualquier política del legislador ordinario. Si son propias del derecho mexicano, pues es en el donde por primera vez se consignaron.

Las disposiciones sobre trabajo se encuentran contenidas, no solo en el artículo 123, sino además, en los artículos cuarto y quinto constitucionales; y a estos tres artículos hay que agregar el trece transitorio, que encierra importante prevención.

El texto del artículo 123 no difiere substancialmente del proyecto presentado por el licenciado Macias al Congreso de Querétaro, a no ser en el punto relativo a la participación de los obreros en las

38 Op. Cit. De la Ceuva. p. 117.

utilidades, cuestión que no fue incluida en el proyecto, porque en opción del Licenciado Macías, las experiencias realizadas en otros países, como en Francia, habían resultado negativas.

El artículo cuarto tiene el sello de las garantías en la Constitución de 1857. Consagra el derecho del hombre a dedicarse a la profesión, industria, comercio o de trabajo que le acomode, siendo lícito, libertad que solo podrá verse cuando se ataquen los derechos de tercero o por resolución gubernativa, cuando se ofendan los de la sociedad.

El artículo 123 no define el contrato individual de trabajo, concretándose a una enumeración enunciativa que comprende a los obreros, jornaleros, empleados domésticos, y artesanos. Deja a la Ley Ordinaria, a la Jurisprudencia y a la Doctrina la determinación del concepto. (39)

1.- Jornada de Trabajo.- La jornada máxima que deberá ser observada en todo contrato de trabajo la de 8 horas en el día y 7 durante la noche.

El inciso "a" de la Fracción XXVII autoriza a las autoridades del trabajo a fijar una jornada menor cuando la naturaleza del trabajo haga que la energía desarrollada

39 *Op. Cit. De la Cuova. pp. 119 a la 122.*

durante ocho horas exceda de las posibilidades de un hombre de constitución media.

La fracción XI habla de la jornada extraordinaria.

La fracción IV dispone que por cada seis días de trabajo deberán disfrutar los trabajadores, cuando menos uno de descanso.

2.- Salario mínimo.- La fracción VI consignó esta institución que constituye una importante limitación a la explotación de que venían siendo víctimas los trabajadores.

3.- Protección al salario.- Prohíbe el sistema conocido con el nombre de tiendas de raya; que prohíbe retener el salario en concepto de multa, la responsabilidad de los trabajadores por deudas contraídas con el patrón no podrá exceder del salario de un mes.

La protección frente a los acreedores del trabajador, al exceptuarse el salario mínimo de todo acto de embargo, compensación o descuento, los créditos en favor de los trabajadores por salarios o sueldos devengados en el último año y por inderminizaciones, tendrán preferencia sobre cualesquiera otros, en los casos de concursos o de quiebra.

4.- La participación en las utilidades.

- 5.- Protección a las mujeres y a los menores de edad.
- A.- La fracción III prohíbe la utilización de los menores de doce años.
 - B.- La jornada máxima de trabajo para los mayores de doce y menores de dieciséis años, se fijó por la fracción III en seis horas.
 - C.- Respecto al trabajo extraordinario, se dispuso en la fracción XI que por ningún motivo podrá emplearse a los menores de dieciséis años y a las mujeres, cualquiera que fuera la edad de estas mujeres no podrían ser dedicados al trabajo nocturno industrial.
 - D.- Se prohibió utilizar el trabajo de las mujeres y de los menores de dieciséis años en las labores peligrosas o insalubres.
 - E.- Respecto de mujeres encinta o paridas, se fijaron as relgas siguiente: a) Durante los tres meses anteriores al parto no deberán desempeñar trabajos físicos que exijan un esfuerzo material considerable.
 - F.- En el mes siguiente al parto disfrutarán de descanso, percibiendo íntegro su salario y conservando su empleo y los derechos que hubieran adquirido por el cntrato, y c) En el período de la lactancia gozarán de dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para amamantar a sus hijos.

6.- Despido y separación de los trabajadores.

Cuya finalidad es garantizar la estabilidad de los trabajadores en sus empleos

A.- El patrón no podrá despedir a ningún trabajador sin justa causa justificada o por haber ingresado a una asociación o por haber tomado parte en una huelga y si lo hace, queda obligado, a elección del trabajador, a reponerle en el empleo o a indemnización con el importe de tres meses de salario.

B.- El trabajador puede separarse del servicio por falta de probidad del patrón.

Consignó el artículo 123 derechos colectivos fundamentales. (40)

1.- Asociación Profesional.- La fracción XVI reconoció expresamente el derecho, tanto de trabajadores como de patrones, de coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc.

2.- Huelga.- La fracción XVII consignó también el derecho de huelga.

40 *Op. Cit. De la Cueva. pp. 123-124.*

El ejercicio del derecho está subordinado a ciertas condiciones: Cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital. Las huelgas serán considerarse como ilícitas cuando la mayoría de los huelguistas ejercieran actos violentos contra las personas o las propiedades o en cas de guerra, cuando los huelguistas pertenezcan a los establecimientos o servicios que dependan del gobierno.

C.- Cuando se trate de servicios públicos deberán los huelguistas dar aviso con diez días de anticipación a la Junta de Conciliación y Arbitraje. De la fecha señalada para la suspensión del trabajo.

3.- PARO. Consagró un derecho más en favor de los trabajadores, restringir el derecho de los patrones para suspender el trabajo en sus negociaciones.

El paro está sometido a dos condiciones:

A.- Que el exceso de producción haga necesario suspender el trabajo para mantener los precios en un límite costeable.

B.- Que el paro sea previamente aprobado por la Junta General Central de Conciliación y Arbitraje.

La materia de Previsión Social es muy amplia en nuestro artículo 123. (41)

- 1.- Riesgos profesionales.
- 2.- Prevención de accidentes.
- 3.- Higiene y seguridad.
- 4.- Seguro Social.
- 5.- Agencias de colocaciones.

1.3.5. LA LEGISLACION DE LOS ESTADOS

La fracción X del artículo 73 del proyecto de Constitución autorizaba al Congreso de la Unión para legislar en toda la República en determinadas materias, npero no incluía la facultad para expedir una ley laboral, de ahí que los Estados tuvieron la posibilidad de legislar aln respecto.

La legislación de los Estados se inició con la ley del 14 de enero de 1918, expedida por el General Cándido Aguilar para el Estado de Veracruz, ley que fue complketada por la de riesgos profesionales del 18 de junio de 1924. Fueron el modelo de todas las leyes posteriores y sirvieron de antecedente a la actual Ley Federal del Trabajo. Le siguen en importancia las leyes de Yucatán de 2 de octubre de 1918, de Carrillo Puerto, y de 16 de septiembre de 1926 de Alvaro Torres Díaz.

41 *Op. Cit. De la Cueva. p. 127.*

A) La Ley del Trabajo de Veracruz.

Tiene la ley el mismo corte de la Federal del Trabajo y fue de gran importancia al permitir el desenvolvimiento del derecho y la organización de la clase trabajadora.

- 1.- Campo de aplicación.- Inició el error de excluir de los beneficios de la legislación a los trabajadores al servicio del Estado.
- 2.- Contrato individual de Trabajo.- El artículo quinto definió el contrato como aquel en virtud del cual una persona, llamada trabajador, presta a otra llamada patrón, un trabajo personal, en su servicio, bajo su dirección y mediante el pago de una retribución pecunaria.
- 3.- Salario.- La ley produjo los preceptos constitucionales y reglamentó desde luego, la integración y funcionamiento de las comisiones especiales del salario mínimo, facilitando así la realización de esta importante garantía de la clase trabajadora.
- 4.- Participación en las utilidades.

Esa dificultad decidió al legislador a fijar como participación de los trabajadores en las utilidades el importe de un mes de salario que se les pagaría anualmente como excedente del que hubieren devengado.

- a) El artículo 27 definió las utilidades como la ganancia líquida obtenida por la empresa, después de descontar el interés y la armonización del capital invertido.
 - b) Se dispuso que el tanto por ciento que a los obreros correspondería, nunca sería menor del diez.
 - c) En el artículo 31 se estableció, que las utilidades se repartirían entre los trabajadores en proporción a los salarios que hubieren percibido.
- 5.- Contratos Especiales.- La ley reglamentó, como contratos especiales, el trabajo agrícola, el de los domésticos, el de los empleados y el de los aprendices.
- 6.- Asociación Profesional.- El artículo 142 de la ley define al sindicato como la agrupación de trabajadores que desempeñan la misma profesión y trabajo o profesiones y trabajos semejantes o conexos, constituía exclusivamente para el estudio, desarrollo y defensa de sus intereses comunes.
- 7.- Contrato Colectivo de Trabajo. Establece el artículo 21 de la ley que el contrato de trabajo puede celebrarse individual o colectivamente y se define este como el que celebra una persona, empresa o entidad jurídica con una agrupación de trabajadores, legalmente

reconocida. El contrato colectivo debía celebrarse por escrito y únicamente las agrupaciones obreras legalmente reconocidas podían pactarlo con el patrón.

(42) 8.-Huelgas: Existen 2 disposiciones fundamentales en esta ley:

I.- Se refiere una a la reglamentación de la primera parte de la fracción XVIII del artículo 123 constitucional. En el artículo 154 se dijo:

"La Huelga puede tener por objeto: I.- Obligar al patrón a que cumpla con las obligaciones que le impone el contrato de trabajo. II.- Obtener la modificación del contrato de trabajo en beneficio de los trabajadores, cuando lo estimen injusto o perjudicial a sus intereses, y III.- Apoyar otra huelga lícita".

II.- La segunda disposición consiste en el establecimiento del arbitraje obligatorio para decidir los conflictos a que dieran lugar las huelgas.

9.- Riesgos profesionales.- La ley no consignó sino algunas disposiciones, dejando a una ley especial el cuidado de reglamentar ampliamente la materia lo que se hizo el 18 de junio de 1824.

42 *Op. Cit. De la Cueva. pp. 128 a la 132.*

10.- Autoridades del Trabajo.- Se crearon las Juntas Municipales de Conciliación y la Central de Conciliación y Arbitraje, las primeras como accidentales, y en la misma forma que funcionan en la Ley Federal del Trabajo y la segunda como permanente.

B) Las leyes de Yucatán.

