



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE
MÉXICO

ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES

"CAMPUS ARAGON"

**"EL ESTADO DE INSEGURIDAD DE LOS
TRABAJADORES DOCENTES (INTERINOS)
DEL INSTITUTO POLITECNICO NACIONAL
Y LA NECESIDAD DE UNA
INDEMNIZACIÓN JUSTA"**

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE :

LICENCIADO EN DERECHO

P R E S E N T A :

CUTBERTO VENEGAS ZARAGOZA

ASESOR DE TESIS:

MAESTRO EN DERECHO. ISIDRO CASAS RESENDIZ

MÉXICO

1997

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.

Mi existencia encontró su destino en aquel lugar lleno de historia, donde flota y flotara en el aire lo más grande que el hombre pudo dar, la esperanza de una patria en que los hombres tengan un ambiente de equidad, por ello es todo un orgullo el poderte nombrar.

Universidad.

Tu apoyo y tu confianza, creo que en este momento se lograron expresar, en este puñado de ideas que muestran mi desear que con gusto le quiero convidar.

Maestro Casas

*Más de tres décadas de vida le
debo en cuyo tiempo valiosos
consejos me dio.*

*En usted aprendí a repudiar la
injusticia y a vivir con fe y
esperanza construyendo día a
día pensamientos de la libertad.*

*Por todas esas grandes cosas la
guardo en mi corazón.*

Madre

*Blagarte como una ilusión que
dulces realidades la vida me dio,
contigo aprendí a mirar distinto a
expresarme con el alma.*

*Aunque en ocasiones la vida
adversidades ofrecía, junto a ti
posibilidades encontraría.*

*Miedo e inseguridad yo sentía ante
los retos de la vida, más nunca
fomentaste mi cobardía, pero sí,
me armaste de valentía. Hoy te
recuerdo y en ti pienso, esperando
contar siempre contigo.*

Sudelia

*Lindos capullos que a diario
contemplan mi mirar, sueño
cada día que sus pétalos como
ilusiones se extiendan en el
tiempo y en todo lugar, mi
esperanza es que algún día mi
ejemplo en ustedes cristalice
bondades a la humanidad.*

Carlos, Victoria, y Libertad

*El tiempo y la vida lograron
darme más de lo que todo hombre
pudo desear, la confianza, el apoyo
y la solidaridad de aquellos que en
su mente se conjugaron anhelos,
que juntos, en este momento
manifiestos están.*

*Para quienes en mi recuerdo
están*

INDICE

	Pág
CAPITULO I ANTECEDENTES	
1) EL DERECHO DE TRABAJO EN EUROPA.....	1
a) La primera guerra mundial y sus consecuencias.....	22
b) La segunda guerra mundial y sus consecuencias.....	33
2) EL DERECHO INTERNACIONAL DEL TRABAJO.....	41
a) El nacimiento de la organización internacional del trabajo.....	42
b) Los fines de la organización internacional del trabajo.....	48
c) La naturaleza y contenido del derecho internacional del trabajo.....	52
3) EL DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO.....	69
a) La declaración de derechos sociales de 1917.....	70
b) De la declaración de derechos sociales a la Ley Federal del Trabajo de 1931.....	100
c) El nacimiento de las Juntas Federales de Conciliación y de la federa de Conciliación y Arbitraje.....	107
d) La Ley Federal del Trabajo.....	118
e) Legislación federal de Trabajo Burocrático.....	124
f) Ley General de educación.....	130
CAPITULO II ANALISIS DEL REGLAMENTO DE LAS CONDICIONES GENERALES DEL TRABAJO DEL PERSONAL ACADEMICO DEL INSTITUTO POLITECNICO NACIONAL.	
1) LOS SUJETOS DE LAS RELACIONES INDIVIDUALES DE TRABAJO.....	134
a) El concepto del trabajo.....	137
b) El concepto patrón.....	139
2) LA RELACION DE TRABAJO.....	141
3) ELEMENTOS DE LA RELACION DE TRABAJO.....	148
4) DEFINICION DE FUNCIONES DEL PERSONAL ACADEMICO.....	149

5) DERECHOS Y OBLIGACIONES DEL PERSONAL ACADEMICO	152
6) SUPERVISIÓN Y TERMINACION DE LAS RELACIONES LABORALES	155
CAPITULO III DE LA INDEMNIZACION	
LA INDEMNIZACION	165
1) EL PRINCIPIO DE IGUALDAD.....	168
2) CONCEPTO DE INDEMNIZACIÓN.....	172
3) CASOS EN LOS CUELES EL ACADEMICO TIENEN DERECHO A UNA INDEMNIZACION :	174
"PROPUESTAS"	
a) La indemnización del académico al terminó del "Interinato"	176
b) La indemnización como compensación al trabajo prestado	179
c) La indemnización como manera de garantizar temporalmente las necesidades básicas de la familia (alimentación, case, vestido, etc.) ...	182
CONCLUSIONES	187
BIBLIOGRAFIA	190

INTRODUCCION

El presente trabajo se inicia con una investigación de los movimientos sociales de los trabajadores y la evolución y nacimiento del derecho de el trabajo a manera de preámbulo, para la mejor comprensión de la necesidad de una propuesta legislativa, que contemple el pago de una indemnización para aquellos trabajadores académicos interinos.

El Capitulo I, esta dedicado al derecho del trabajo en Europa, informando sobre la influencia de esas dos guerras que generaron millones de muertes, y que así también en el seno de ellas se gestó un ideal de justicia social, que más tarde se tradujo en un Derecho Internacional del Trabajo.

Así también se analiza el derecho Mexicano del trabajo comenzado con los antecedentes del movimiento revolucionario de 1910, para continuar con el propio movimiento, hasta llegar a la declaración de Derechos Sociales, consignados en la Constitución de 1917. Más tarde se ven regulados los derechos de los trabajadores en la conocida L.F.T.

Al principio el artículo 123 Constitucional solo regulaba la relación entre trabajo y capital, más tarde se anexa al citado artículo en el llamado apartado "B", regulador de las relaciones de trabajo entre el trabajador y el estado. Así pues nace la ley encargada de esta relación que es la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

Se hace mención de la Ley General de Educación en virtud de que el sujeto en estudio guarda estrecha relación con el fenómeno de la educación.

Dedico el capítulo II al análisis del Reglamento de las Condiciones Generales del Trabajo del Personal Académico del Instituto Politécnico Nacional, comparándolo para su interpretación con la Ley Federal del Trabajo y con la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado. Así pues se estudia a los sujetos de la relación de trabajo dentro del Instituto Politécnico Nacional, definiendo a cada uno de ellos según la L.F.T., L.F.T.S.E. y el reglamento en cuestión. Así también se explica la relación de trabajo y sus elementos; como también la definición y función de la persona académico, por último la suspensión y terminación de la relación de trabajo. Todo ello con el objeto de conocer al académico y a la relación que tiene con el estado.

En el capítulo III analizamos a la indemnización como punto importante del presente trabajo. Iniciando por definir lo que es igualdad en la relación de trabajo, para ello hacemos referencia a la estabilidad en el trabajo; luego definiremos lo que los juristas y la ley entienden por indemnización, para así terminar con los casos en que el trabajador académico, es acreedor al pago de una indemnización.

A continuación del capítulo III, enumeramos tres propuestas, respecto a la necesidad de una indemnización. Explicando el por que de dicha indemnización para el trabajador académico interino. Pretendiendo con ello mediante la argumentación que nace del espíritu de justicia, afirmando este anhelo de protección para el académico, interino con el pago de una indemnización.

Durante todo el día mientras el cielo va cambiando de tono, azules mañanas, dorados medios días y tardes rojizas, deben luchar los trabajadores por defender sus derechos, no sea que llegue la noche y se deba sus sueños de justicia social.

Davalos

22 de Noviembre de 1989

CAPITULO I ANTECEDENTES

1) DERECHO DEL TRABAJO EN EUROPA

LA EVOLUCION DE EL DERECHO DEL TRABAJO

El derecho del trabajo de hoy sólo puede comprenderse de una manera completa en cuanto a su función y su configuración normativa, cuya raíz tiene factores sociológicos, al conocer las líneas generales de su evolución histórica.

La evolución del derecho del trabajo pasa por dos etapas en cuanto a su evolución, a saber son:

- I.- Los precursores del derecho del trabajo moderno.
- II.- La evolución del derecho del trabajo moderno.

I Los precursores del derecho de trabajo moderno.

Existen regulaciones jurídicas del trabajo asalariado en tiempos antiguos, pero en aquél entonces no hubo de manera clara normas del derecho del trabajo, en virtud, de que el sistema de producción estaba determinado por el trabajo de los esclavos.

"Las guerras, escribe Bertrand Russell, que primitivamente fueron de exterminio, se transformaron gradualmente por lo menos en parte en guerras de conquista; los vencidos, en lugar de ser exterminados, eran sometidos a la esclavitud y obligados a trabajar para sus conquistadores. Cuando ocurría esto, surgía dentro de la comunidad dos clases de personas: los miembros originarios que eran los únicos libres, así como los depositarios del espíritu tribal y los sometidos que obedecían, no movidos por una lealtad instintiva, sino por el miedo." ¹

La calidad de hombre libre o de esclavo estaba determinada por la naturaleza de los cuerpos, los esclavos resistían las rudas labores, según Aristóteles. Por otro lado Platón nos dice que el humano se asemeja al ganado difícil, y que por tanto como dice el viejo proverbio egipcio de que " el hombre tiene una espalda como la bestia solo obedece cuando se le pega" con esto Platón justificaba el maltrato y castigo de que era objeto el esclavo, al considerarlo una bestia.

El esclavo solo recibía una quinta parte de la cantidad (en especie) que recibía el trabajador libre como pago de su trabajo, así lo establecían las leyes de Eshunna de 1972 a.c. y el código de Hammurabi de 1750 a.c.

Los primeros colegios y corporaciones de artesanos libres, con lazos de fraternidad religiosa y profesional, se establecen en Roma. Agruparon a carpinteros, trabajadores del cobre, y del bronce.

¹ Briceno Ruiz Alberto. Derecho Individual del Trabajo, México, D.F., 1985. Ed. Harla, México. Pág. 50.

El trabajo era objeto de arrendamiento:

1. - *Locatio conductio operarum*. Una persona prestaba el servicio, *locater operarum*, a otra que adquiría el beneficio de la mano de obra, *conductor operarum*.
2. - *Locatio conductis operis*. Una persona entregaba la materia que debía labrarse a otra que estaba dispuesta a labrarla, al empresario de la obra. El dueño se llama *Locator operis* y el empresario o trabajador *conductor operis*.
3. - *Locatis conductio re*. Se refiere al arrendamiento de esclavos, intrascendente en cuanto a las relaciones que establecían entre las dos figuras de amo y esclavo.

En la Edad media se constituyeron gremios, corporaciones o guildas, por las pocas actividades que pudieron desarrollarse, así como especialidad o especialización técnica. "estas organizaciones tenían una estructura jerárquica que partía del maestro (señor, dueño de vidas y haciendas) los oficiales, (coordinadores del trabajo y directores de estas organizaciones) y los aprendices que desarrollaban el trabajo, sin prerrogativas o derechos"².