1.- La Ley de Trabajo de Carrillo Puerto del 2 de octubre de 1918 siguió los lineamientos generales de la Ley de Veracruz y solo sustituyó la Ley Alvarado la terminología y la reglamentación de los convenios industriales, se dieron a las Juntas de Conciliación y Arbitraje las atribuciones que competían al Tribunal de Arbitraje. (43)

2.- La Ley de Alvaro Torre Diaz del 16 de septiembre de 1926, introdujo dos reformas de trascendencia, las organizaciones de trabajadores, al disponer el artículo 104 que únicamente tendrían personalidad jurídica para celebrar contratos de trabajo y convenios industriales y ejercer las acciones que de ellos derivarán.

La segunda reforma se relaciona con el derecho de huelga, pues en el artículo 106 se estableció que antes de declarar la huelga debían los obreros someter el

43 *Op. Cit. De la Cueva. p. 132.*

conflicto a la decisión de la Junta Central de Conciliación y Arbitraje y que solo en el caso de que no estuvieren conformes con el fallo, podía no acceder el patrón a sus peticiones, declarar la huelga.

C) El rproyecto de Ley del Trabajo de 1919.

En el año de 1919, durante el período extraordinario de sesiones, se discutió en la Cámara de Diputados un primer proyecto de Ley del Trabajo para el Distrito de Territorios Federales. Sirvió como antecedente el que había sido formulado por el Licenciado Macías. Revela, una mejor técnica en la empleada en la Ley de Veracruz, aún cuando concuerda con ella en los puntos esenciales, concordancia que no es de extrañar si se considera que la mayor parte de las leyes y proyectos se atuvieron estrictamente a la letra del artículo 123. (44)

- 1.- Campo de aplicación de la ley.- El artículo primero del proyecto excluía de los beneficios de la legislación a los servidores del Estado.
- 2.- Participación en las utilidades.- El proyecto imponía a las Comisiones Especiales del Salario Mínimo la obligación de fijar la participación que correspondiera a los obreros en las utilidades.
- 3.- Trabajo del campo.- Se consideró de manera expresa a los aparceros como sujetos de contrato de trabajo.

- 4.- Contrato Colectivo de Trabajo.- Dándose como definición de él la misma que posteriormente apareció en la Ley del Trabajo del Estado de Jalisco.
- 5.- Huelgas. Subsistió en el proyecto de vaguedad del texto constitucional, suprimiéndose, como consecuencia la reglamentación de la Ley de Veracruz.
- 6.- Ahorro.- Es este uno de los capítulos más originhales del proyecto. Se tuvo el propósito de intensificar la formación de cajas de ahorro, cuyos fondos podrían destinarse a la fundación de cooperativas de consumo, a crear o adquirir, con carácter comunal, industrias o colonias agrícolas, a impartir auxilios en los casos de huelga, a ayudar a los trabajadores cesantes, a la organización y propaganda sindical y a la difusión de la enseñanza.

Las cajas de ahorro fueron planeadas para los obreros sindicatos y tenían el carácter de obligatorias. Los fondos serían, por una parte, el cinco de los salarios, tanto por ciento que debía descontarse por los patronos para ser entregado a la institución correspondiente y, por otra, con el cincuenta por cineto de la cantidad que correspondiera a los obreros en las utilidades, cantidad que sería, descontada por los patronos.

D) El proyecto de ley del trabajo de 1925.

En el año de 1925 se presentó un nuevo proyecto a la Cámara de Diputados por los representantes Gonzalo González, Rafael Martínez de Escobar, Ricardo Treviño, Nequib Simón y Eulalio Martínez. Después de una amplia discusión fue aprobado y remitido a la Cámara de Senadores. La comisión de ésta última, a la que fue turnado, le hizo algunas modificaciones, más no llegó a votarlo corriendo la misma suerte que el proyecto de 1919.

(45)

- 1.- Naturaleza de la legislación del trabajo.- El artículo 75 sentó el principio de que el trabajo humano no es una mercancía y que, por lo tanto, estaba colocado bajo la protección especial de la ley.
- 2.- Contrato Individual de Trabajo.- Fue definido por el artículo tercero, definición que en aquel tiempo era tan precisa como la de las más avanzadas legislaciones.
- 3.- El contrato debía celebrarse por escrito, salvo que se tratara de servicio doméstico, de trabajos accidentales que no excedieran de seis días o de contratos para la ejecución de una obra cuyo valor no excediera de cien pesos, artículos que facultando

45 *Op. Cit. De la Cueva. pp. 138-139.*

el contrato escrito no podría intentar acción alguna en contra del trabajador y que este, en cambio, conservaría las que tuviera contra aquel.

- 4.- Sustitución de patrón.- En el artículo 25 se consignó esta interesante medida por virtud de la cual la sustitución del patrón no podía afectar los contratos existentes.
- 5.- Modificaciones del contrato.- Autorizaba a los contratantes para solicitar de la Junta de Conciliación y Arbitraje la modificación de las cláusulas del contrato.

El artículo 61 consignó la jornada mixta, misma que después pasó a la legislación vigente.

- 6.- Trabajo agrícola.- Al excluir a los aparceros de los beneficios de las Leyes del Trabajo.
- 7.- La protección a las mujeres. Siguió el proyecto el sistema de la Ley de Veracruz, pero impuso a los patrones la obligación de pagar el salario íntegro durante los dos meses del descanso.
- 8.- Participación en las utilidades y ahorro. Los artículos 240 y siguientes fijaron como cantidad de que a los obreros correspondería en las utilidades una suma igual al diez por ciento de los salarios que hubieren percibido.

Con esa suma habría de formarse un fondo para cada trabajador, a cuyo efecto debían entregar los patronos a sus obreros, no una suma en efectivo, sino timbres especiales emitidos por el Gobierno Federal. Las cantidades que se recaudaran serían administradas por un consejo de cinco personas designadas por el mismo Gobierno Federal y solamente podrían entregarse a los trabajadores en los casos de incapacidad, decreitud o muerte.

10.- Asociación Profesional.- El artículo 103 no hablaba ya de sindicato gremial, sino de los que hoy llamamos de empresa e industrial.

11.- Contrato colectivo.- No existe en el proyecto una reglamentación especial y únicamente se hace referencia a la institución en el artículo octavo; el precepto de los contratos celebrados con una persona en la que prestaran sus servicios más de cien trabajadores y cuya duración fuera mayor de seis días, serían colectivos.

12.- Huelgas.- Se siguió el tema del proyecto de 1919.

13.- Riesgos profesionales.- El capítulo respectivo se ocupó tanto de los accidentes de trabajo como de las enfermedades profesionales y señaló indemnizaciones casi dobles a las de la legislación vigente.

14.- Juntas de Conciliación y Arbitraje.-No existe en el proyecto innovación alguna respecto de los sistemas de las leyes anteriores.

1.3.6. LOS ANTECEDENTES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO 18 DE AGOSTO DE 1931.

En el año de 1929 se dejó sentir la necesidad de unificar la legislación del trabajo para toda la República. Por otra parte existían numerosos problemas que no podían resolverse por las Autoridades Locales y tal fue la razón de que se creara, la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. El 6 de septiembre de 1929 se publicó la reforma constitucional a los artículos 73, fracción X y 123, desde ésta fecha, corresponde al Congreso Federal expedir la ley del trabajo, con lo cual quedó derogada la legislación de los Estados; pero se dividió la aplicación de la ley entre las Autoridades Federales y locales. El principio de estas reformas fue la atribución, a las Autoridades Locales, de la competencia general de aplicación de la ley, con la sola salvedad de las materias que se señalaron en la fracción X del artículo 73 y las cuales quedaron como competencia exclusiva de las Autoridades Federales, lo que significa que la competencia de estas últimas es limitada, si bien le correspondió el

conocimiento de los problemas que afectaban a las más importantes industrias. (46)

En el mismo año de 1929, se formuló un proyecto de Código Federal del Trabajo. Fue redactado por los juristas Enrique Delhumeau, Paraxedis Balboa y Alfredo Inarritu y se le conoce con el nombre de proyecto Portes Gil, en honor al entonces Presidente de la República.

Fue el antecedente directo de la cual Ley Federal del Trabajo. Cuando difiere de ella desde muchos puntos de vista, a algunos de los cuales haremos referencia.

1.- El Estado Patrón.- Decía el artículo tercero del proyecto:

*Estarán sujetos a las disposiciones del presente Código todos los trabajadores y los patrones, inclusive el Estado (La Nación, los Estados y los Municipios,) cuando tenga el carácter de patrones. Se considera que el Estado asume ese carácter cuando tiene a su cargo empresas o servicios que puedan ser desempeñados por particulares.

2.- Contratos de trabajo.- Consideró el proyecto que existía cuatro contratos de trabajo, el individual, el de equipo, el colectivo y el contrato ley.

46 *Cp. Cit. De la Cueva. pp. 140-142.*

A.- El contrato de equipo se definió en el artículo 54 como el celebrado por un sindicato de trabajadores y por virtud del cual se obliga dicho sindicato a prestar, por medio de sus miembros, determinado trabajo. Más fue suprimido en la Ley Federal del Trabajo.

El contrato colectivo como el convenio que se celebra entre uno o varios patronales y uno o varios sindicatos de trabajadores, estableciendo las condiciones o bases conforme a las cuales deben pactarse los contratos individuales de trabajo.

C.- El contrato-ley es el mismo que actualmente se encuentra reglamentado en los artículos 58 y siguientes de la Ley Federal del Trabajo.

3.- Trabajo de Campo.- Volvió a recoger el proyecto la tradición entre los contratos de trabajo, el de aparcería, reglamentando, minuciosamente, las relaciones entre estos trabajadores y los dueños de fincas rústicas.

4.- Contratos especiales.- Se reglamentaron en el proyecto, además del trabajo del campominero, el ferrocarrilero, el trabajo a domicilio y el de los aprendices.

5.- Asociación profesionales.- Como uno de los principios

básicos, del código, tiene como característica la de representar el interés profesional o de clase.

Reconoció el proyecto dos clases de asociación profesional, el sindicato gremial y el de industria, entendiéndose por este el que hoy llamamos de empresa y exigió, para que se les considerará legalmente constituidos, que contarán con la mayoría de trabajadores de la profesión en el municipio en que se formara el sindicato gremial o con la mayoría de los trabajadores de la empresa, cuando el sindicato fuere industrial.

El principio, fue rechazado en la Ley Federal del Trabajo, por estimarse que implicaba una restricción a la libertad de asociación profesional consignada en el artículo 123.

6.- Huelgas.- Respecto a la huelga, volvió a imperar la vaguedad del texto constitucional.

Lo importante del proyecto en esta materia es que se consignó el arbitraje obligatorio, bien que sustentándose la tesis de que no era sino un arbitraje semiobligatorio. Declarada una huelga, debían las Juntas de Conciliación y Arbitraje decidir el conflicto en cuanto al fondo, salvo la libertad de las partes, patrón o trabajadores, de no someterse al arbitraje, en cuyo caso debía proceder la

junta en los términos de las fracción XXI del artículo 123 constitucional, esto es, a dar por terminados los contratos de trabajo y, si la negativa procedía del patrón, a condenarse al pago de las respectivas indemnizaciones.

7.- Riesgos profesionales.- Se estableció en el proyecto el mismo sistema de la ley vigente, aunque aumentando las indemnizaciones, en los casos de incapacidad permanente total, al importe de cuatro años de salarios. (47)

1.3.7. ANTECEDENTES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO (1970).

En el año de 1960, el presidente López Mateos designó una comisión para que prepararan un anteproyecto de ley del trabajo, y la integró con el Secretario del Trabajo y Previsión Social, Licenciado Salomón González Blanco, con los presidentes de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, federal y local del Distrito Federal, licenciada María Cristina Salmorán de Tamayo y Ramiro Lozano para que iniciara una investigación y estudiara las reformas que deberían hacerse a la legislación del trabajo.

Pronto nos dimos cuenta de que su adopción exigía la previa reforma de las fracciones II, III, VI, IX, XXII y

47 *Op. Cit. De la Cueva. p. 142.*

XXXI del Apartado "A" del Artículo 123 de la Constitución, exige aumentar a catorce años la edad mínima de admisión al trabajo, establecer un concepto más humano y más moderno de los salarios mínimos y un procedimiento más eficaz para su determinación, ni podría tampoco sustituirse el impracticable sistema para la fijación del porcentaje que debe corresponder a los trabajos en utilidades de las empresas, por otra parte, la Suprema Corte de Justicia había dado una interpretación equivocada a las fracciones XXI y XXII reguladoras de la estabilidad de los trabajadores en sus empleos. Finalmente había que definir la línea divisoria de la competencia de las autoridades federales y locales del trabajo. En el mes de diciembre de 1961, se envió al Poder revisor de la constitución la iniciativa presidencial, la que quedó aprobada en el mes de noviembre del año siguiente. En el mismo año de 1962, el Presidente de la República ofreció al Poder Legislativo la iniciativa para la reforma consecuente de la Ley del Trabajo de 1931.

Al iniciarse el año de 1967, el nuevo Presidente de la República Licenciado Gustavo Díaz Ordaz, designó una segunda comisión integrada con las mismas personas que mencionamos en el párrafo anterior y con el Licenciado Alfonso López Aparicio, a fin de que preparara un segundo proyecto.

En los primeros días de 1968, el Secretario del Trabajo pudo informar al Presidente que el nuevo proyecto estaba concluido. Fue entonces cuando el titular del poder ejecutivo decidió que se enviara una copia del que se llamó anteproyecto a todos los sectores interesados para que expresaran su opinión y formularan los cuatro primeros meses del año; fue muy abundante la documentación que remitió la clase trabajadora, en contraste.

La clase patronal, por conducto de sus organizaciones, designó a un grupo de abogados para que la representara en las conversaciones en un documento de 8 de julio de 1968 concluyeron expresando que la proyectada reforma no debía referirse a las partes sustantivas de Ley de 1931, sino únicamente a los aspectos procesales.

Entre las reformas que señalaron merecen destacarse en primer lugar, la federalización de la justicia del trabajo, a fin de evitar la influencia política y económica de los gobiernos y de los empresarios de los estados, pidieron la reducción de las horas de trabajo en la semana, a cuarenta, el anteproyecto se modificó, entre otros aspectos, para dar una mayor garantía a la libertad sindical, a la libre contratación colectiva y el ejercicio del derecho de huelga.

En el mes de diciembre de 1968, el Presidente de la

República envió a la Cámara de Diputados la iniciativa de Nueva Ley Federal del Trabajo cuya finalidad fue suprimir la vaguedad de la Ley de 1931, las normas que reconocieron el derecho de huelga en los problemas del contrato-ley; las disposiciones sobre el llamado desistimiento tácito de la acción, una institución que debió suprimir la comisión por ser contraria a la equidad y de una constitucionalidad dudosa; muchas de las normas sobre las reglamentaciones especiales; el reconocimiento que hizo la ley de la propina como parte del salario; el pago del tiempo que exceda al de trabajo; extraordinario autorizado por la Constitución con un salario mayor; la prima por trabajo en domingo; el pago del trabajo en días de descanso con salario doble; dos nuevos pesos días de descanso obligatorio, el primero de enero, en el que no se trabaja en el pasado y el 5 de febrero, aniversario del primer reconocimiento constitucional de los derechos del trabajo; el aumento del período de vacaciones; la prima de vacaciones; el aguinaldo; la obligación de otorgar becas y de fomentar el deporte; la indemnización en los casos de reajuste de trabajadores; la creación de hospitales en empresas de personal numeroso, la interrupción de la jornada de trabajo durante media hora; la norma de establecer que el salario se integra con todas las

prestaciones la obligación de preferir a los trabajadores que les hubiesen servido con anterioridad; lo que llamaron el escalafón ciego.

El proceso de información de la Ley prueba que el anteproyecto contiene las ideas y las ansias de justicia de un grupo de estudiosos del derecho del trabajo; ni puede ser todo el derecho del trabajo; que debe guiar a los sindicatos en su lucha por mejorar las condiciones de prestación de los servicios. Tampoco es una obra final, por lo que deberá de modificarse en la medida en lo que lo exija el proceso creciente del progreso nacional.

En el año de 1978 se reformó la Ley, con el propósito de crear principios e instituciones defensores del poder adquisitivo del salario, ya no es solamente un estatuto regulador de las relaciones de los artículos de consumo necesarios y convenientes a precios reducidos, mediante la creación de economatos y el otorgamiento de créditos a interés moderado. En 1974 consignó las únicas normas particulares para el trabajo de las mujeres que subsisten en la legislación laboral, se relacionan con la defensa de la maternidad.

CAPITULO II. CONCEPTOS GENERALES DEL DERECHO DEL TRABAJO.

Hemos considerado conveniente antes de entrar de lleno en la materia de nuestra investigación, incluir un capítulo en el cual se definan con claridad los conceptos centrales sobre los cuales versará este trabajo, toda vez que consideramos que hacerlo de esta manera nos permite avanzar en el análisis de nuestro objeto de investigación con base en un marco conceptual técnico-laboral, puesto que los términos que manejamos pueden tener definiciones diversas desde diferentes disciplinas científicas: sociología, psicología, política, economía; más aún, las divergencias se ubican aún al interior del propio derecho dividido en sus distintas ramas; civil, penal, mercantil.

2.1. EMPRESA - PATRON

La empresa o negociación mercantil, es una figura de índole económica, cuya naturaleza escapa al derecho debido a su carácter complejo, a la presencia de elementos dispares, distintos entre si personales unos objetivos o patrimoniales otros; como el empresario, que bien puede ser un individuo o una sociedad ya sea privada o pública; la presencia de un patrimonio, compuesto de bienes derechos y obligaciones, la existencia de relaciones exclusivas de

ella; todos estos elementos hacen de la empresa una institución imposible de definir desde el punto de vista jurídico.

Para los efectos de las normas de trabajo, se entiende por empresa la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios.

La empresa o negociación mercantil es una figura del derecho mercantil que, consiste en el conjunto de personas y cosas organizadas por el titular con el fin de realizar una actividad onerosa, generalmente lucrativa de producción o de intercambio de bienes o de servicios destinados al mercado.

Desde el punto de vista sustancial, la empresa es comercial, debido a que a través de ella la persona que la organiza y la dirige, hace del comercio su ocupación ordinaria y por que dicha actividad es generalmente de carácter lucrativo.

En la historia de la empresa capitalista se señala un primer momento, a finales del siglo XIII y gran parte del XIV, como la era del apogeo del capitalismo liberal. En esa etapa, el empresario fue el heredero legítimo del señor feudal de la edad media: su fábrica era su castillo, al que no podía penetrar el estado, porque sus murallas eran el Laisser-Faire, Lasser Passer, del liberalismo, pero

tampoco la persona humana, porque entre ella y el patrón se introducía el derecho civil con su tesis del trabajo mercancia, se ha dicho que en esos tiempos, el empresario era el titular de la soberanía, la que adquirió por derecho propio, por el sólo acto de la creación de la empresa, el empresario, dueño absoluto de todas las cosas que se hallasen dentro de ella, incluido el trabajo, el único que recibía los beneficios de la producción.

En esa empresa, el trabajador carecía de derechos, faltaba al trabajador la oportunidad y el derecho de discutir las condiciones de trabajo, porque el reglamento de fábrica elaborado por el empresario era una norma imperativa a la que debía someterse.

El segundo momento se inicia con la lucha del proletariado para que se le reconozca como uno de los dos elementos de la producción y de la empresa, para destruir el poder del empresario e igualar las fuerzas del trabajo y del capital, para que el derecho de las relaciones individuales de trabajo fuera creado mediante una contratación colectiva. A lo largo de ésta etapa, la lucha de los trabajadores, que no es sino la batalla misma del movimiento obrero para conquistar un derecho del trabajo, y que tiene como finalidad la democratización de la empresa, porque ello supondría que los trabajadores devienen los

titulares de la soberanía laboral, en tanto el empresario se convierte en su representante, sino la igualación del trabajo y el capital y la consecuente exigencia, de que la actividad de la empresa es un imposible jurídico en tanto el trabajo no acepta libremente las condiciones de prestación de los servicios; podría decirse que en la empresa desapareció la idea de la soberanía, la que quedó sustituida por un régimen constitucional en el cual, el poder legislativo debía crear las normas jurídicas necesarias para la reglamentación de las relaciones entre el trabajo y el capital.