Con el objeto de mantener el poder económico que iban logrando, los maestros de una misma especialidad integraron colegios con el fin de controlar la producción y evitar la

² *Ibidem*. Pág. 53.

competencia desleal. La fijación de precios a los productos y lugares a zonas para el comercio, estaba determinada por los colegios de maestro.

"La nueva situación transformó a los maestros en verdaderos detentadores de la riqueza; los oficiales se unieron a la naciente clase burguesa y fue imperativo eliminar las viejas organizaciones que frenaban el desarrollo. En 1776 el edicto de Turgot intentó suprimir los gremios, pero fue hasta 1789, como consecuencia de las ideas de liberalismo cuando definitivamente se suprimieron en el decreto del 2 de marzo, que ordenó que a partir del primero de abril, "todo hombre es libre de dedicarse al trabajo, profesión, arte y oficio que estime conveniente pero estará obligado a proveerse de un permiso, a pagar los impuestos y a conformarse con los reglamentos de policía que existían o se expidan en el futuro".³

"El derecho del trabajo presupone la existencia de relaciones de trabajo libre".⁴

En el derecho minero y en el de servicio doméstico, en Alemania en tiempos de la edad media. Es donde se dan disposiciones sobre salarios y jornada contenida en los estatutos de las corporaciones. Es así, que desaparece el obstáculo que hasta ese entonces existía dando paso al nacimiento de las regulaciones del derecho del trabajo.

II.- La evolución del derecho de trabajo moderno.

³ Idem

⁴ Kaskel Walter-Dersch Hermann. Derecho del Trabajo. Buenos Aires, 1961. Ed. Roque Depalma Editor. Pág. 12

El derecho del trabajo moderno es el fruto de la evolución que se da con la llegada de la gran industria conjuntamente con el principio del liberalismo aplicado al contrato de trabajo.

" A pesar de todo, el avance fue notable; se auspició la creación de grandes industrias, de nuevos inventos de mayores mercados, de todo aquello que permitiera acumulación de riquezas y tierras. La sangre azul dejó de ser la condición para aspirar a los estratos superiores. El logro del poder económico sustituyó al " favor del monarca". En la naciente estructura habían de romperse viejos moldes destruir lo que entorpeciera el desarrollo económico y el fortalecimiento de la nueva clase dominante..."³

En el siglo XIX no era raro que los patrones dispusiesen de un poder de tipo feudal que en el mejor de los casos se teñía de paternalismo.

" Los métodos de disciplina y la estructura jerárquica del ejército servían a la vez de pautas para la organización de las manufacturas".⁴

En Alemania el paso del artesanado a la industria fabril marca un estado de transición que se da a principios del siglo XIX. Una de las consecuencias de este cambio es la implantación del maquinismo, y así también, se da el aumento cada vez mayor del número de trabajadores del trabajo dependiente. de tal modo que esta transición no significó el cambio

³ Briceño Ruiz Alberto, Ob. cit. pág. 59

⁴ Parias Louis-Henri, *Historia general del trabajo* (la civilización industrial). España, 1965 Ed. E. Grijalbo. pág. 215.

del artesano a empresario si no que se tradujo en el nacimiento de un estado de dependencia y no de la dependencia para toda la vida. Por lo que toca al antes artesano.

La Enciclica *Rerum Novarum*, cuando se refiere al crecimiento industrial nos dice que este trajo consigo el enriquecimiento irracional, con las siguientes palabras: "inhumanidad de los amos y la desenfrenada codicia de la competencia" así como el que los obreros se encontraran solos e indefensos frente a "unos cuantos hombres opulentos y riquísimos que han puesto sobre la multitud innumerable de proletarios un yugo que difiera poco del de los esclavos".⁷

En Inglaterra, los obreros desplazados por la industrialización destruyeron máquinas y quemaron fábricas. La ley de 1769 aplicó severas sanciones a los trabajadores que asaltaron máquinas, edificios fabriles. La ley de 1812 impuso la pena de muerte a los destructores. El parlamento inglés aceptó en 1829, la asociación de los trabajadores en sindicatos o uniones.

El Manifiesto del Partido Comunista, al referirse a los trabajadores nos dice que no son solamente esclavos de la clase burguesa, del Estado burgués, sino diariamente a todas horas, esclavo de la máquina del capataz y sobre todo del patrón de la fábrica.

⁷Briceño Ruiz Alberto, Ob. cit. pág. 64

"El trabajador carecía de toda garantía, y el patrono era dueño y señor de la empresa. Se atenia tozudamente a las leyes del mercado para determinar los salarios y la disciplina en el taller se fundaba en la más absoluta arbitrariedad".⁸

El Código Civil de Napoleón no fue ajeno a estas circunstancias, establecía en su artículo 1782 que "el patrón será creído bajo palabra, si afirma el monto de los salarios, el pago de los años vencidos; la existencia de anticipos sobre el año siguiente".⁹

" las legislaciones penales sancionaban los actos que, so pretexto de obtener condiciones de trabajo y salarios justos, tuvieron como efecto inmediato poner obstáculos a la marcha progresista de las fuerzas económicas. Los salarios atenderían exclusivamente la oferta y la demanda; esto es, las posibilidades de mercado, tanto de servicios como de satisfactores".¹⁰

Así también el Manifiesto del Partido Comunista nos dice que "los obreros obligados a venderse al detalle, son una mercancía como cualquier otro artículo de comercio, sujeta, por tanto, a todas las vicisitudes de la competencia o a todas las fluctuaciones del mercado... Por tanto, lo que cuesta hoy día el obrero se reduce a poco mas o menos a los medios de subsistencia indispensable para vivir y para perpetuar su linaje. Pero al precio del trabajo, como el de toda mercancía, es igual a su costo de producción".¹¹

⁸ Parias Lovis-Henri, Ob. cit. pág. 215

⁹ Bricceno Ruiz Alberto, Ob. cit. pág. 60.

¹⁰ Idem.

¹¹ Ibidem pág. 64.

Al incrementarse el número de trabajadores dependientes surge así la necesidad de contratos de trabajo como manera de proteger lo único que tenían y que era " su fuerza de trabajo" el único bien que finalmente aseguraría su existencia, en cuanto a los empresarios estos tuvieron la libertad de elegir a los trabajadores que más les convenían según sus aptitudes y lo más barato de su mano de obra.

"Los trabajadores empezaron a comprender que constituían el factor primordial de la producción, que su trabajo no era concesión graciosa del patrón si no una necesidad para mantener e incrementar la riqueza. Esta situación que ya veían los trabajadores, no fue aceptada por los detentadores de la riqueza".¹²

"El contrato de trabajo era un contrato de arrendamiento que de acuerdo con la naturaleza de los servicios, podía estar afecto a la realización de una obra o a la finalidad de una industria, no limitaba la duración de la jornada de trabajo, dejando ésta al acuerdo entre patrón y trabajador obsérvese la atención preferente al patrón, a quien se consideraba creador e impulsor natural de la economía".¹³

En el individualismo los trabajadores no requerían agrupaciones, considerando su derecho de decidir puesto que una coalición minaría su capacidad decisoria, ya que los demás tomarían decisiones ajenas a la manera de pensar de algunos. Esta medida individual

¹² *Ibidem*. pág. 61.

¹³ *Ibidem*. pág. 60.

protegia a los empresarios en el sentido de que sin asociaciones no había huelgas. La clase desprotegida pugnaba contra el individualismo político y liberalismo económico.

En Francia la Ley Chapelier del 14 de junio de 1791, dos años después de la expedición de los Derechos del Hombre y del Ciudadano, muestra los propósitos del individualismo que se observan en su exposición de motivos que señala. "Debe sin duda, permitirse a los ciudadanos de un mismo oficio o profesión celebrar asambleas, pero no se les debe permitir que el objetivo de esas asambleas sea la defensa de sus pretendidos intereses comunes; no existe corporaciones en el Estado y no hay más interés que el particular de cada individuo y el general; no puede permitirse a nadie que inspire a los ciudadanos la creencia en un interés intermedio que separe a los hombres de la cosa pública por un espíritu de corporación".¹⁴

El Estado Inglés en 1814 ordenó una encuesta para efecto de conocer en que condiciones se desempeñaba el trabajo, arrojando dicha encuesta los siguientes resultados:

1. - La jornada comprendía de quince a dieciséis horas.
2. Los salarios resultaban miserables e insuficientes para sostener una familia.
3. - Las tiendas de raya obligaban a los trabajadores a consumir sus productos y los mantenían cautivos en la medida que el crédito en su contra se acrecentaba.

¹⁴ *Ibidem*, pág. 59.

4. - Falta absoluta de higiene en los centros de trabajo, descritos como grandes galerones, sin medidas de protección ni ventilación.

5. - No existía la asistencia para accidentes de trabajo o enfermedades profesionales.

6. - Había muchos casos en que la mano de obra de mujeres y niños, sustituía el trabajo de los hombres, por el pago de salarios reducidos.

En este periodo la igualdad entre el trabajador y el empresario no se ve presente, puesto que el empresario aprovechaba el estado de separación en que se encontraba el trabajador, ya que el trabajador ofrecía su mano de obra de manera individual sin unión de ninguna clase, siendo así que el empresario determinaba la configuración de las condiciones de trabajo. Al mismo tiempo creció el número de mujeres y menores atentando contra la salud de éstos.

" Informe del general Von Horn, del año 1828, sobre el resultado de los reclutamientos en Remania".¹⁵ Dirigido al rey de Prusia "donde se manifestaba que la utilización del trabajo de los niños agota prematuramente el material humano. Y no está lejano el día en que la actual clase laborante no tenga más sustituto que una masa francamente degenerada".¹⁶

¹⁵ Kaske Walter-Dersh Hermann, Ob.cit. pág.

¹⁶ Briceno Ruiz Alberto, Ob. cit. pág. 60.

De 1839 a 1856, Francia y Alemania, prohíben el trabajo a menores de 8 a 10 años, en la industria de la lana y en las minas; así también el trabajo nocturno de los jóvenes. Los patrones recibieron la orden de conceder a los niños tiempo necesario para recibir la instrucción elemental y, por primera vez se estableció el día de descanso obligatorio del domingo. La ley de protección a la infancia se promulgó en Francia el 22 de marzo de 1841.

" La igualdad entre los económicamente desiguales es demagogia; solo sirve para que los poseedores de riqueza impongan sus condiciones a los pobres. La idea de Rausseau de que " Los hombres son por naturaleza libres e iguales", se utilizan para enmascarar la gran mentira. Libre para contratar, para acordar las horas de la jornada y el monto del salario; el rico imponía sus condiciones y el pobre podía aceptar o rechazar, en el entendido de que tal rechazo equivalía a continuar en la indigencia".¹⁷

" La exposición pública de los reglamentos de taller era casi una conquista obrera: aunque fuera una ley determinada de modo unilateral y sin garantía de aplicación, era por lo menos eso, una ley".¹⁸

Una legislación de protección especial de carácter jurídico-social para el trabajador individual es necesaria. Al estado es conferida esta protección, contribuyen también las asociaciones profesionales de trabajadores (sindicatos) para una evaluación colectiva autónoma del derecho del trabajo por encima del trabajador individual.