En todo lo concerniente a la actividad de la empresa, si bien sujeto a las disposiciones de los contratos colectivos y de los reglamentos de trabajo donde finalmente el poder judicial se ejerce por la Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Un tercer momento, que se esbozó a la terminación de la primera Guerra Mundial para continuar hasta nuestros días, contempló el abandono de la fórmula política del liberalismoclásico y la intervención ascendente del estado en la vida económica, y juntamente con estos dos hechos, la aparición de una nueva función estatal y del ordenamiento que se conoce con el nombre de Derecho Económico; un estatuto nuevo cuya finalidad consiste en

procurar que la economía nacional satisfaga las necesidades de la población.

El nuevo derecho económico es una indudable limitación a los poderes del empresario, pues su actividad debe realizarse dentro de los límites y hace las metas determinadas en las leyes.

Se deduce que los dos estatutos, el derecho del trabajo y el económico, están creando una empresa nueva. El derecho del trabajo ha sido la fuerza transformadora de la empresa, ese estatuto que por encima de la totalidad del orden jurídico tiene como destino el servicio del hombre, a cuyo efecto se proponen dos finalidades inmediatas: la igualdad jurídica del trabajo y el capital y la facultad del primero para fijar, en armonía con el empresario o presionándolo por medio de huelga, las condiciones colectivas para las prestaciones individuales de trabajo.

La relación de trabajo, concebida como una situación jurídica objetiva, creadora, por el hecho simple de la prestación del trabajo, de un conjunto de derechos del trabajador en la empresa, que ya dependen de la voluntad del empresario, y de los que no podrán ser despojados, derechos que le acompañarán en el curso de su vida, en tanto subsista su voluntad de trabajar.

Todo el derecho del trabajo influyó en la

transformación de la empresa y continúa influyendo, el derecho colectivo es el estatuto que destruyó la soberanía empresarial e igualó la fuerza del trabajo con la del capital y que, colocó los valores del trabajo en un plano superior.

También ha sido decisiva la acción del derecho individual del trabajo, el motor primero fue esa norma excelsa del artículo 123, cuya versión final forma parte del derecho nuevo, que proclamó la estabilidad de los trabajadores en sus empleos, a partir del momento en que cobró vigencia, pudieron los trabajadores sentir la seguridad de su presente y de su mañana. La ley nueva añadió el reconocimiento de los derechos de antigüedad y la posibilidad de ascenso, porque ellos significan la adquisición de un derecho permanente en la empresa y ascensos en la escala de los puestos de la empresa.

Las condiciones de la empresa nueva pretenden humanizar al capital. De ahí que ya no debe continuar siendo una institución de lucro, sino una fuente de vida para la comunidad obrera y la empresa nueva debe representar el equilibrio de la justicia social en las relaciones entre el trabajo y el capital.

En el derecho laboral, así como en el derecho mercantil, la empresa o negociación es un elemento fundamental.

Debido a ésta característica encontramos en la Ley Federal del Trabajo múltiples disposiciones que invocan en la negociación o empresa como el supuesto más frecuente de la prestación de servicios.

El artículo 16 de la ley antes mencionada define a la empresa para los efectos de las normas de trabajo como "la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios".

El artículo 13 nos habla de las empresas establecidas que contraten trabajos para ejecutarlos con elementos propios suficientes para cumplir las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores.

El artículo 15 se refiere a las empresas que ejecuten obras para otros en forma exclusiva o principal y que no disponga de elementos propios suficientes de conformidad con lo dispuesto en el artículo 13 las cuales, observarán las normas siguientes:

- I. La empresa beneficiaria será solidariamente responsable de las obligaciones contraídas con los trabajadores.
- II. Los trabajadores empleados en la ejecución de las obras o servicios tendrán derecho a disfrutar de condiciones de trabajo proporcionadas a las que disfruten los trabajadores de confianza, salvo disposiciones en contrario consignada en el mismo contrato colectivo.

El artículo 184 señala que las condiciones de trabajo contenidas en el contrato colectivo que rija en la empresa o establecimiento se extenderán a los trabajadores de confianza, salvo disposiciones en contrario consignadas en el mismo contrato colectivo.

El artículo 285 se refiere a los agentes de comercio, de seguros a los vendedores viajantes, propagandistas o impulsores de ventas y otras semejantes, son trabajadores de la empresa o empresas a las que presten sus servicios cuando su actividad sea permanentemente salvo que no ejecuten personalmente el trabajo o que únicamente intervengan en operaciones aisladas.

El derecho participar en las utilidades de las empresas, según establece la constitución en el artículo 123 fracción IX, se regula en la Ley Federal del Trabajo en el capítulo VIII del título tercero artículo 117 al 131.

El artículo 10 de la Ley Federal del Trabajo define el concepto de patrón de la siguiente manera:

"Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores". (1)

Cabe hacer notar, como lo hacen los tratadistas, que la ley de 1931, al hablar de patrón, lo hacía con

1 Climent, Beltrán, Juan B. Op. Cit. p. 53.

referencia al vínculo jurídico nacido de un contrato.

"Patrón es toda persona física o jurídica que emplee el servicio de otra, en virtud de un contrato de trabajo". (2)

Lo anterior acarrea un sinnúmero de problemas para los trabajadores, toda vez que el patrón en muchas ocasiones se negaba a hacer el contrato laboral de tal manera que aquéllas no podían exigir el cumplimiento de los derechos derivados de la Ley.

Actualmente, los artículos 21 y 26 de la Ley citada, reputan al patrón la falta de existencia del contrato de trabajo, de tal manera que ello implica que la relación laboral sea inexistente.

"Artículo 21.- Se presume la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe". (3)

"Artículo 26.- La falta del escrito a que se refieren los artículos 24 y 25 no priva al trabajador de los derechos que derivan de las normas de trabajo y de los servicios prestados, pues se imputará al patrón la falta de esa formalidad". (4)

2 Cit. por: De la Cueva, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Ed. Porrúa, 11ª. ed., actualizada por Urbano Farías, MÉXICO, 1988, T. I. p. 159.

3 Climent Beltrán, Juan., Op. Cit. p. 82.

4 Ibid. p. 90

Los artículos 24 y 25 determina los requisitos formales y de fondo que debe contener el contrato de trabajo.

Ahora bien, el patrón no siempre actúa por sí mismo ante el trabajador, como ya señalamos, la Ley habla indistintamente de o de empresa, en ambos casos, el patrón se hace representar por medio de directores, administradores, gerentes, etc.

Al respecto estatuye el artículo 11 de la Ley:

"Los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento, serán considerados representantes del patrón y en tal concepto lo obligan en sus relaciones con los trabajadores". (5)

Debido a las constantes necesidades de crecimiento de las empresas, muchas de ellas han tenido que diversificar los lugares en que se trabaja mediante la apertura de sucursales, que si bien forman parte de la propia empresa, se ubican en espacios diferentes. Es por ello que la Ley establece, en la parte final del artículo 16, una definición de dichas sucursales a las que denomina establecimientos, de la siguiente manera:

5 *Ibid.* p. 55.

"... La unidad técnica que como sucursal, agencia u otra forma semejante, sea parte integrante y contribuya a la realización de los fines de la empresa". (6)

2.2.1. TRABAJADOR DE CONFIANZA

Ya señalábamos que la Ley Federal del Trabajo vigente emplea única y exclusivamente el término "trabajador", de ahí que el legislador sustituyera el concepto que en la Ley de 1931 designaba a los "empleados de confianza" por el de "trabajadores de confianza".

El artículo 123 constitucional no enuncia la existencia de los trabajadores de confianza, por lo tanto, es esta una fórmula legal que ha sido enriquecida con la doctrina; en éste setnido, Mario de la Cueva define:

"Debe hablarse de emplados de confianza cuando estén en juego la existencia de la empresa, sus intereses fundamentales, su éxito, su prosperidad, la seguridad de sus establecimientos o el orden esencial que debe reinar entre sus trabajadores". (7)

Por su parte, la Ley Federal del Trabajo estipula en su artículo noveno lo siguiente sobre los trabajadores de confianza:

6 *Ibid.*

7 *De la Cueva, Mario. Op. Cit. T. II., p. 155.*

"Artículo 9º.- La categoría de trabajador de confianza dependen de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación de que se de al puesto.

Son funciones de confianza las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general, y las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento". (8)

Los trabajadores de confianza, por lo tanto, se integran en el Título Sexto de la Ley relativo a los trabajos especiales, y se encuentran regulados por los artículos 182 a 1986. En este sentido, dichos trabajadores se amparan en las normas especiales de la Ley Federal del Trabajo a ellos aplicables y en las normas generales de la misma que no se opongan a aquéllas.

Entre las restricciones que la ley previene para los trabajadores de confianza podemos citar la siguientes:

- a) No podrán integrarse a los sindicatos de los demás trabajadores.
- b) Estén sujetos a la rescisión laboral a juicio del patrón, cuando éste considere que hay razones importantes de pérdida de confianza, independientemente de que la causa no sea de las que se enuncian en el artículo 47 de la propia ley.

8 Climent Beltrán, Juan B. Op. Cit.

Por otro lado, la Ley concede algunas prerrogativas a los trabajadores de confianza.

- a) Gozar de condiciones de trabajo similares a las de otros trabajadores que desempeñen funciones de la misma naturaleza e importancia.
- b) Se les harán extensivas las condiciones de trabajo previstas en los contratos colectivos de trabajo, salvo que el propio contrato disponga cláusula en contrario.
- c) Ejercitar las acciones de reinstalación o indemnización, en caso de rescisión de la relación laboral.
- d) En el supuesto anterior, se reinstalará al trabajador en un puesto de planta si de ahí se hubiera promovido al de confianza, salvo que exista causa justificada para la separación definitiva.

Como puede observarse, la ley deja a merced del patrón al trabajador de confianza; primero, porque las condiciones de trabajo generalmente se pactan bajo el principio de la libre contratación y segundo, porque no se especifican criterios concretos para que opere la rescisión, de tal manera que el patrón de manera muy subjetiva podrá definir dichos parámetros nulificando el derecho a la reinstalación del trabajador y muy probablemente hasta el derecho a la indemnización.

2.2. TRABAJADOR

En un sentido genérico, trabajador es toda persona que realiza un trabajo.

Empero, para el derecho laboral la definición del término varía sustancialmente, de tal manera, el artículo 8o de la Ley Federal del Trabajo define:

"Trabajador es toda persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado. Para los efectos de esta disposición, se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión y oficio".⁽⁹⁾

Varios puntos cabe destacar de la definición señalada:

Trabajador solamente puede ser una persona física. A este respecto, la Ley de 1931 señalaba que cualquier persona, sin importar que ésta fuese física o colectiva, podía ser sujeto de la relación laboral, sin embargo, en 1971 se introduce el requisito de ser persona física, con lo que, a decir de Mario de la Cueva; se dio solución al problema que implicaba la explotación a los trabajadores que eran contratados por equipo.

⁹ Climent Beltrán, Juan B. Ley Federal del trabajo. Comentarios y Jurisprudencia, Ed. Esfinge, 7a. ed., México, 1993, p. 46.

Al hacer referencia el citado artículo a personas físicas se está implicando la necesaria referencia a hombres y mujeres, toda vez que el párrafo segundo del artículo 4o de nuestra Carta Magna otorga a las mujeres dicha garantía:

"El varón y la mujer son iguales ante la Ley".(10)

Por otro lado, el primer párrafo del artículo 5o de la Constitución prescribe:

"A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode siendo lícito".(11)

De igual manera que el artículo 123, apartado A, fracción VII constitucional determina:

"Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad". (12)

Es por ello que el Código Civil para el Distrito Federal determina en su artículo 169 que tanto el hombre

10 Artículo 4o. párrafo segundo enunciado primero. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Ed. Porrúa, 100a. ed., México 1993, p. 9.

11 Op. Cit. p. 10

12 Ibid, p. 113.

como la mujer están facultados para realizar cualquier actividad siempre y cuando no se dañe a la moral de la familia o su estructura orgánica.

Ahora bien, por lo que respecta al trabajo de menores, la propia Constitución ha previsto la necesidad de su protección en los párrafos II y III del mismo apartado A del artículo 123 de la Constitución:

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

III. Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de catorce años. Los mayores de esta edad y menores de dieciséis, tendrán como jornada máxima la de seis horas". (13)

Lo anterior es sumamente importante, toda vez que impide el abuso contra los menores de edad al garantizar su derecho al trabajo pero con los límites señalados y que en la ley se definen concretamente; empero, no toda persona física es trabajador, para ello se requiere cumplir otros requisitos:

13 *Ibid*, pp. 112-113.

- b) El trabajo que se realice debe ser en beneficio de otra persona, la cual sí puede ser moral o física.
- c) El trabajo debe ser personal, es decir, realizado por la misma persona que se detenta como trabajador y no por alguien en su nombre.
- d) El trabajador ha de estar subordinado, puesto que la Ley previene que aquél se encuentre bajo las órdenes de un patrón, e incluso le exige obediencia al trabajador en lo conducente a su obligación laboral, toda vez que de no hacerlo puede rescindirse la relación de trabajo sin responsabilidad para el patrón conforme a lo dispuesto en el artículo 47, fracción XI, de la Ley Federal del Trabajo.

Cabe señalar que si bien el trabajador ha sido denominado también obrero, empleado, asalariado, peón, jornalero, etc., la Ley utiliza únicamente el término "trabajador" en un afán por evitar discriminaciones.

2.3. RELACION DE TRABAJO.

Interesa, para los fines de esta investigación, abordar exclusivamente lo relativo a las relaciones individuales de trabajo, por lo que no abordaremos las relaciones colectivas y lo que de ellas se derive. El maestro Mario de la Cueva, haciendo una síntesis de los elementos de la relación de trabajo contenidos en la Ley, la define de la siguiente manera:

"La relación de trabajo es una situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrono por la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto o la causa que le dió origen, en virtud de la cual se aplica al trabajador un estatuto objetivo, integrado por los principios, instituciones y normas de la Declaración de Derechos Sociales, de la Ley del Trabajo, de los convenios internacionales, de los contratos colectivos y contratos-ley y de sus normas supletorias". (14)

De la anterior definición, de la que el propio Mario de la Cueva afirma que más bien se trata de una descripción, podemos derivar los siguientes elementos integrantes de la relación laboral:

- a) La existencia de una persona que realiza una actividad (trabajador) en favor de otra (patrón).

14 De la Cueva, Mario. Op. Cit. p. 187.

- b) El trabajador ha de encontrarse en posición de subordinación en relación con el patrón.
- c) Con la relación de trabajo se produce una situación jurídica concreta que no existía con anterioridad a dicho hecho.
- d) Es en virtud de dicha situación jurídica que se fundamenta el hecho de que el trabajador se haga acreedor al beneficio y protección de las leyes laborales, aún y cuando no existía previamente un contrato de trabajo.

El artículo 20 de la multicitada Ley define a la relación de trabajo de la siguiente manera:

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

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

La prestación de un trabajo a que se refiere el párrafo primero y el contrato celebrado producen los mismos efectos". (15)

15 Climent Beltrán, Juan B. Op. Cit., p. 76.

Tal como quedó dicho cuando definimos a. patrón, el contrato no da nacimiento a la relación de trabajo necesariamente, y ello queda especificado en el primer párrafo del citado artículo.

Asimismo, y siguiendo a Néstor de Buen, cabe afirmar que el salario constituye un elemento esencial de la relación de trabajo, toda vez que puede darse el caso de que una persona física preste sus servicios en beneficio de otra de manera personal y subordinada sin que medie el pago o retribución (por ejemplo, la obligación que tienen los profesionistas de prestar un servicio social a la nación conforme a lo establecido por la Ley de profesiones), en tal caso, no puede afirmarse que dicha relación sea una relación de trabajo conforme a los criterios establecidos en la propia Ley.

Ahora bien, debe reconcerse que al hablar de salario como elemento sustancial de la relación de trabajo lo estamos haciendo en abstracto, puesto que existe la posibilidad de que al momento de iniciar dicha relación no se haya acordado o convenido el monto y la forma en que el salario ha de otorgarse, empero, la finalidad que el trabajador persigue al prestar un servicio subordinado es la percepción de una remuneración; además, debe recordarse que no siempre es un convenio lo que da origen a la

relación laboral, es por ello que no estamos de acuerdo con el maestro José Dávalos cuando afirma:

"En nuestra opinión, la remuneración no constituye un elemento de existencia en la relación laboral trabajador-patrón, ya que su ausencia, esto es la falta de pago, no conlleva en forma alguna la inexistencia del vínculo laboral, sino que por el contrario, éste subsiste y, en todo caso, el no pago del salario da lugar a sanciones incluso de carácter penal en contra del patrón incumplido.

El pago del salario es simplemente una consecuencia de la relación de trabajo que se constituye con el servicio personal subordinado de una persona física a otra física o moral". (16)

Asimismo, y para concluir en lo conducente, el citado autor incluye el pago o remuneración cuando señala los elementos de la relación de trabajo, lo que consideramos es contradictorio de su afirmación anterior:

"La relación de trabajo tiene dos clases de elementos:

Elementos subjetivos: Trabajador y patrón;

Elementos objetivos: Prestación de un trabajo personal subordinado y pago de un salario". (17)

16 DAVALOS, José. Derecho del Trabajo I, cuarta edición actualizada, Ed. Porrúa, México, 1992, p. 94

17 *Ibidem*. p. 106

La propia Ley determina algunos requisitos paralelos para considerar válida la relación de trabajo, a saber:

- a) La prohibición a los patronos de emplear a menores de catorce años y de esa edad a los dieciséis años de edad si no media un certificado médico en el cual se acredite que el menor está en posibilidad de realizar la actividad que le sea encomendada.
- b) La facultad que tiene el trabajador, de acuerdo con el artículo 5o constitucional de desempeñar su labor sin ser obligado a ello, es decir, resulta necesaria la existencia del consentimiento, no obstante, el artículo 20 de la Ley que ha sido citada, establece la presunción del consentimiento aún cuando éste no sea expreso.
- c) El objeto del trabajo debe ser lícito; empero, si el trabajador es empleado para actuar ilícitamente, si el trabajador desconocía dicha finalidad deben reconocérsele los derechos adquiridos; en caso contrario, la relación laboral se considera nula y se aplican las sanciones penales y civiles que corresponden tanto al patrón como al trabajador.
- d) De acuerdo con el artículo 24, las condiciones de trabajo pactadas en la relación laboral deben constar

por escrito y por duplicado cuando menos. En este punto se presenta un problema, pues a decir de Jesús Castorena, la Ley no prevé;

"...el caso de que, concertadas o establecidas las condiciones de trabajo, se niegue a firmar el documento alguno de las partes; no se dice si podrá exigirse las partes probando la existencia de las condiciones o la ejecución del trabajo, por los medios ordinarios de prueba, el cumplimiento de la formalidad". (18)

Sin embargo, como indica el propio autor, la falta de formalidad no constituye un impedimento al momento de exigir, tanto trabajadores como patrones, sus acciones respectivas, aunque como se dijo anteriormente, dicha falta es imputable al patrón.

El artículo 25 de la Ley señala los elementos que debe contener el documento donde se establezcan las condiciones de trabajo:

I. Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio del trabajador y del patrón;

II. Si la relación de trabajo es para obra o tiempo determinado o tiempo indeterminado;

III. El servicio o servicios que deban prestarse, los que se determinarán con la mayor precisión posible;

18 Castorena, J. Jesús. Manual de Derecho Obrero. Sexta edición. Composición Tipográfica para Ofset Ale, México, 1984, p. 73.