¹⁷ *Ibidem*, pág. 58.

¹⁸ Parias Lovis-Henri, *Ob. cit.* pág. 215.

Primero intervino el estado para limitar los excesos a que daba lugar la explotación de los trabajadores: reguló las condiciones del empleo de las mujeres y de los niños, Pero al margen de la legislación, hasta en un principio violándola de modo flagrante, las asociaciones obreras lograron imponer a los patrones ciertas condiciones de empleo y salarios mínimos. Estos acuerdos requerían de la clase obrera una cohesión que solamente cabía encontrar entre los trabajadores con oficio; y aun así hacía falta, además que perdurase dicha cohesión si se quería garantizar la aplicación de las mismas.

" El papel del estado era el de simple vigilante, que intervenía para imponer el orden cuando resultaba alterado, bien por el cierre de una empresa, por una huelga o por algún movimiento de los trabajadores".¹⁹

" El estado ha intervenido cada vez más en el arreglo de los acuerdos contractuales, no contentándose con suscitarlos, sino hasta apareciendo a veces en ellas como un tercero en discordia ".²⁰

La primera Convención Cartista se organizó en Londres el 4 de febrero de 1839 con una asistencia de 53 Delegados. Las discusiones dividieron a los convencionistas; Unos opinaban que para el reconocimiento de sus derechos era necesario el empleo de la fuerza física, formando el partido de la fuerza física. Los otros optaron por el empleo de tácticas modernas "educación y no fusiles es lo que necesita el pueblo" integrando el partido de la

¹⁹ Bricetto Ruiz Alberto, Ob. cit. pág.
²⁰ Parias Louis-Henri, Ob. cit. pág. 216.

Fuerza Moral. Ambos grupos deciden enviar la primera carta al Parlamento exigiendo el reconocimiento, la observancia y la aplicación de los siguientes puntos:

- Sufragio universal.
- Igualdad de los distritos electorales.
- Supresión del censo exigido para los candidatos al Parlamento.
- Elecciones anuales.
- Voto secreto.
- Indemnización a los miembros del parlamento.

La primera carta quedó sin respuesta, En 1842 se envía la segunda, que en su parte más importante dice: "conscientes de que la pobreza es la causa principal de todos los crímenes, los firmantes observan con asombro e inquietud cuán poco se hace por los obreros, lo débiles y los ancianos... Los firmantes denuncian que la jornada de trabajo especialmente en las fábricas excede del límite de las fuerzas humanas, y que el salario por un trabajo que se presta en las malsanas condiciones de una fábrica es insuficiente para mantener la salud de los obreros y asegurarles esas comodidades tan necesarias después de un desgaste intensivo de fuerza muscular... Los que suscriben llaman la atención del parlamento hacia los

misérrimos jornaleros de los braseros del campo y se sienten presa de indignación al contemplar los mismos salarios de quienes velan por la alimentación de todo el pueblo... Las que suscriben, lamentan vivisimamente la existencia de los mas diversos monopolios dentro del país y condenan con la mayor energía que se graven con impuestos las mercancías necesarias de que es principal consumidor la clase obrera. Son de opinión que la abolición de los aranceles del trigo no emancipará a los obreros de sus cadenas, mientras el pueblo no conquiste el poder que suprima todos los monopolios y toda la opresión. Los que suscriben señalan los monopolios actuales del derecho de sufragio, del papel moneda, de la posesión de máquinas, y de tierra, el monopolio de la prensa, los privilegios religiosos, el monopolio de los medios de transporte y toda una muchedumbre de monopolios y privilegios, demasiado numerosos para poder contarlos todos. Todos estos monopolios son creados por la legislación de clase".^{21, 22}

Convencer a una elite, guiada por la insatisfecha necesidad de acumular mas riqueza, era el objetivo de los cartistas. De ahí la necesidad de intentar una huelga general, en abril de 1848, pero el sonido de los fusiles ahogaron los gritos de los obreros, el llanto y el dolor de los que caían heridos, muertos ante las fuerzas del orden y de la seguridad de la burguesía dominante manifestaban la desesperación de hacer valer sus derechos.

Tendría que pasar demasiado tiempo, después de que el movimiento quedo aplastado, para el reconocimiento de los derechos de los trabajadores.

²¹ Briceno Ruiz Alberto. Ob. cit. pág. 62.

²² Idem.

En Francia el movimiento se manifiesta con mayor inteligencia, abanderados del socialismo utópico de Saint Simón, pretenden convencer a la burguesía de la necesidad de la transformación social.

La revolución Francesa estalla en febrero de 1848 después de algunos intentos, el movimiento es iniciado por la clase trabajadora, tal lucha reclamaba:

- El reconocimiento del derecho del trabajo.
- La organización del trabajo.
- La creación de un Ministerio, que regulara las relaciones obrero-patronales.

El olvido de los franceses de compartir el poder político, trajo como consecuencia el que sus conquistas fueran suprimidas como ejemplo tenemos lo dispuesto por Código Penal que prohíbe la asociación profesional.

" A partir de 1850 se reorganizan los Trade Unions. Se orientan hacia las reivindicaciones sociales; los obreros calificados forman sindicatos por oficios, los cuales se caracterizan por un conservatismo extremo. Consideran los conocimientos profesionales,

transmitidos por medio del aprendizaje, como una verdadera propiedad que ellos defienden de los "green hands"; los obreros no calificados sin aprendizaje".²³

Las Trade Unions insisten en mantener sus cualidades profesionales. Se proponen lograr por medio de una rigurosa reglamentación del aprendizaje que no ingrese en el oficio un número exagerado de obreros, cuyo exceso llevaría a una depreciación de los salarios.

Desean constituir una serie de fondos de seguros mutuales reservados exclusivamente para sus adherentes y financiados por importantes cotizaciones.

En 1890 en Inglaterra hacen su aparición nuevos organismos sindicales que agrupan a la masa de obreros y trabajadores sin calificación, tales como la Unión General de Trabajadores, el sindicato de portuarios, el de ferroviarios, el de carreteros, etc. Estos nuevos sindicatos no pueden pedir grandes cotizaciones a sus adherentes. Se ven obligados a recurrir al estado para obtener la organización de un seguro general contra los riesgos sociales. Por ello, uno de sus instrumentos predilectos será la acción política. En tal sentido trabajarán en todos los congresos de las Trade Unions.

La primera reivindicación del movimiento sindical fue la tarifa mínima del salario.

²³ Barret Francois. Historia del trabajo, ed. 4a. Buenos Aires, 1971. Ed. Universitaria de Buenos Aires. Pág. 125

" Las Trade Unions sostenía que todo obrero, por su condición de hombre, debía recibir un mínimo de salario que correspondiera a un cierto nivel de vida".²⁴

Establecieron el principio de responsabilidad, en caso de accidente, antes que este fuera contemplado por una ley sobre accidentes de trabajo.

"Las ideas de Marx y Engels, obligaron a acciones diversas al Estado. En el congreso de Eisenach, de 1869, los comunistas señalan que la dependencia económica respecto del capitalismo, constituye para el trabajador la base de la servidumbre en todas sus formas y la social-democracia se propone dar a cada trabajador el producto íntegro de su trabajo, mediante la abolición del modo actual de producción y la organización del trabajo sobre una base cooperativa".²⁵

En Alemania el movimiento obrero comienza a organizarse bastante tarde. Los primeros esfuerzos de organización se realizan a mediados del siglo XIX.

En 1848 se organiza una Unión obrera nacional por iniciativa de un obrero Stephan Born, que agrupó a 250 asociaciones. Dicha Unión subsiste hasta 1854, con el triunfo de la contrarrevolución se suprimen todas las asociaciones.

²⁴ *Ibidem*, pág. 128.

²⁵ Briceño Ruiz Alberto, *Ob. cit.* pág. 72.

El diario Die Rheinische Zeitung fue el vocero de las ideas de C. Marx y Engels en la región renana. La misma, otro teórico socialista, preconiza la formación de un gran partido socialista obrero cuya consecuencia fue la fundación de una Asociación General de Obreros cuyos afiliados no llegaron a 5000 al momento de su muerte en 1864.

En 1851 un industrial Schultze-Delitsch funda sociedades populares de crédito y aconseja a los obreros la formación de cooperativas de consumo. Crea sociedades de educación obrera y funda el partido progresista. Estas tendencias políticas tendrán influencia en la formación de los sindicatos.

El primer sindicato formado en 1868 es el de los tipógrafos alemanes. El objetivo es mejorar las condiciones materiales, intelectuales y morales de sus miembros.

Los partidos políticos se dan a la tarea de formar sindicatos. En 1869 consiguen la libertad de coalición.

Se crean Sindicatos Marxistas cuyo origen se da en el Congreso de Nuremberg, en 1868, con un programa que entrenaba " la adhesión total al programa de la Internacional de Trabajadores. La formación de sindicatos se consideraba como la tarea principal del proletariado".²⁶

²⁶ Barret Francois, Ob. cit. pág. 140.

Así también se crean en 1894 los sindicatos cristianos, el minero se colocó claramente en el terreno económico y profesional, formulando un programa de reformas moderadas, que se proponían obtener por todos los medios legales.

El objetivo de la creación sindical en Alemania fue similar a la de Inglaterra y Francia: la lucha por aumento de salarios, apoyo a las huelgas, reducción de la jornada de trabajo, convenios colectivos, legislación de protección del trabajo.

" En la década de 1880 la gravitación cambia y, simultáneamente con el desarrollo del derecho, se empiezan a crear los seguros sociales" ²⁷. La legislación de protección tiene sus comienzos en Prusia y mas tarde a los otros estado federados. Con el titulo VII de la ordenanza industrial (1869) se la consolida en gran parte.

Bismark se opuso a otras aspiraciones de mayor alcance. En cambio, hizo objeto de su acción previsora, en primer lugar, al trabajador enfermo, viejo, inválido, y accidentado, convirtiéndose en la década de 1880, en el iniciador de los seguros sociales.

Bismarck penso que con esto lograría ofrecer a los trabajadores algo que compensara la ley contra los socialistas.

Bismarck expide el 21 de octubre de 1878 la ley antisocialista, en la que prohíbe "las asociaciones que, por medio de propaganda social demócrata, socialista o comunista, se

²⁷ Kaskel Walter-Dersch Hermann, Ob. cit. pág. 138.

enderecen al derrocamiento del orden político o social existente. Igual prohibición existe para cualquier forma de sociedad en donde dichas propagandas se manifiestan".²⁸

Estalló la gran huelga de los mineros en la cuenca del Ruhr en mayo de 1889, con ello por primera vez muchas personas, se enteraron de las deficiencias de la legislación existente hasta ese momento en materia del derecho del trabajo. Puesto que hasta ese momento se buscaba beneficiar al trabajador enfermo, viejo, invalido y accidentado mediante los seguros sociales, ahora los trabajadores sanos, jóvenes y fuertes manifestaron sus reclamaciones y Guillermo II en oposición a Bismarck tuvo el deber de dar solución a esas reclamaciones.