IV. El lugar a los lugares en que deba prestarse el trabajo;

V. La duración de la jornada;

VI. La forma y el monto del salario;

VII. El día y el lugar de pago del salario y;

VIII. La indicación de que el trabajador será capacitado o adiestrado en los términos de los planes y programas establecidos o que se establezcan en la empresa, conforme a lo dispuesto en esta Ley y;

IX. Otras condiciones de trabajo, tales como días de descanso, vacaciones y demás que convengan al trabajador y al patrón". (19)

En el mismo orden de ideas, la Ley determina en su artículo 28 los elementos de validez requeridos en el caso de que trabajadores mexicanos presten sus servicios fuera del país:

"Para la prestación de servicios de los trabajadores mexicanos fuera de la República, se observarán las normas siguientes:

I. Las condiciones de trabajo se harán constar por escrito y contendrán para su validez las estipulaciones siguientes:

a) Los requisitos señalados en el artículo 25.

b) Los gastos de transporte, repatriación, traslado hasta el lugar de origen y alimentación del trabajador y de su familia, en su caso, y todos los que se originen por

19 Climent Beltrán, Juan B. Op. Cit. p. 89

el paso de las fronteras y cumplimiento de las disposiciones sobre migración, o por cualquier otro concepto semejante, serán por cuenta exclusiva del patrón. EL trabajador percibirá íntegro el salario que le corresponda, sin que pueda descontarse cantidad alguna por esos conceptos.

c) El trabajador tendrá derecho a las prestaciones que otorguen las instituciones de seguridad y previsión social a los extranjeros en el país al que vaya a prestar sus servicios. En todo caso, tendrá derecho a ser indemnizado por los riesgos de trabajo con una cantidad igual a la que señala esta Ley, por lo menos;

d) Tendrá derecho a disfrutar, en el centro de trabajo o en un lugar mediante arrendamiento o cualquier otra forma, de vivienda decorosa e higiénica;

II,; III.; IV.; V.:.....". (20)

Asimismo, en tratándose de trabajo a domicilio, la Ley establece las formalidades propias del escrito donde se asientan las condiciones de trabajo en el artículo 318.

"Las condiciones de trabajo se harán constar por escrito. Cada una de las partes conservará un ejemplar y el otro será entregado a la inspección del trabajo. El escrito contendrá:

I. Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio del trabajador y del patrón;

II. Local donde se ejecutará el trabajo;

III. Naturaleza, cantidad y calidad del trabajo;

IV. Monto del salario, fecha y lugar de pago y;

V. Las demás estipulaciones que convengan a las partes". (21)

21 *Ibid.* pp. 243-244

CAPITULO III. LA INSPECCION DEL TRABAJO.

El capítulo V del Título Once de la Ley Federal del Trabajo regula la figura jurídica de la inspección del Trabajo, sin embargo, a lo largo de la ley se encuentran dispersas diferentes disposiciones mediante las cuales se previene la intervención de los inspectores del trabajo en determinados aspectos de las relaciones laborales.

3.1. NATURALEZA JURIDICA.

La ley no define el concepto de inspección del trabajo, sin embargo, siguiendo los criterios de la propia ley, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social lo define en los siguientes términos:

"Inspección del Trabajo. Es una autoridad que en su jurisdicción local o federal tiene las funciones siguientes: vigilar el cumplimiento de las normas de trabajo; facilitar información técnica y asesorar a los trabajadores y a los patrones sobre la manera más efectiva de cumplir las normas de trabajo; poner en conocimiento de la autoridad, las deficiencias y las violaciones a las normas de trabajo que observe en las compras y establecimientos; realizar los estudios y acopiar los datos que le soliciten las autoridades y los que juzguen convenientes para procurar la armonía de las relaciones entre trabajadores y patrones; y las demás que le

confieran las leyes".¹

Aunque la definición citada nos parece insuficiente, consideramos que puede servirnos como punto de partida para profundizar en el análisis.

Lo primero que debe destacarse es que la inspección de trabajo es una autoridad; sin embargo, debe determinarse la naturaleza jurídica de dicha autoridad, a tal respecto, consideramos que la inspección del trabajo es una autoridad administrativa, ya que el nombramiento de sus integrantes se realiza por autoridad de ésta naturaleza, de igual manera que las funciones que realiza son fundamentalmente administrativa, tal como veremos.

La Inspección del trabajo es un órgano colegiado que se integra con un Director General y cuantos inspectores se requieran para el eficaz cumplimiento de sus funciones.

Los nombramientos, tanto del Director General como de los Inspectores del trabajo se harán por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y por los gobiernos de las Entidades Federativas.

1 Orozco Mondragón, María Belem, et. al. Manual de Derecho del Trabajo, Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 3a. ed., México, 1982, p. 262.

Por lo tanto, aunque la ley no lo dice, se previene para la Inspección del Trabajo dos niveles de competencia: federal y local.

"Los Inspectores Federales son designados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y los Inspectores locales por los gobernadores de las Entidades Federativas y por el Jefe del Departamento del Distrito Federal se trata de funcionarios que principalmente tienen carácter administrativo, estando 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 en los reglamentos y que se cumpla con las obligaciones que corresponden tanto a patronos como a trabajadores, buscando en el respeto recíproco de derechos la garantía de las buenas relaciones obrero-patronales".²

Las funciones de la Inspección del Trabajo se encuentran contenidas en el artículo 540, que a la letra dice:

"Art. 540. La Inspección del Trabajo tiene las funciones siguientes:

I. Vigilar el cumplimiento de las normas de trabajo;

II. Facilitar información técnica y asesorar a los trabajadores y a los patronos sobre la manera más efectiva de cumplir las normas de trabajo;

² Guerrero, Eugenio. Manual de Derecho del Trabajo, Ed. Porrúa, 17a. ed., México, 1990,, p. 466.

III. Poner en conocimiento de la autoridad las deficiencias y las violaciones a las normas de trabajo que observe en las empresas y establecimientos;

IV. Realizar los estudios y acopiar los datos que le soliciten las autoridades y los que juzgue conveniente para procurar la armonía de las relaciones entre trabajadores y patrones; y

V. Las demás que le confieran las leyes".³

Como veremos más adelante, son muchas las funciones que fuera de las señaladas le confiere la propia Ley Federal del Trabajo a la Inspección del Trabajo, empero, antes de abordarlas nos interesa comentar los aspectos legales relativos a los Inspectores del Trabajo.

3.2. LOS INSPECTORES DEL TRABAJO.

En el artículo 546 de la Ley se establece que son requisitos para ser Inspector del Trabajo:

- a) Ser de nacionalidad mexicana, mayor de edad y estar en pleno goce de sus derechos.
- b) Tener el nivel de secundaria como escolaridad mínima.

3 Trueba Urbina, Alberto y Trueba Barrera, Jorge. Ley Federal del Trabajo. (Comentarios, puntuario, jurisprudencia y bibliografía), Ed. Porrúa, 74a ed., México, 1994, pp. 294-295.

- c) No pertenecer a organizaciones de trabajadores o patrones.
- d) Demostrar que posee conocimientos suficientes sobre el derecho del trabajo y de la seguridad social, así como contar con la preparación técnica para ejercer las funciones derivadas del cargo.
- e) No pertenecer al estado eclesiástico.
- f) No haber sido condenado por delito internacional sancionado con pena corporal.

Creemos que el requisito de escolaridad no cumple con las perspectivas que a nivel de funciones se tienen sobre los Inspectores del Trabajo, toda vez que para realizar dichas actividades es indispensable tener un conocimiento amplio y adecuado del derecho tanto laboral como de la seguridad social, tal como se exige en el inciso d), pero no solo eso, sino que también se plantean casos específicos en los cuales el Inspector laboral pueda determinar sus apreciaciones con fundamentos científicos y no solamente del sentido común, por lo tanto consideramos que los Inspectores del Trabajo deben ser profesionistas en diversas disciplinas, a fin de que sus criterios se encuentren bien fundamentados, sobre todo por criterios se encuentren bien fundamentados, sobre todo por la gran diversidad de actividades que deben cumplir, las cuales

están contenidas en los artículos 541 y 542 de la ley, a saber:

"Artículo 541. Los Inspectores del Trabajo tienen los deberes y atribuciones siguientes:

I. Vigilar el cumplimiento de las normas de trabajo, especialmente de las que establecen los derechos y obligaciones de trabajadores y patrones, de las que reglamentan el trabajo de las mujeres y los menores, y de las que determinan las medidas preventivas de riesgos de trabajo, seguridad e higiene;

II. Visitar las empresas y establecimientos durante las horas de trabajo, diurno o nocturno, previa identificación.

III. Interrogar, a solas o ante testigos, a los trabajadores y patrones,, sobre cualquier asunto relacionado con la aplicación de las normas de trabajo;

IV. Exigir la presentación de libros, registros u otros documentos, a que obliguen las normas de trabajo;

V. Sugerir se corrijan las violaciones a las condiciones;

VI. Sugerir se eliminen los defectos comprobados en las instalaciones y métodos de trabajo cuando constituyan una violación de las normas de trabajo o un peligro para la seguridad o salud de los trabajadores, y la adopción de las medidas de aplicación inmediata en caso de peligro inminente;

VII. Examinar las subsistencias y materiales utilizados en las empresas y establecimientos cuando se trate de trabajos peligrosos; y

VIII. Los demás que les confieran las leyes. Los inspectores del Trabajo deberán cumplir puntualmente las instrucciones que reciban de sus

superiores jerárquicos en relación con el ejercicio de sus funciones".⁴

Como puede observarse, las tareas que deben desempeñar los Inspectores del Trabajo no son tan sencillas que puedan ser realizadas por cualquier persona que tenga la escolaridad secundaria, sino que se requiere de verdaderos especialistas en la materia a fin de hacer realmente eficiente la figura del inspector laboral. Así, por ejemplo, para el ejercicio de la fracción I es necesario que la función de inspección sea realizada por un licenciado en derecho especializado en derecho del trabajo y de la seguridad social; respecto de la fracción IV, en efecto, cualquiera puede exigir el acceso a la información, empero, no cualquiera tiene la capacidad suficiente para comprender y determinar, de acuerdo con los libros, registros y documentos, que las normas de trabajo, son cumplidas o están siendo violadas, para ello, sería necesario que el inspector tuviera formación como contador público o licenciado en administración de empresas, en ambos casos, con especialidad en el ámbito laboral; por otro lado, por el que se refiere a las fracciones VI y VII

⁴ *Op. Cit.* pp. 295-296.

es obvio que no cualquier persona está capacitada para sugerir modificaciones a las instalaciones o métodos de trabajo, o para determinar la existencia de un peligro inminente, ni mucho menos para examinar substancias utilizadas en trabajos peligrosos", en este último supuesto, quizá pudiera actuar un ingeniero químico o un biólogo, además de que hablar de "trabajos peligrosos" es sumamente impreciso, pues cualquier trabajo puede serlo, dependiendo de las circunstancias en que se realice.

En el artículo 542 se contienen obligaciones para los Inspectores del trabajo de mero trámite administrativo.

"Artículo 542. Los Inspectores del Trabajo tienen las obligaciones siguientes:

I. Identificarse con credencial debidamente autorizada, ante los trabajadores y los patrones;

II. Inspeccionar periódicamente las empresas y establecimientos.

III. Practicar inspecciones extraordinarias cuando sean requeridos por sus superiores o cuando reciban alguna denuncia respecto de violaciones a las normas de trabajo.