"Bismarck, el canciller de hierro de Guillermo I, estructurador de la economía alemana, opuso al capitalismo liberal, el Intervencionismo del estado, que se empeña en proteger a la industria en la concurrencia con productos extranjeros e intervenir para disminuir las controversias en el interior".²⁹

" La vía legal y la contractual eran antes de la primera guerra mundial dos caminos harto distintos por los que se llegaba a limitar la arbitrariedad patronal".³⁰

²⁸ Briceño Ruiz Alberto. Ob. cit. pág. 73.

²⁹ Ibidem, pág. 72.

³⁰ Parías Lovis-Henri, Ob. cit. pág. 215.

Se daba frecuentemente la contraposición Francia-Inglaterra ya que en ellos imperaban uno y otro sistema. Francia contaba con un sindicalismo relativamente poderoso, patronos y sindicatos obreros, desconfiados de cualquier intervención estatal discutían ambos sus problemas. Los convenios colectivos fueron la manera de regular las condiciones laborales, aunque no existía ninguna sanción legal para su aplicación, si no solo la reciproca buena fe. En cuanto a Francia, la desconfianza de los sindicatos en cuanto al estado se daba de la misma manera que en Inglaterra, pero en Gran Bretaña los sindicatos eran débiles y no lograban imponer al patrón el respeto de los acuerdos que limitaban su poder, por tanto los trabajadores al abrigo de la vía legislativa obtuvieron sus garantías esenciales, siendo así, que Gran Bretaña logró un gran desarrollo en materia de legislación laboral.

Una legislación de protección especial de carácter jurídico-social para el trabajador individual es necesaria. Al estado es conferida esta protección, contribuyendo también las asociaciones profesionales de trabajadores (sindicatos) para una evolución colectiva autónoma del derecho del trabajo por encima del trabajador individual.

La industria fue la primera donde se dio la evolución del derecho, pero en la navegación, en la economía doméstica, en la agricultura y el comercio sufrían una situación similar a la de la industria, fue igual para trabajadores manuales y empleados. Lo que al principio fue una cuestión de los trabajadores manuales se convirtió en algo general de los trabajadores dependientes.

" Las dos ideas de la ayuda estatal y de la autoayuda colectiva autónoma dominan, pues, en la actualidad todo el derecho del trabajo moderno".³¹

" Debía cambiarse el concepto filosófico del mundo; el individualismo solo había fortalecido las cadenas que ahogaban la libertad de los trabajadores. La solución parecía ser la integración de un estado donde los trabajadores fueran la fuente primordial del quehacer político de cada nación".³²

a) LA PRIMERA GUERRA MUNDIAL Y SUS CONSECUENCIAS

Las causas de ésta guerra venían generándose desde poco después de la derrota de Francia en la guerra Franco-Prusiana (1870-1871) y a raíz de la expansión colonial de algunas potencias, Inglaterra principalmente, con su invasión del Transvaal y Orange en el principio del siglo XX. La derrota Francesa dió alas al imperialismo de Prusia, que amenazó con una nueva era napoleónica y creó una enemistad irreconciliable entre las dos mayores potencias militares de Europa. Los problemas principiaron cuando Bismarck consiguió la reconciliación con Austria, Sellada con el tratado de los dos imperios centrales, y al adherirse Italia se convirtió en una triple alianza. Frente a esta alianza estaba la triple unión de Rusia, Francia y Gran Bretaña.

³¹ Kaskel Walter-Dersh Hermann, Ob. cit. pág. 13

³² Bricetto Ruiz Alberto, Ob. cit. pág. 63.

En el momento de la primera guerra mundial nace la idea de aspirar a un régimen social, económico y jurídico más justo. Motivado en parte por la revolución de octubre, que estableció en Rusia el régimen comunista, hizo ver a los pueblos y a los hombres la urgencia de encontrar sistemas que se inspiraran en los principios de la justicia social.

" Entre 1914 y 1918 se inició la transformación de las bases de la sociedad individualista y liberal burguesa del siglo XIX ".³³

Al estallido de la gran guerra de 1914 las reservas de oro de Europa occidental y central eran de 3.500,000,000 de dólares y las reservas niponas ascendían a 100,000,000 de dólares. Norteamérica antes deudor del continente europeo había pasado a ser bruscamente su banquero. Al entrar Estados Unidos a la guerra en 1917, la deuda aliada en sus bancos ascendía a 2,700,000,000 de dólares. El producto bruto estadounidense aumentó en 15 por ciento. La producción del modelo T de la casa Ford de 1915 mostró el auge de la industria automovilística así como, de las industrias petrolíferas, gasolineras y del caucho.

El conflicto bélico que se inicia en 1914 crea la necesidad armamentista tanto para los estados europeos, como para Norteamérica. El armisticio se plantea como un problema ingente de la desmovilización y del reempleo. " Se incorporaron al mercado del trabajo cuatro millones de hombres, precisamente en el instante en que miles de millones de contratos de guerra quedaban anulados ".³⁴

³³ De La Cueva Mario. *El nuevo derecho Mexicano del Trabajo*, Ed. 3ª. México, D.F. 1977. Ed. Porrúa. pág. 19.

³⁴ Parias Lovis-Henri. Ob. cit. pág. 167.

" El lapso que dura la primera guerra mundial constituye una etapa intermedia que se caracteriza por un retroceso del derecho del trabajo a causa de las medidas de guerra como p. ej. la suspensión de casi toda la legislación sobre protección de los trabajadores por la ley de 4/8/1914, con el fin de poder utilizar libremente todos los brazos disponibles para objetivos militares ".³⁵

" El estado se vió obligado a intervenir en los procesos de la producción y de la distribución a fin de obtener los elementos necesarios al sostenimiento de los ejércitos, lo que dio nacimiento a un derecho económico activo, que puso punto final al *laissez-faire*, *laissez-passer* de la economía liberal ".³⁶

"La primera guerra mundial se tradujo en los países beligerantes, es decir, en las naciones industrialmente mas adelantadas, por una intervención estatal en el ámbito de las relaciones industriales. Como la nación entera estaba movilizada, los industriales de base pasaron bajo el control del ministerio de guerra. En no pocos países intervino el estado por vez primera para fijar mínimos salariales. En Francia el gobierno impuso unas tarifas en la industria de la confección, que se distinguían por sus salarios singularmente bajos".³⁷

Durante la guerra de 1914 las organizaciones obreras de Inglaterra (Trade Unions) aceptaron renunciar a todas las reglas sindicales y al ejercicio del derecho de huelga por el

³⁵ Kaskel Walter-Dersh Hermann, Ob. cit. pag. 16.

³⁶ De La Cueva Mario, Ob. cit. pág. 20

³⁷ Parias Lovis Henri, Ob. cit. pag. 216

tiempo que durara la guerra. Esta decisión no fue aceptada por todos los obreros. " La jornada de trabajo había sido aumentada en algunos casos a 18 horas. Los salarios no aumentaron al ritmo de la vida "³⁸. Lo anterior provocó graves conflictos entre 1910 y 1918.

Durante la primera guerra mundial los gobiernos no podían garantizar la paz industrial, sin un mínimo de la colaboración de las organizaciones obreras, para las que la primera guerra mundial fue así la primera oportunidad de acceder al poder. Los representantes obreros empezaron a discutir con los representantes de los patrones los problemas laborales.

" La regulación paritaria, contractual de las relaciones de trabajo no fue posible más que debido a la situación de urgencia y porque el gobierno la requería a la vez que velaba atentamente por sus límites". ³⁹

" En la segunda mitad del año 1920 la producción industrial, los precios al por mayor y al detalle empiezan a bajar; en 1921 hay cuatro millones setecientos mil parados y aparecen los primeras quiebras y suspensiones de pago. Eran en efecto, parados y granjeros quienes soportaban los primeros efectos de la crisis; la industria elimina cierto número de pequeñas empresas y aprovechaba la coyuntura para realizar transformaciones técnicas. Las grandes

³⁸ Barret Francois, Ob. cit. pág. 129

³⁹ Parias Louis-Henri, Ob. cit. pág. 217.

empresas se enfrentan con los contratos colectivos y favorecen a sus propios sindicatos particulares y al " Open Shop ".⁴⁰

En Gran Bretaña entre 1920 y 1921 comienza la depresión en enero son 1,355,000 los obreros en paro (11,3% de la población activa); para marzo, esta cifra se eleva 2,171,288 (17.8%). Los salarios bajan rápidamente, a veces en un 20 o 30% de lo que era antes de la guerra. En 1922 y 1923 los salarios habían de seguir bajando. Esta es la época en la que las elecciones municipales dan al partido laborista la mayoría en las regiones mineras y en los suburbios mas pobres de Londres. Así se esbozará, a partir de una base local los primeros intentos de promover obras de interés colectivo, como remedio para la crisis de la industria capitalista a partir de ese momento va a aposentarse en la historia social y económica de Inglaterra como un fenómeno casi permanente. " es el síntoma más evidente y también más chillón, de una desgarradora revisión en la política económica de este país "⁴¹.

Después de la guerra en Inglaterra la lucha sindical se localizó principalmente en la industria del carbón. Pese a los esfuerzos de la federación de mineros, las compañías carboneras consiguieron fijar los salarios por región basándose en la capacidad financiera de cada empresa. En la industria todos los salarios se redujeron. Las compañías carboneras piden una nueva reducción de salarios en 1926. Los Trade Unions en ese mismo año declaran la huelga general que dura 5 meses. Esto provoca que el gobierno en 1927 vote por una nueva ley que crea el delito de huelga. De ahí que una huelga es ilícita:

⁴⁰ *Ibidem*, pág. 166

⁴¹ *Iidem*

- 1) "Si excede los límites de una industria particular, es decir, si presenta características de huelga general;
 - 2) si se tiene por objeto presionar no solo a los empleadores, si no también al gobierno"⁴².
- La ley de 1927 se traduce en retroceso en materia de legislación sindical.

Los años que siguieron a la primera guerra mundial fueron testigos de la evolución del ejercicio europeo del trabajo, por dos sucesos trascendentales:

- 1) la creación de la organización del trabajo en el tratado de Versalles 28 de junio de 1919.
- 2) proclamación de la constitución alemana de Weimar el 11 de agosto de 1919.

En dichos documentos tuvo una transformación enorme el derecho del trabajo.

En el caso de México el cambio, es decir, la transformación fue antes de 1917.

En Europa la constitución de Weimar fue la primera que dedicó un capítulo a los derechos del trabajador. Según la doctrina de Carlos Schmitt apareció en aquella carta magna una nueva decisión política y jurídica fundamental, es así que esta nueva manera de ser del derecho del trabajo, confirmó la tesis de Gustavo Radbruch acerca del derecho social del porvenir.

⁴² Barret Francois, Ob. cit. pág. 130.

En la constitución de Weimar se reconoce la representatividad y amplios derechos a las organizaciones, en virtud de que estos representaban un factor de orden. " el artículo 105 insta a los obreros y a los empleados a colaborar en pie de igualdad, conjuntamente con los patronos, en la reglamentación de las condiciones salariales y laborales, así como lo que hace al conjunto del desarrollo económico de las fuerzas de producción" existen derechos análogos para los sindicatos en la constitución Austriaca.⁴³

"La constitución alemana de Weimar de 1919, vigente hasta la llegada de Hitler al poder, determina la creación de un derecho unitario del trabajo. Reconoce en todo alemán la obligación que tiene de emplear su fuerza intelectual y material en la forma que lo exija el bienestar colectivo. Admite la libertad de coalición para defensa y mejoramiento de condiciones de trabajo. Proclama el intervencionismo de Estado a quien corresponde intervenir en la vida económica para procurar el bienestar colectivo... la nación tiene el derecho y aún el deber de socializar en beneficio de la población las empresas o industrias".

44

Así también la constitución de Weimar "Establece los seguros necesarios para la conservación de la salud, protección de la maternidad, prevención contra la vejez, invalidez, y accidentes. Así como desempleo: a todo alemán debe darse la oportunidad de que adquiera mediante su trabajo lo necesario para la subsistencia faltando esa oportunidad. Deberá proveerse a su subsistencia".⁴⁵

⁴³ Parias Lovis-Henri, Ob. cit. pág. 217.

⁴⁴ Briceno Ruiz Alberto, Ob. cit. pág. 74.

⁴⁵ Idem.

El fin de las hostilidades implicaba un retroceso en el intervencionismo del estado. El status que tenía la clase obrera antes de la reaparición del poder no se veía como un regreso a él.

Pocos fueron los países Europeos donde no haya habido, entre las dos guerras, un gobierno socialista, o bien un gobierno de coalición de partidos favorables a la clase obrera.

Estados Unidos quien entra a la guerra tres años después no sufre un desgaste económico como en el caso de los países que participan desde el inicio del conflicto. Los países que se encontraban al principio de la contienda dedicaban gran parte de sus recursos al mantenimiento de la guerra y por ende, la producción estaba dedicada al financiamiento de la guerra, de ahí la oportunidad de Estados Unidos de elevar sus exportaciones.

Para Francia la primer consecuencia de la guerra fue la pérdida de 1,300,000 hombres. Pero la economía del país sufre daños materiales también graves, de unos 100,000,000,000 de francos. " Francia había tenido que echar mano - mas que otro país cualquiera - de importaciones generosas. También había tratado de remediar estas dificultades desarrollando otras centros industriales antes especializados en la fabricación de armas y de municiones".⁴⁶

⁴⁶ Parias Lovis-Henri. Ob. cit. pág. 166-168.

" El movimiento inglés salió muy fortalecido de la guerra. El número de obreros sindicalizados llegaba a 8 millones en 1920, en 1915 solo eran 4 millones. Obtuvo la generalización de los convenios colectivos ".⁴⁷

Radbruch señala aparte de otros efectos de la primera guerra mundial en Alemania, el que los trabajadores se impusieron al estado obligándolo a superar la legislación obrera, lo que produjo un derecho del "trabajo de nuevo cuño", según Mario de la Cueva.

" Los trabajadores de los estados en guerra con los imperios centrales, lanzaron desde 1914 la idea de que en el tratado que pusiera fin a la lucha, se incluyeran las normas fundamentales para la protección futura de los trabajadores, tendencia que culminó con la propuesta del secretario de estado Francés Justin Godard, para que se redactara una carta internacional del trabajo ".⁴⁸

La declaración de los derechos del trabajo, cuya repercusión en Europa fue inmensa, contiene un catalogo amplio y bello:

- a) el derecho colectivo.- contenía libertades sindicales, de negocios y contratación colectiva y de huelga.
- b) Los consejos de empresa y económicos.- cuya función consistía en dar oportunidad a los trabajadores para participar en la administración de las empresas.

⁴⁷ Barret Francois, Ob. cit. pág. 129.

⁴⁸ De la Cueva Mario, Ob. cit. pág. 20.

- c) El derecho individual del trabajo recogió todas las instituciones básicas, lo que permitió al derecho alemán, de aquellos tiempos constituir la ley más progresista de su época.
- d) La seguridad social.- Permitió la seguridad y la protección a la maternidad y de la educación y preparación del niño, para lograr la preservación de la salud, la vida, la ayuda al hombre y a su familia cuando los riesgos de la actividad de la vida provocaran la imposibilidad del trabajo.

El nacimiento de la Organización Internacional del Trabajo marca un cambio en el derecho. Dicha institución aparte de regular las relaciones entre los estados en materia de trabajo y cuya finalidad principal es el bienestar de la clase trabajadora, independientemente de la actitud conservadora de la institución a impulsado las legislaciones de los pueblos menos desarrollados.

Lo trágico y funesto de la guerra provocó en la conciencia la esperanza y la confianza de no cometer los errores que le dieran origen.

" La constitución de Weimar, y en general, el derecho del trabajo de aquellos años veintes creó en Europa el principio de la igualdad jurídica del trabajo y el capital ".⁴⁹

Puesto que desde entonces, las condiciones de trabajo de manera conjunta entre los sindicatos y los empresarios. Por otro lado se operó un cambio en el sentido de que la

⁴⁹ *Ibidem*. pág. 21.

prestación de un servicio que prestara el trabajador no sería discutido por él y el empresario, sino que estaría determinado por los contratos colectivos.

Otra consecuencia más fue el surgimiento de un intenso fervor legislativo en los pueblos de Europa, claro ejemplo es el caso de Francia con su código del trabajo. Por otro lado los contratos colectivos tendieron a superar los beneficios que las leyes otorgaban al trabajo.

" La totalidad de las normas, leyes y contratos colectivos, se presentó entonces como un derecho nuevo, y si bien se continuó discutiendo y se discute todavía si es un ordenamiento encuadrado en el derecho privado o en el público o si constituye un tercer género, lo cierto es que hay un acuerdo universal en el sentido de que es un derecho distinto del civil. Y todavía, como una rama que se desprenda del derecho del trabajo, creció el derecho preventivo de los riesgos del trabajo y se difundieron los seguros sociales ".⁵⁰

Los efectos sociales y políticos fueron superiores a las consecuencias materiales anotadas, como el establecimiento de la Oficina Internacional del Trabajo, surgida del pacto de Versalles y que fue el comienzo de las reivindicaciones sociales en nuestro siglo; y el afianzamiento del régimen bolchevique que luego dio vida a la Unión de Repúblicas Socialistas Soviéticas (URSS). Ello estimuló los movimientos del fascismo italiano y el nazismo alemán.

⁵⁰ *Ibidem*, pág. 22

Durante la guerra fueron movilizados 65 millones de hombres de los que murieron 8 y medio millones y fueron heridos 21 millones.

La exclamación de Sismonde de que " la verdadera riqueza de las naciones consiste en la extensión de los beneficios a todos" no encontró eco en un mundo preocupado por acumular riqueza a costa de la miseria, dolor y vida de los desamparados".⁵¹

b) LA SEGUNDA GUERRA MUNDIAL Y SUS CONSECUENCIAS.

Esta espantosa guerra no adquirió de manera inmediata su carácter de mundial, sino que paulatinamente fue extendiéndose por el planeta. La primera batalla estalló en septiembre de 1931, cuando Hirohito, Emperador del Japón ordenó la invasión de Manchuria. Dos años mas tarde Adolfo Hitler ocupó el poder en Alemania.

En Italia también se desarrolló un gobierno fascista a las ordenes del Benito Mussolini. En 1935 los Italianos conquistaron Etiopía. En 1936 Hitler ordenó la ocupación de la Renania, región limítrofe de Francia. En julio de 1936 estalló en España la guerra civil y los alemanes e italianos aprovecharon la ocasión para intervenir militarmente y ayudar al futuro dictador, General Francisco Franco, a ocupar el poder.

Sin embargo la guerra inició realmente el 1º de septiembre de 1939 con la invasión de Alemania a Polonia.

⁵¹ Briceño Ruiz Alberto, Ob. cit. pág. 61.

Inglaterra y Francia exigieron a Alemania el cese al fuego, y ante la negativa de los nazis, ambos países les declararon formalmente la guerra.

El 27 de septiembre de 1940, se firmó en Berlín una alianza militar, el llamado Pacto Tripartito, entre Alemania, Italia y Japón, y descaradamente se repartieron el mundo: Europa y África para Alemania e Italia y Asia para el Japón. En octubre de 1940 las fuerzas hitlerianas penetraron en Rumania y en la madrugada del 22 de junio de 1941 en la URSS.

Los gobiernos de Inglaterra y Estados Unidos, dirigidos por los mandatarios Winston Churchill y Franklin Delano Roosevelt, respectivamente, le ofrecieron su apoyo a la Unión Soviética contra Alemania.

La defensa de Stalingrado fue la batalla decisiva de la guerra, en donde, a principios de 1943, los soviéticos derrotaron a los nazis.

Japón no se daba por vencido y seguía luchando tenazmente. El entonces presidente de los Estados Unidos, Harry Truman, tomó una decisión, que tendría consecuencias de una gravedad indescriptible: los aviones estadounidenses lanzaron el 6 y el 9 de agosto de 1945 bombas atómicas sobre las ciudades japonesas de Hiroshima y Nagasaki. El ataque no fue dirigido contra objetivos militares, sino directamente ¡ contra la población civil! Los japoneses se rindieron y la guerra llegó a su fin del modo más espeluznante y trágico que pueda concebirse.

Al pasar pocos años nuevamente se inquietaron las conciencias, "y el espectro de la guerra cabalgó nuevamente sobre los campos de Europa". Con la aparición de Hitler y la instauración del nacionalismo en Alemania, le presencia de Mussolini en Italia fascista y la conquista de poder por Franco, determinaron un nuevo viraje en la vida de Europa. Los sistemas totalitarios atentaron contra la idea del derecho del trabajo como el estatuto encargado de fijar los derechos de los trabajadores y su participación en los resultados de producción, el resultado fue un ordenamiento de esclavitud, cuyo objetivo consistiría en la utilización del trabajo de una manera supra-humanas.⁵²

En la época de entreguerra, Inglaterra exportaba no más que la quinta parte de su producción nacional, lo que antes era una tercera parte. " El equilibrio alcanzado en el siglo XIX se fundamentaba en una división internacional de trabajo"⁵³ que desaparece cuando los países subdesarrollados saliendo de una economía estrictamente agrícola se pusieron a edificar su propia industria, así, por ejemplo, no solo se encontro la industria del carbón con la competencia de nuevas fuentes de energía, sino que además tuvo que competir con producciones mineras extranjeras que en ocasión de la penuria de los años de guerra habian cobrado un desarrollo de la industria algodonera en la India provoco el paro entre los obreros del condado de Lancaster. Estos fenómenos de para obrero tan característicos de los años que separan las dos guerras mundiales. Las puertas del comercio internacional, que habia dado alas a la grandeza británica, se van cerrando poco a poco.

⁵² De La Cueva Mario, Ob. cit. pág. 22.

⁵³ Parias Lovis-Henri, Ob. cit. pág. 167.