IV. Levantar acta de cada inspección que practiquen, con intervención de los trabajadores y del patrón, haciendo constar las deficiencias y violaciones a las normas de trabajo, entregar una copia a las partes que hayan intervenido y turnarla a la autoridad que corresponda; y

V. Los demás que les impongan las leyes".⁵

5 Op. Cit., p. 296.

Retomando la parte final del artículo 541 y la fracción III del artículo 542, observamos que en ambos casos se hace referencia a los superiores jerárquicos de los inspectores del trabajo, suponemos que se trata de quienes fungen como Directores Generales en las inspecciones del trabajo, porque además son ellos los facultados para imponer las sanciones a los inspectores laborales cuando incurran en responsabilidad; sin embargo, respecto de los directores generales no se determina quién pueda ser su superior jerárquico, aunque quizá lo sea el Secretario del Trabajo y Previsión Social, en asuntos de competencia federal y los gobernadores de los Estados o el regente capitalino, en los asuntos de competencia local, pues son ellos quienes los nombran y a ellos debe darse cuenta cuando se decide la destitución de algún inspector; no obstante, la ley no establece con claridad de qué manera deben entablarse las relaciones entre ellos, así como en absoluto hace omisión de los requisitos de elegibilidad de los directores generales, sus funciones, las causas por las que puede incurrir en responsabilidad y las sanciones que serían aplicables.

Las actas levantadas por los inspectores del trabajo hacen prueba plena, con lo cual se observa la gran importancia que la ley les otorga como vigilantes del

cumplimiento de la normatividad laboral. Lo anterior se desprende del artículo 543 de la propia ley:

"Artículo 543. Los hechos certificados por los inspectores del Trabajo en las actas que levanten en ejercicio de sus funciones, se tendrán por ciertos mientras no se demuestre lo contrario".⁶

Por otro lado, en el artículo 544 se establecen algunas prohibiciones a los inspectores del trabajo, a saber:

- a) Tener interés directo o indirecto en las empresas o establecimientos sujetos a su vigilancia.
- b) Revelar los secretos industriales o comerciales y los procedimientos de fabricación y explotación de que se enteren en el ejercicio de sus funciones; y
- c) Representar o patrocinar a los trabajadores o a los patrones en los conflictos de trabajo.

En el artículo 547 de la ley se enuncian las causas por las que los inspectores del trabajo pueden incurrir en responsabilidad, en los siguientes términos:

"Artículo 547. Son causas especiales de responsabilidad de los Inspectores del Trabajo:

6 Op. Cit. p. 297.

I. No practicar las inspecciones a que se refiere el artículo 542, fracciones II y III;

II. Asentar hechos falsos en las actas que levanten;

III. La violación de las prohibiciones a que se refiere el artículo 544;

IV. Recibir directa o indirectamente cualquier dádiva de los trabajadores o de los patrones;

V. No cumplir las órdenes recibidas de su superior jerárquico; y

VI. No denunciar al Ministerio Público; al patrón de una negociación industrial, agrícola, minera, comercial o de servicios que omita el pago o haya dejado de pagar el salario mínimo general a un trabajador a su servicio".⁷

Por su parte, en el artículo 548 se enuncian las sanciones aplicables a los inspectores del trabajo por incurrir en responsabilidad.

"Artículo 548. Las sanciones que pueden imponerse a los Inspectores del Trabajo, independientemente de lo que dispongan las leyes penales, son:

I. Amonestación;

II. Suspensión hasta por tres meses; y

III. Destitución".⁸

7 Op. Cit. p. 298.

8 Ibidem.

La imposición de sanciones a los inspectores del trabajo no deberá ser arbitraria de ningún modo, por el contrario, debe seguirse para ello el procedimiento contenido en el artículo 549, que a la letra dice:

"Artículo 549. En la imposición de las sanciones se observarán las normas siguientes:

I. El Director General practicará una investigación con audiencia del interesado;

II. El Director General podrá imponer las sanciones señaladas en el artículo anterior, fracciones I y II; y

III. Cuando a juicio del Director General la sanción aplicable sea la destitución, dará cuenta al Secretario del Trabajo y Previsión Social, al Gobernador del Estado o Territorio o al Jefe del Departamento del Distrito Federal, para su decisión".⁹

A la Inspección del Trabajo no solamente le están encomendadas las funciones que comentamos con anterioridad, tal como veremos a continuación.

⁹ *Op. Cit.* pp. 298-299.

3.3. ATRIBUCIONES Y OBLIGACIONES DE LA INSPECCION DEL TRABAJO DISPERSOS EN LA LEY.

La Inspección del Trabajo, conforme a los diversos criterios de la ley, contiene un gran número de funciones fuera de las que se encuentran enunciadas en los artículos 540, 541 y 542 que ya comentamos.

Respecto al trabajo de menores, el artículo 173 dispone que la Inspección del trabajo deberá vigilar y proteger de manera especial el trabajo de los mayores de catorce años de edad y menores de dieciséis. Uno de los aspectos que con mayor celo debe cuidar la Inspección del Trabajo es el relativo a la escolaridad, pues el artículo 22 de la propia ley previene que no podrá utilizarse el trabajo de quienes se encuentren en el supuesto de edad mencionando si no han terminado la educación básica, salvo que de manera excepcional sea permitido por la autoridad correspondiente, dicha autoridad es la Inspección del Trabajo local o federal según sea el caso; asimismo, los jóvenes entre 14 y 16 años de edad requieren autorización para trabajar, la cual podrá ser otorgada por sus padres o tutores; a falta de ellos por su sindicato, la Junta de Conciliación y Arbitraje, el Inspector del Trabajo o la Autoridad Política.

Además, los menores de 14 a 16 años deben estar sujetos a una estricta vigilancia de los inspectores del trabajo, los cuales deberán ordenar que periódicamente se sujetan a exámenes médicos. Asimismo, solo podrán realizar trabajos ambulantes con la autorización de la Inspección del Trabajo.

Respecto del trabajo en buques, el artículo 194 dispone que las condiciones de trabajo que se estipulen para los trabajadores de este tipo de embarcaciones, deberán constar por escrito, entregándole una copia a la Inspección del Trabajo del lugar donde se estipularon. Por otro lado, en caso de que en este tipo de actividad se presentan violaciones al reglamento interior de trabajo, éstas serán denunciadas al inspector del trabajo, quien realizará una averiguación previamente, poniéndola en conocimiento de la autoridad del trabajo, acompañada con la opinión del Capitán del Puerto. Finalmente, el artículo 212 responsabiliza a la Inspección del Trabajo para vigilar que las leyes y normas del trabajo se cumplan, tomando en cuenta las disposiciones de comunicación por agua cuando los buques se encuentren en el puerto.

En la Inspección del Trabajo deberá funcionar el "Registro de patrones del trabajo a domicilio", donde deberán inscribirse los patrones que deseen contratar este

tipo de servicios. (Art. 317 L.F.T.) A la Inspección de Trabajo deberá entregarse también un ejemplar de las condiciones de trabajo, dentro de un término de tres días hábiles, la cual tendrá un término igual para revisar el documento y si no se ajusta a la ley, la Inspección del Trabajo, dentro de tres días, hará a las partes las observaciones correspondientes, a fin de que hagan las modificaciones respectivas, hecho lo cual, deberá ser presentado nuevamente el documento ante la Inspección del Trabajo. (Art. 318 y 319 L.F.T.).

Este tipo de trabajos, por sus propias características, es sumamente susceptible de mantenerse al margen de la ley, de tal manera que la Inspección del trabajo debe tener una intervención muy especial, a fin de que el derecho de los trabajadores que son explotados en su propio hogar no se convierta en letra muerta. Por tal motivo, se obliga también a los patrones a llevar un "Libro de registro de trabajadores a domicilio" que deberá ser autorizado por la Inspección del trabajo. (Art. 320 L.F.T.).

Asimismo, los patrones están obligados a proporcionar a los trabajadores en forma gratuita una libreta foliada denominada "Libreta de trabajo a domicilio", que deberá estar autorizada por la Inspección del Trabajo, en la cual se

anotarán el nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil del trabajador y el domicilio del lugar donde el trabajo se lleve a cabo; días y horario para la entrega y recepción del trabajo y para el pago de salarios; la forma y monto del salario; y en su caso, materiales y útiles que se proporcionen al trabajador, valor de los mismos y forma de pago de los objetos perdidos o deteriorados por culpa del trabajador. (Art. 321 L.F.T.).

En materia de trabajo a domicilio, la ley establece lo siguiente:

"Artículo 330. Los Inspectores del Trabajo tienen las atribuciones y deberes especiales siguientes:

I. Comprobar si las personas que proporcionan trabajo a domicilio se encuentran inscritas en el "Registro de Patrones". En caso de que no lo estén, los ordenarán que se registren, apercibiéndolas que de no hacerlo en un término no mayor de 10 días, se les aplicarán las sanciones que señala esta Ley;

II. Comprobar si se llevan correctamente y se encuentran al día los "Libros de registro de trabajadores a domicilio" y las "Libretas de trabajadores a domicilio";

III. Vigilar que la tarifa de salarios se fije en lugar visible de los locales en donde se reciba y proporcione el trabajo;

IV. Verificar si los salarios se pagan de acuerdo con la tarifa respectiva;

V. Vigilar que los salarios no sean inferiores a los que se paguen en la empresa al trabajador similar;

VI. Practicar visitas en los locales donde se ejecute el trabajo para vigilar que se cumplan las disposiciones sobre higiene y seguridad; y

VII. Informar a la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos las diferencias de salarios que adviertan, en relación con los que se pagan a trabajadores que ejecuten trabajos similares".¹⁰

Por otro lado, con relación al trabajo en hoteles, restaurantes, bares y otros establecimientos análogos, también se asignan funciones especiales a los Inspectores del trabajo; en el artículo 350 de la Ley;

- a) Deberán vigilar que la alimentación que se proporcione a los trabajadores sea sana, abundante y nutritiva;
- b) Tendrán que verificar que las propinas correspondan en su totalidad a los trabajadores; y
- c) Vigilar la observancia de las normas sobre jornada de trabajo.