" El desarrollo del derecho colectivo de trabajo sufrió más tarde contratiempos evidentes, debido sobre todo al retroceso económico junto con la crisis económica mundial a partir del año 1930, aproximadamente, agravado de la reparación de Alemania después de la primera guerra mundial; dicho retroceso trajo consigo una desocupación enorme y jornadas reducidas para los trabajadores que siguieron ocupando empleos. De este modo la evolución de la legislación del trabajo quedó interrumpida y las leyes ya dictadas perdiesen vitalidad por la inercia sensible de los interesados ".⁵⁴

" En 1931 se produjo la ruptura entre las organizaciones patronales y obreras por causa de una ofensiva general del patrón contra los salarios, y por la mala voluntad y la resistencia pasiva de los empresarios ante las medidas de reorganización industrial recomendadas ".⁵⁵

" La segunda guerra mundial permitiría al trabajo afirmar su posición como factor esencial de la producción ".⁵⁶

En Inglaterra al comienzo de la segunda guerra mundial los obreros fueron llamados a integrar numerosas organizaciones, con el objeto de acercar a los colaboradores de la producción, es así que se crean los comités de arbitraje y los comités de producción, el gobierno británico nombró un comité especial.

⁵⁴ Kaskel Walter-Dersch Hermann, Ob. cit. pág. 18

⁵⁵ Ibidem, pág. 131.

⁵⁶ Ibidem, pág. 132

Los comités de arbitraje creados en 1940 tenían como función el evitar las huelgas y los cierres de fábricas, así mismo se crea el tribunal nacional de arbitraje.

Los comités de producción creados en 1941 destinado a opinar sobre todos los problemas de la producción el comité especial encargados de elaborar un plan de estadística sobre las posibilidades de mejorar el nivel de vida de los trabajadores ingleses.

Los primeros comités mixtos de producción se crearon en 1942 en las fábricas reales de armas con la representante de los trabajadores y los de la dirección cuyas atribuciones era aconsejar sobre los problemas relacionados con la producción y el aumento de la productividad. Quedo claramente estipulado el que no debía intervenir en los problemas de que tratan los convenios colectivos.

Los problemas que estudiaban los comités mixtos eran sobre la utilización al máximo del material existente, mantenimiento de ajustes, herramientas, mejoramiento de los métodos de producción, la debida utilización del numero máximo de horas de producción; eliminación del trabajo defectuoso y del despilfarro; la correcta utilización del material provisto, etc.

El gobierno estimula el desarrollo de los comités de producción.

En 1941 el gobierno decide formar un comité cuya tarea consistiría en examinar la política social de Gran Bretaña y fijar las grandes líneas para lo futuro, en virtual de las condiciones de vida eran más difíciles por la guerra. "Sir William Beveridge en los años de la

guerra formuló un plan para el futuro de la comunidad de naciones y para una vida justa en cada pueblo cuyo lema fue seguridad social"⁵⁷. Es así que se crea el plan Beveridge que se encargaría del control "de los salarios en cada rama de la industria y el artesanado, la implementación de un salario mínimo, de una bonificación para los padres de familias numerosas, el perfeccionamiento del seguro social, medidas contra la desocupación, mejoras en las condiciones de la vida obrera por medio de un aumento general de salarios, mejoras en las viviendas obreras".⁵⁸

Los conservadores ingleses manifestaron violentas críticas en contra del plan Beveridge.

" Ahí se mencionan tres principios esenciales para la paz universal y para las relaciones justas entre los hombres: justicia en lugar de fuerza como árbitro entre las naciones; oportunidad razonable para desarrollar un trabajo, seguridad de ingresos suficientes para estar a cubierto de la indigencia cuando por cualquier circunstancia no se pueda trabajar. Tres principios a vez que podríamos reunir diciendo: seguridad a cada nación para que pueda, en un ambiente de paz universal, conducir una vida independiente, y seguridad a cada hombre de que encontrara en su pueblo una oportunidad para desarrollar sus actividades y de que recibira por ella los elementos que le permitan en su presente y su futuro, conducir una existencia decorosa en unión con su familia. La fuerza de la idea que no

⁵⁷ De la Cueva Mario, Ob. cit. pág. 23

⁵⁸ Barret Francois, Ob. cit. pag. 135.

es, claro está, plenamente original, pues los anhelos de paz y de justicia laten en toda la historia humana ".⁵⁹

Al final de la segunda guerra mundial el movimiento sindical alemán recuperó su independencia para octubre de 1951 eran 8 millones los obreros sindicálizados, agrupados en diversas confederaciones sindicales.

Al término de la guerra volvía a aparecer la tendencia a la constitucionalización del derecho del trabajo. Francia e Italia coinciden en cuanto a la defensa de los valores del trabajo. El pueblo Francés en la constitución de 1946 ratificó los principios de la declaración de derechos de 1789 y añadió los derechos del hombre a un trabajo libre. Por su parte el pueblo italiano en su constitución de 1947, declaró que " la república reconoce a todos los ciudadanos el derecho al trabajo y procura las condiciones que lo hagan posible ".⁶⁰

La comunidad de naciones por medio de los documentos internacionales pretendió mandar un mensaje de esperanza a los hombres y a la clase trabajadora. Tales documentos tan importantes y llenos de belleza por su reflejo universal de sentimientos.

La Organización Internacional del Trabajo en la declaración de Filadelfia de 1944 expresó que " la experiencia ha demostrado plenamente la legitimidad de la declaración

⁵⁹De la Cueva Mario. Ob cit. pág. 23-34.

⁶⁰Ibidem. pág. 23.

contenida en la carta constitutiva de la Organización según la cual no puede establecerse una paz duradera si no sobre la base de la justicia social ".

En San Francisco el 26 de junio de 1945 se proclama la Carta de las Naciones Unidas la cual señalo " el deber de la organización de promover niveles de vida más elevados, trabajo permanente y condiciones de progreso y desarrollo económico y social ".⁶¹

El 10 de diciembre de 1948 se aprobó la declaración universal de los derechos del hombre que recogió los principios fundamentales del derecho del trabajo que de alguna manera servirían para asegurar" al trabajador y a su familia una existencia conforme a la dignidad humana ".⁶²

" La segunda guerra destruyó los dos grandes imperios totalitarios, Alemania e Italia. Pero la paz no ha regresado ni a los hombres ni a los pueblos, la escisión entre occidente y oriente y la más reciente entre Rusia y China, la elevación de los Estados Unidos del norte de Rusia y de China a las tres superpotencias de nuestro siglo, el imperialismo económico, la división de la humanidad en pueblos ricos y explotadores y sus pueblos pobres y explotados, la explotación del trabajo por el capital mediante el uso de procedimientos cada vez más perfeccionados, la engañosa libertad con la que se envuelve a los desposeídos y la angustia en que viven los hombres, amenazados de ser alistados en las bandas criminales disfrazadas de ejércitos no permiten el florecimiento del derecho ni la marcha hacia un régimen nacional y universal más hermoso y más justo. Y sin embargo, cada pueblo y la comunidad de

⁶¹ Idem

⁶² Idem

naciones han reafirmado constantemente con sus hechos y en diversos documentos, su fe y sus anhelos por un mundo mejor ".⁶³

2) EL DERECHO INTERNACIONAL DEL TRABAJO.

El Derecho Internacional del Trabajo emerge en el seno de la injusticia y de la miseria de los trabajadores, injusticia impulsada por el desarrollo tecnológico del siglo, así como del nacimiento de nuevos mercados satisfactores de necesidades bélicas de los pueblos.

La humanidad en este siglo trastoca la puerta de la violencia y de la inconsciencia de la especie, preocupada por la corona del poder, que llevo a millones de hombres a engrosar las filas de trabajadores que obligadamente por la necesidad de contar con un empleo, participaban en la industria de la destrucción, el crecimiento industrial producto de la Revolución Industrial, trajo consigo la desocupación de muchos hombres con motivo del maquinismo, que más tarde conformaron grandes masas de desempleados, fenómeno aprovechado por aquellos que requieran de mano de obra, que se vendía en el marco del abuso.

Así pues la necesidad de una reglamentación internacional, es decir, protectora de la clase trabajadora del mundo.

⁶³ *Ibidem*, pág. 22

Reglamentación que más tarde se objetiviza con el nacimiento de la Organización Internacional del Trabajo, cuyos principios emanaran de la Conferencia de la Paz y del Tratado de Versalles (Paz Universal y Justicia Social).

A) EL NACIMIENTO DE LA ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO

El desarrollo de ciertas ideas sociales se da por la dureza de las condiciones de trabajo durante la revolución industrial. Ideas que se concretaron primeramente en la demanda de una reglamentación internacional, como una manera de acabar con las penurias de los obreros.

Al termino de la primera guerra mundial se creó la OIT (Organización internacional del trabajo).

Tuvieron una inspiración humanitaria aquellas ideas, pero la internacionalización de toda acción protectora surgió rápidamente debido al temor de los industriales y gobiernos de quedar rezagados en la competencia comercial al tomar medidas tuitivas y unilaterales que aumentarían los costos de producción frente a los demás países. Por ello las propuestas de una reglamentación social internacional, cuyas medidas serían adoptadas simultáneamente por los diferentes estados.

Roberto Owen el industrial inglés fue quien lanzó la idea de una acción internacional, al proponer la creación de una comisión del Trabajo, en 1818 ante el congreso de la santa

alianza. La propuesta de una legislación internacional fueron expuestos por el inglés Charles Hindley el belga Edouard Duepétiaux, los franceses J. A. Blanqui, Louis René Villarme y, sobre todo, el industrial Daniel Le Grand.

Le Grand, A partir de 1844, hizo una serie de llamamientos a distintos gobiernos, tendientes a proteger a la clase obrera contra el trabajo precoz y excesivo.

" Diversas iniciativas relativas a una reglamentación laboral internacional aparecieron en el parlamento Francés y fueron difundidas también en Alemania (en buena parte por los socialistas de cátedra y los movimientos sociales cristianos), en Austria y Bélgica".⁶⁴

En Suiza se da la primera acción oficial, en la propuesta de el cantón de Graris en 1855, con la concertación de un acuerdo internacional con Zurich, sobre trabajo nocturno y jornada laboral, marcando que este acuerdo sería necesario también con otros estados europeos.

Alemania fue el país que convocó la primera conferencia intergubernamental en Berlín por el año de 1890, donde se exploró en forma oficial, la posibilidad de adoptar y aplicar una legislación internacional del trabajo.

⁶⁴ Von Potobsky Geraldop W. Bartolomei de la Cruz Hector G. La Organización Internacional del Trabajo. Buenos Aires., 1996 Ed. Astrea pág. 4

En Bruselas se da un primer Congreso Internacional de Legislación del Trabajo en 1897 en virtud de la necesidad de contar con una suficiente preparación técnica, bajo la inspiración del profesor Ernesto Mahaim. Después un segundo Congreso en París, en 1900, organizado por Arthur Fontaine director del trabajo en Francia.

Este segundo congreso adoptó los estatutos de la Asociación Internacional para la Protección legal de los trabajadores y creó la OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO como secretaria permanente de aquélla, con sede en Basilea.

En Berna, en 1905 se concluyeron los dos primeros convenios internacionales del trabajo, luego de la propuesta de la asociación. Convenios que trataban de la prohibición del uso del fósforo blanco y del trabajo nocturno de las mujeres en la industria. Convenios ratificados por la mayor parte de los países.

La asociación en 1910, promovió la reunión de una nueva conferencia, cuyo objetivo fue adoptar dos convenios más sobre la prohibición del trabajo de los jóvenes en la industria y la jornada máxima de diez horas para mujeres y niños. En 1913, se da la primera reunión técnica, mas la diplomática no tuvo lugar por el estallido de la guerra.

Organizaciones sindicales de varios países, tanto beligerantes como neutrales, durante la conflagración, se reunieron en diversas conferencias y congresos, donde se manifestó la necesidad de la creación de un mecanismo de legislación internacional, así como la inclusión de cláusulas que afirmaron ciertos derechos fundamentales de los trabajadores.

En la Conferencia de Leeds de 1916 participan sindicatos británicos, franceses, belgas e italianos; en la de Berna de 1917, con delegados sindicales de países beligerantes centroeuropeos y neutrales; otros congresos como el de Londres en 1918 y de Berna, en 1919.

En la Conferencia de la Paz flotaban ideas de paz universal y de justicia social, la paz social sería la base de la justicia social, esta extendida sobre todos los pueblos. Todo esto determinó la creación de la Sociedad de Naciones, promotora de la paz universal, observada por las clases trabajadoras, y así el nacimiento de la Organización Internacional del Trabajo.

Proyectos gubernamentales en Francia y Gran Bretaña pendientes a la elaboración de una legislación internacional del trabajo, se inspiraron en la Conferencia de la Paz, donde participaron representantes de los trabajadores, dichos proyectos concluyeron en el **TRATADO DE PAZ.**

Se constituyó una Comisión de Legislación Internacional del Trabajo en virtud de las negociaciones del Tratado de Paz, la comisión estaba integrada por representantes de gobiernos sindicalistas y universitarios. Estuvo presidida por Samuel Gompers, dirigente máximo de la Federación Americana del Trabajo.

En una de las últimas sesiones de la conferencia de la paz se produjo el nacimiento de la OIT, cuyo funcionamiento, fue inmediato, ya que su primera conferencia inició las sesiones en la ciudad de Washington el 29 de octubre de 1919.

" La comisión presentó un proyecto de acuerdo sobre la creación de la OIT, cuyo objeto principal sería la elaboración de un sistema normativo internacional, y que incluía las llamadas cláusulas obreras con el carácter de principios fundamentales de toda legislación laboral internacional".⁶⁵ Tal proyecto fue adoptado por la Conferencia de la Paz, quedando incertado en el Tratado de Versalles en 1919.

"El preámbulo de la parte XIII del Tratado de Versalles presentó las tres razones que fundaron el nacimiento de la O.I.T.: A) la Sociedad de Naciones tiene por objeto la paz universal, pero tal paz puede únicamente basarse en la justicia social; B) Existen en el mundo condiciones de trabajo que implican, para gran número de personas, la injusticia y la miseria, situación que pone en peligro la paz y la armonía universales, por lo que es urgente mejorar las condiciones de trabajo; C) La no adopción por una nación cualquiera de un régimen de trabajo realmente humano, es un obstáculo a los esfuerzos de los pueblos deseosos de mejorar las condiciones de vida de sus trabajadores"⁶⁶.

" En el preámbulo de la constitución de la OIT se señalan los motivos que inspiraron su creación y que contienen tres ideas básicas: la paz universal y duradera sólo puede

⁶⁵ Ibidem pág. 6

⁶⁶ De la Cueva Mario, Ob.. Cit. pág. 27

fundarse en la justicia social; es urgente mejorar las condiciones de trabajo de un gran número de personas, debido a que la injusticia, las privaciones y miserias que implican, engendran un descontento tal, que ponen en peligro la paz y la armonía universal; de no impedirse que la falta de adopción por parte de una nación de un régimen de trabajo humano, trabe los esfuerzos de los demás para mejorar la suerte de los trabajadores en cada una de ellas⁶⁷. todo esto motivaba la creación de una reglamentación internacional de las condiciones de trabajo, por impedir los instrumentos normativos que se especifican en la constitución de la OIT.

Así también el preámbulo contiene una lista de temas laborales, que representaba un programa de actividades para la organización. Programa y fines fueron actualizados por la declaración de Filadelfia de 1944 e incorporada a la constitución de la OIT.

La declaración de Filadelfia amplía el campo de acción de la OIT en relación con los problemas de labores sociales, económicos y financieros. El aporte más importante fue el concepto financiero, así como el fin eminentemente humanitario de toda acción, "destacándose los valores y las aspiraciones del ser humano: perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades"⁶⁸. Esta última meta principal de la OIT en cuanto a sus actividades y tarea que la declaración la asigna, así como examinar todos los demás programas y medidas internacionales de carácter económico y financiero.

⁶⁷ Von Patobsky Gerardo W. Op. Cit. pág.6

⁶⁸ Ibidem pág. 7

El mandato de la declaración de Filadelfia provocó medidas conjuntas entre la OIT y Organismos Internacionales (Fondo Monetario Internacional, Banco de Comercio, etc.).

Los siguientes países iberoamericanos son miembros fundadores de la OIT, por firmar el tratado de Versalles, que estipulaba que los miembros de la Sociedad de las Naciones (SDN) eran también miembros de la OIT (art. 387) o por adherirse a él: Argentina, Bolivia, Brasil, Colombia, Cuba, Chile, El Salvador, España, Guatemala, Honduras, Nicaragua, Panamá, Paraguay, Perú, Portugal, Uruguay y Venezuela. Costa Rica ingresó en 1920, la República Dominicana en 1924, México en 1931 y Ecuador en 1934.

Aunque la OIT gozaba de autonomía al aceptar como miembros a estados (Alemania y Austria) que le pertenecían a la SDN y al autorizar que otro Estado (Argentina), que se había retirado de esta, continuara como miembro de la OIT.

B) LOS FINES DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO

"La creación de la OIT. fue una creación hermosa de las clases trabajadoras, la primera y quizá la única lograda en el terreno internacional, tanto más valiosa por cuanto se produjo, en una década en la que los pueblos victoriosos vivían aun plenamente los principios de la escuela económica liberal. Aquella victoria significó la quiebra del *Laissez-faire*, *Laissez-passer* y el advenimiento de la conciencia universal de que el trabajo es el valor primero de la vida social, aquél sobre el cual todo está construido. La lucha de clases había durado un siglo desde los años de la edad heroica y fue ahí, en el palacio de Luis XIV, donde se decidió

la creación de un derecho internacional del trabajo que fuera una garantía para todos los trabajadores y sirviera de estímulo y de base a las legislaciones nacionales para la adopción de condiciones de trabajo que superaran la miseria y la injusticia"⁶⁹.

El derecho internacional del trabajo surge como fin y objetivo de la OIT. El estatuto internacional se convirtió en un medio para un fin más alto: la justicia social en las relaciones entre el trabajo y el capital.

"En el palacio del rey-sol, el derecho internacional del trabajo adquirió una dimensión nueva y más alta: un ordenamiento jurídico que mediante la realización de su fin supremo, que es la justicia social, sería el instrumento mejor, más aún, la base imprescindible para alcanzar y afianzar la paz universal; una solución que quiso otorgar un valor nuevo a la idea de la paz, la que ya no sería, como en el pasado, un simple equilibrio entre las potencias, sino la consecuencia del esfuerzo común de todas las naciones para que imperara la justicia en todos los rincones de la tierra y para todos los hombres. Una idea de la convivencia futura que podría resumirse en una fórmula: la paz universal de la justicia social, una utopía más, porque en el mundo capitalista no puede desaparecer la explotación del hombre y la de los pueblos".⁷⁰

"Durante toda la época anterior a la segunda guerra mundial, las normas de la OIT tendieron a solucionar los problemas crecientes en el campo laboral, fijando bases mínimas a

⁶⁹ De la Cueva Mario, Ob. Cit. pág. 4

⁷⁰ *Ibidem* pág. 28

las legislaciones para evitar las injusticias sociales más notorias. Fueron normas de sostén para las leyes nacionales, que avanzaban inspirándose en las tendencias internacionales reflejadas por la OIT".⁷¹

"El derecho internacional del trabajo constituía simultáneamente el apoyo y el eco de las legislaciones nacionales en el campo del derecho de trabajo clásico. El preámbulo de la constitución de 1919 se había referido sobre todo a las condiciones de trabajo, tales como la jornada, el trabajo de las mujeres y los menores, el salario mínimo, las enfermedades y los accidentes, los migrantes, el desempleo, la libertad sindical, la igualdad de salario, la formación profesional, las pensiones a la vejez y a la invalidez".⁷²

Al término de la Segunda Guerra Mundial (1944) la OIT expreso el último de sus fines, que no se limitaría únicamente a la creación de un derecho internacional del trabajo sino que también de desarrollo de un programa de acción social y de colaboración con todos los gobiernos, con el objeto de mejorar las condiciones de vida de los hombres y por la paz universal de la justicia social. Dicho objetivo o tarea de la OIT solo podría darse por medio de una serie de métodos de acción.

" Pero ningún esfuerzo noble puede triunfar ahí donde el capital es el amo y señor de los hombres y de los pueblos".⁷³

⁷¹ Von Patobsky, Geraldo W. ob. Cit. pág. 19

⁷² *Ibidem*

⁷³ De la Cueva Mario Ob. Cit. pág. 28

Los métodos de acción de la OIT pueden reunirse en tres grupos principales.

- El normativo.
- El de la cooperación técnica.
- El de divulgación.

"La actividad normativa de la organización ha sido el motivo de su creación y constituye no sólo su característica principal, sino su razón de ser permanente tiene por objeto señalar los lineamientos de la evolución social para los países y constituye el marco de referencia ineludible de la cooperación técnica que ofrece a estas"⁷⁴.

La cooperación técnica comenzó a expandirse a partir de 1950, por la aparición de nuevos países independientes en vías de desarrollo, así como la conciencia que se había formado a nivel internacional de la colaboración de carácter técnico, organizacional y financiera para contribuir al desarrollo económico y social de los pueblos.

La acción de la cooperación se concentra en: la formación profesional, el empleo y el desarrollo, incluidas las actividades sectoriales, las condiciones y el medio ambiente de trabajo, las relaciones profesionales, la legislación del trabajo, la administración del trabajo, la seguridad social, la educación obrera y la ayuda a las organizaciones de empleadores. La principal fuente de recursos es el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, (PNUD).

⁷⁴ Von Patobsky Geraldo W. Ob. Cit. pag. 19

La divulgación: Las investigaciones y estudios realizados por la OIT, sirven de base para su labor normativa y de cooperación técnica, así como para difundir informaciones y conocimientos relativos a los problemas sociales y económicos.

Las investigaciones, estudios y la recopilación de datos e información llevan a la tarea de divulgación por medio de publicaciones editados por la OIT, a saber son:

- Revista Internacional del Trabajo.
- Boletín Oficial.
- Serie Legislativa.
- Anuario y el Boletín de Estadísticas del Trabajo.
- Actualidad Sociolaboral.

Así como otros boletines, guías, manuales y textos de tipo informativo y didáctico.