Los inspectores no solamente ejercen funciones de vigilancia, investigación o protectores, también poseen

¹⁰ *Op. Cit.* pp. 161-162.

facultades decisorias, como en el caso de la participación de utilidades, cuando la comisión integrada por representantes de los trabajadores y del patrón no se pongan de acuerdo sobre el proyecto que determine la participación de cada trabajador, el Inspector del Trabajo tomará la decisión. (Art. 125 fr. I y II).

Los Inspectores del Trabajo están obligados a denunciar ante el Ministerio Público a los patrones que hayan dejado de pagar o paguen a sus trabajadores cantidades inferiores a las señaladas como salario mínimo general (art. 1003 L.F.T).

Con relación a los representantes de patrones y trabajadores ante las Juntas Federal y Locales de Conciliación y Arbitraje y en las Juntas de Conciliación Permanentes, también la Inspección del trabajo tiene su interención, fundamentalmente como fedatarios públicos:

Cuando los patrones independientes deseen hacerse representar por un tercero en las convenciones en las cuales se elijan a los representantes ante las Juntas, podrá hacerlo sólo mediante carta poder suscrita por dos testigos y certificada por el Inspector del Trabajo.

A las convenciones mencionadas solamente pueden asistir los delegados que estén inscritos en los padrones que se presentan a la Secretaría del Trabajo y Previsión

Social, al Gobernador del estado o al Jefe del Departamento del Distrito Federal, el día 20 de octubre del año de la Convocatoria a más tardar (arts. 658 L.F.T.).

No menos importante es la participación de la Inspección del Trabajo en materia de riesgos laborales.

De tal manera, la ley previene facultades especiales para los inspectores del trabajo en tratándose del pago de indemnizaciones cuando el trabajador haya muerto por riesgo de trabajo:

"Artículo 503. Para el pago de la indemnización en los casos de muerte por riesgo de trabajo, se observarán las normas siguientes:

I. La Junta de Conciliación Permanente o el Inspector del Trabajo que reciba el aviso de la muerte, o la Junta de Conciliación y Arbitraje ante la que se reclame el pago de la indemnización, mandará practicar dentro de las veinticuatro horas siguientes una investigación encaminada a averiguar qué personas dependían económicamente del trabajador y ordenará se fije un aviso en lugar visible del establecimiento donde prestaba sus servicios, convocando a los beneficiarios para que comparezcan ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, dentro de un término de treinta días, a ejercitar sus derechos;

II. Si la residencia del trabajador en el lugar de su muerte era menor de seis meses, se girará exhorto a la Junta de Conciliación permanente, a la Junta de Conciliación y Arbitraje o al Inspector del Trabajo del lugar de la última residencia, a fin de que se practique la investigación y se fije el aviso mencionado en la fracción anterior;

III. La Junta de Conciliación Permanente, la de Conciliación y Arbitraje o el Inspector del Trabajo, independientemente del aviso a que se

refiere la fracción I, podrá emplear los medios publicitarios que juzgue conveniente para convocar a los beneficiarios;

IV. La Junta de Conciliación Permanente, o el Inspector del Trabajo, concluida la investigación,, remitirá el expediente a la Junta de Conciliación y Arbitraje;

V. Satisfechos los requisitos señalados en las fracciones que anteceden y comprobada la naturaleza del riesgo, la Junta de Conciliación y Arbitraje, con audiencia de las partes, dictará resolución, determinando qué personas tienen derecho a la indemnización;

VI. La Junta de Conciliación y Arbitraje apreciará la relación de esposo, esposa, hijos y ascendientes, sin sujetarse a las pruebas legales que acrediten el patrimonio o parentesco, pero no podrá dejar de reconocer a lo asentado en las actas del Registro Civil; y

VII. El pago hecho en cumplimiento de la resolución de la Junta de Conciliación y Arbitraje libera al patrón de responsabilidad. Las personas que se presenten a deducir sus derechos con posterioridad a la fecha en que se hubiese verificado el pago, sólo podrán deducir su acción en contra de los beneficiarios que lo recibieron¹¹.

Además de las anteriores, la ley confiere en su artículo 511 atribuciones y deberes especiales en materia de riesgos de trabajo para los Inspectores del Trabajo:

11 Op. Cit. pp. 216-217.

- a) Vigilar que se cumplan las normas legales y reglamentarias sobre prevención de los riesgos de trabajo y seguridad de la vida y salud de los trabajadores.
- b) Las violaciones a los rubros anteriores se harán constar en actos especiales.
- c) Deberán colaborar con los trabajadores y el patrón difundiendo las normas sobre prevención de riesgos, higiene y salubridad.

Por lo que respecta al trabajo en talleres familiares, la Inspección del Trabajo vigilará que se cumpla con las disposiciones relativas a la seguridad e higiene.

Por otro lado, a los inspectores también se confiere obligaciones especiales para con la Inspección del Trabajo:

El artículo 132 fracción XXIV establece que es obligación del patrón permitir que en su establecimiento se realicen las actividades de inspección y vigilancia, con la finalidad de que la autoridad se cerciore del cumplimiento de las normas de trabajo, de la misma manera que deberán proporcionar la información que a ese efecto se requiera cuando se lo soliciten. Asimismo, los patronos tienen el derecho de exigir que los inspectores les muestren sus credenciales y les hagan de su conocimiento las instrucciones que deban cumplir.

En el artículo 180 fracción V se señala la obligación de los patrones de menores de 16 años de edad, de proporcionar a las autoridades del trabajo los informes que le soliciten.

Con relación a los salarios de los trabajadores a domicilio, los patrones tienen la obligación de proporcionar a los inspectores los informes que les soliciten. (Art. 324 fr. V L.F.T).

Finalmente, en materia de riesgos de trabajo, los patrones deben dar aviso por escrito al Inspector del trabajo cuando ocurra un accidente, dentro de las 72 horas siguientes al hecho, de igual manera deberá hacerlo en cuanto se entere de la muerte del trabajador por riesgo de trabajar.

Como puede observarse, son muchas y muy variadas las funciones que debe realizar la Inspección del Trabajo, de ahí nuestra insistencia en que deba integrarse como un órgano colegiado multidisciplinario cuyos miembros sean especialistas en las diversas materias en que deban intervenir.

CONCLUSIONES

Del desarrollo de la presente investigación podemos derivar las siguientes conclusiones:

PRIMERA.- La Ley Federal del Trabajo debe enunciar con precisión la naturaleza jurídica de la Inspección del Trabajo, la cual consideramos que es de carácter administrativo, pues las funciones que le son asignadas son fundamentalmente de ese tipo; además, es un organismo que depende de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social o de los gobiernos de los estados para su integración, ya que son éstas las autoridades competentes para designar a los inspectores del trabajo y a los directores generales de las inspecciones.

SEGUNDA.- Resulta imprescindible que la ley defina a la Inspección del Trabajo, aclarando asimismo los niveles de competencia correspondientes (federal y local), ya que todo ello lo da por supuesto.

TERCERA.- Es necesario que se establezca puntualmente la forma en que debe integrarse la Inspección del Trabajo, toda vez que resulta obvio que un organismo al que le han sido asignadas tantas y tan diversas funciones no puede actuar solamente con un director general y un número "X" de inspectores.

CUARTA.- La ley no determina cuáles han de ser las funciones del Director General de la Inspección del Trabajo, ni cuales son los requisitos para su elegibilidad, las causas por las que puede incurrir en responsabilidad, las autoridades a quien puede recurrirse en ese supuesto, el procedimiento aplicable, las sanciones aplicables ni la autoridad ejecutora.

QUINTA.- Dada la naturaleza tan diversa de las funciones asignadas por la ley a los inspectores del trabajo, es absolutamente insuficiente que se exija como requisito mínimo de escolaridad la educación secundaria, pues la propia ley les asigna funciones que sólo peritos en la materia pueden llevar a cabo.

Por lo anteriormente expuesto, consideramos que a fin de que la Inspección del Trabajo logre cumplir realmente con la función social que le ha sido encomendada, es necesario que en la ley se tome a dicha institución jurídica con mayor seriedad, estableciendo claramente su naturaleza jurídica, así como los criterios organizativos fundamentales, en los cuales se exija como requisito para ser inspector del trabajo tener conocimientos especializados, por lo que este organismo debe integrarse como un cuerpo interdisciplinario, compuesto con peritos en diversas materias, para cada uno de los cuales se asignen

funciones específicas, de tal manera que éstas también se deben reorganizar en la ley.

Con lo anterior, además de proporcionar una fuente de empleo para muchos profesionistas, se elevaría la calidad de las inspecciones, evitando con ello la transgresión de los derechos de los trabajadores y permitiendo, asimismo, la consolidación de realizaciones laborales más justas y dignificantes.

BIBLIOGRAFIA

Barajas Montes de Oca, Santiago. Derecho del Trabajo. Primera edición, Ed. UNAM, México, 1990.

Briceño Ruiz, Alberto. Derecho Individual del Trabajo. Primera edición, Ed. Harla, México, 1985.

Castorena, J. Jesús. Manual de Derecho Obrero. Sexta edición. Composición Tipográfica para Ofset Ale, México, 1984.

Cavazos Flores, Baltasar. El Derecho Laboral en Iberoamérica. Tercera edición, Ed. Trillas, México, 1992.

Climent Beltrán, Juan B. Ley Federal del trabajo. Comentarios y Jurisprudencia, Ed. Esfinge, 7a. ed., México, 1993.

Cueva, Mario de la. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Ed. Porrúa. Tercera Edición, México, 1949.

Cueva, Mario de la. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Ed. Porrúa. Décimatercera Edición, Tomos I y II, México, 1993.

Dávalos, José. Derecho del Trabajo I. Cuarta edición actualizada, Ed. Porrúa, México, 1992.

Guerrero, Enriqueiro. Manual de Derecho del Trabajo. Ed. Porrúa, S.A. Decimoséptima edición, México, 1990

Orozco Mondragón, María Belem, et. al. Manual de Derecho del Trabajo, Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 3a. ed., México, 1982.

Texeiro Valladao, Haroldo. Derecho Internacional Privado.
Primera edición, Ed. Trillas, México, 1987.

Trueba Urbina, Alberto y Trueba Barrera, Jorge. Ley
Federal del Trabajo. (Comentarios, puntuario,
jurisprudencia y bibliografía), Ed. Porrúa, 74a ed.,
México, 1994.