C) LA NATURALEZA Y CONTENIDO DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO

Francisco de Victoria y Hugo Gracia fundadores del derecho internacional apoyados en la idea del derecho natural. y Bodino sistematizador de la doctrina de la soberanía, creía también en la validez "del derecho natural; de ahí que afirmara que la soberanía consistía en la potestad de expedir, reformar y derogar el derecho humano, mas no el derecho natural.

porque es norma que deriva de la ley de dios y porque no depende de la voluntad de los hombres"⁷⁵. La creencia de esta idea sirvió como base en la edad moderna del valor universal del derecho internacional, independiente éste. de los poderes estatales, de cada país. idea debilitada por el absolutismo mas no acabada.

Hegel definía al derecho internacional como: El Derecho Internacional es derecho público externo para las relaciones entre los estados independientes.

Por otro lado Triepel nos dice: El derecho internacional es el derecho aplicable a las relaciones, de una pluralidad de estados coordinados entre sí. Así también Anzilotti lo define como: El derecho internacional es el orden jurídico de la comunidad de los estados.

Como se vio al termino de la primera guerra la manifestación en contra de la doctrina imperialista que concebía al derecho internacional como mero regulador de las relaciones externas de los estados, mas el derecho del trabajo transforma su esencia en hacer de él un derecho para los hombres y solo para algunos pueblos.

La novedad en la creación del derecho internacional es la participación de las clases sociales en conjunto con los representantes del trabajo.

⁷⁵ De la Cueva Mario, Ob. Cit. pág. 28

Lo admirable de este nuevo derecho en cuanto a su creación es la participación de la clase trabajadora coordinada con los representantes del capital y del gobierno. Logro impuesto por la clase trabajadora a la conferencia de la Paz.

" Sin embargo, la entrada en vigor de los acuerdos de la conferencia depende de su ratificación por los órganos estatales señalados en la constitución de cada pueblo para la aprobación de los tratados "76.

En cuanto a los convenios y recomendaciones aprobados en la conferencia deberían cobrar urgencia por sí mismos, en virtud de que se trata de la expresión de las clases sociales a las que va a aplicarse (trabajo y capital), por ello el concepto de soberanía no resulta operable, ya que lo importante no es la intervención sino el interés mundial.

En cuanto a su contenido se eleva más la grandeza de la idea del derecho internacional.

" Un derecho que ya no sería una regulación de las relaciones externas de los estados y del que no brotarían derechos, y obligaciones de unos hacia otros, sino que se dirigiría directamente a los trabajadores, a fin de realizar su idea, que es la exaltación del trabajo como el valor supremo de la vida humana y social. Y es que de verdad, el derecho del

⁷⁶ *Ibidem* pág. 29

trabajo posee un sentido y un ansia de universalidad, un anhelo coincidente con la idea del derecho natural".⁷⁷

La declaración de los derechos del hombre concebida por el lusnaturalismo, trae la idea universal de proteger a los hombres de todos los tiempos y todos los pueblos de la arbitrariedad del poder público.

Así el Derecho del Trabajo con el ansia de universalidad se lanzó en la defensa del hombre en contra del capital y de todo aquello engendrado por el capitalismo. Aspirando a la libertad del trabajo.

" El derecho internacional del trabajo es un derecho nuevo: un derecho de los hombres, cualquiera que sea el lugar donde se encuentran, su nacionalidad, su raza, su credo o su doctrina política, un derecho idéntico a los viejos derechos del hombre".....⁷⁸.

La lucha de los trabajadores de cada pueblo derivó en un derecho nacional que más tarde se tornó universal, es así que se cristalizó en un derecho internacional pues la justicia social, que aspira a la universalidad del derecho del trabajo.

El contenido del Derecho Internacional del Trabajo consta de dos partes:

⁷⁷ *Ibidem* pág. 30

⁷⁸ *Ibidem*

1) su contenido esencial (constituido por sus principios fundamentales).

2) Y las normas (creadas en los convenios y recomendaciones de la conferencia de la OIT).

1) Contenido esencial comprendido por:

- Las Declaraciones Universales de los Derechos del Trabajo.
- El Tratado de Versalles.
- La Carta de las Naciones Unidas.
- La Declaración de Filadelfia.
- La Declaración Universal de los Derechos del Hombre.
- Las Declaraciones de los Pueblos Americanos.
- La Carta de la Organización de los Estados Americanos.
- La Carta Internacional Americana de Garantías Sociales, etc.

LA DECLARACIÓN DE DERECHOS SOCIALES DEL TRATADO DE VERSALLES.

Se inicia con el principio rector del derecho internacional del trabajo que consiste en que el trabajo no debe ser considerado como mercancía o artículo de comercio. Dicha afirmación dentro de la historia del pensamiento jurídico muestra una luz en el derecho del

trabajo, que sirve como punto de partida a la concepción del derecho del trabajo. En aquel entonces las medidas que se estimaran más urgentes son:

- Derecho de asociación.
- Salario suficiente.
- Jornada de ocho horas.
- Descanso dominical.
- Supresión del trabajo de los niños.
- Salario igual para un trabajo de igual valor.
- Servicio de inspección del trabajo.

LA DECLARACIÓN UNIVERSAL DE LOS DERECHOS DEL HOMBRE.

De gran importancia para el derecho del trabajo porque en ella aparecen sus principios fundamentales. Los art. 20, 22, 23, 24 y 25 de la declaración atiende concretamente al derecho del trabajo. Así pues encontramos otras disposiciones que se relacionan con ellas:

- Libertad de reunión y asociación.
- Seguridad social, satisfacción de los derechos económicos, sociales y culturales.
- Derecho al trabajo y su libre elección y equidad en el trabajo.
- Protección contra el desempleo.

- Remuneración equitativa y satisfactoria que cubra todas las necesidades del trabajador.
- Libertad sindical.
- Derecho al descanso.
- Limitación a la jornada de trabajo, etc.

LA DECLARACIÓN DE FILADELFIA.

Para su tiempo hermosa, pero para 1944 la OIT considero un alcance mayor motivado por la conciencia universal. En el capítulo trece se condensa su pensamiento que abarca medidas concretas para el derecho del trabajo, señalando un plan de acción social, además de colaboración en el propósito de elevar los niveles de vida de los hombres.

La conferencia toca temas como:

- La plenitud del empleo y la elevación de los niveles de vida.
- La ocupación en lugares donde los trabajadores desarrollen sus habilidades y conocimiento.
- La participación de los trabajadores en los frutos del salario.
- Salario mínimo.
- El reconocimiento a la negociación colectiva.
- La extensión de medidas de seguridad.

- Protección de la vida y la salud de los trabajadores.
- Protección a la niñez y a la maternidad.
- Nivel adecuado de alimentación, habitación y medios de recreo y cultura.
- Posibilidades iguales en el terreno educativo y profesional.

LA CARTA DE LAS NACIONES UNIDAS.

"Después de la segunda guerra mundial se afirma la conciencia de la humanidad en los derechos del hombre y en las del trabajo. Es así que en la carta en su art. 55 se dice que las Naciones Unidas promoverán "niveles de vida más elevados, trabajo permanente para todos y condiciones de progreso y desarrollo económico y social"⁷⁹.

El art. 25 de la D. U. de los D. del H. muestra un programa de acción social a desarrollar en cada pueblo:

" Toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuado, que le asegure, así como a su familia, la salud y el bienestar, y en especial, la alimentación, el vestido, la vivienda, la asistencia médica y los servicios sociales necesarios; tiene así mismo derecho a los seguros en caso de desempleo, enfermedad, invalidez, viudez, vejez, y otros casos de pérdida de sus medios de subsistencia por circunstancias independientes de su voluntad".⁸⁰

⁷⁹ Ibidem pág. 31

⁸⁰ Ibidem pág. 33

EL DERECHO INTERNACIONAL AMERICANO DEL TRABAJO.

"Cuando los pueblos de la América Latina conduzcan una vida democrática y dejen de estar gobernados por gorilatos, dictaduras y burguesías materialistas y apátridas, revivirá el sueño de Bolívar y reunidos otra vez en Panamá, declararán la independencia del hombre y como una consecuencia de ella, la de los pueblos"⁸¹.

En la quinta Conferencia Internacional Americana (Santiago de Chile, 1923), se trató por vez primera un tema de trabajo. Ahí se ratificó el principio de que el trabajo humano no debe considerarse como mercadería o artículo de comercio. En la novena conferencia (Bogotá, 1948) donde se aprobó la Carta de la Organización de los Estados Americanos, en la cual se incorporó un capítulo de normas sociales. Las normas de 1948 permanecieron intocadas pero se agregó un párrafo tercero, que contienen las normas de trabajo:

" Los Estados miembros convencidos de que el hombre sólo puede alcanzar la plena realización de sus aspiraciones dentro de un orden social justo, acompañado de desarrollo económico y verdadera paz convienen en dedicar sus máximos esfuerzos a la aplicación de los siguientes principios: a) todos los seres humanos, sin distinción de raza, sexo, nacionalidad, credo o condición social, tienen derecho al bienestar material y a su desarrollo espiritual, en condiciones de libertad, dignidad, igualdad de oportunidades y seguridad

⁸¹ Idem

económica. b) El trabajo es un derecho y un deber social, otorga dignidad a quien lo realiza y debe prestarse en condiciones que incluyendo un régimen de salarios justos, aseguran la vida, la salud y un nivel decoroso para el trabajador y su familia, tanto en sus años de trabajo, como en su vejez, o cuando cualquier circunstancia lo prive de la posibilidad de trabajo; c) Los empleadores y los trabajadores, tanto rurales como urbanos, tienen el derecho de asociarse libremente para la defensa y promoción de sus intereses, incluyendo el derecho de negociación colectiva y el de huelga por parte de los trabajadores, el reconocimiento de la personería jurídica de las asociaciones y la protección de la libertad e independencia, todo de conformidad con la legislación respectiva".⁸²

Con el origen de la OIT, aparece la idea que sostiene que es un organismo internacional independiente, diferente a la Sociedad de Naciones tesis que se sostiene en el hecho de que para ser miembro de la OIT no requería serlo de la Sociedad de Naciones Independientemente de que la OIT no haya sido mencionada en la Carta de las Naciones Unidas y que sus funciones pasaran al Consejo Económico y Social. Contó con el apoyo y la simpatía de los trabajadores y de los empresarios. Es así que el 30 de mayo de 1946 se firma el acuerdo en el que es reconocida por las naciones unidas como un Organismo Internacional Especializado.

La institución se forma con los Estados que eran miembros de ella desde antes de 1945, con los miembros de las Naciones Unidas que soliciten su ingreso y con cualquier otro

⁸² Idem

La estructura de la OIT se disidió desde un principio, debía contar con tres órganos principales:

- La Conferencia Internacional del Trabajo.
- El Consejo de Administración.
- La Oficina Internacional del Trabajo.

LA CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO,

Órgano supremo, su composición es tripartita. Cada delegación nacional esta compuesta por:

- Dos representantes gubernamentales.
- Uno de los empleadores.
- Otro de los trabajadores.

Pueden estar asistidos por consejeros técnicos hasta un máximo de dos por cada punto del orden del día, los gastos de los miembros de la delegación son sufragados por el gobierno de cada país.

Cada delegado tiene derecho a un voto independiente.

La 3ª conferencia se reúne una vez por año, en Ginebra, durante tres semanas aproximadamente en el mes de Junio, una segunda vez si se tratan asuntos marítimos.

La función básica de la conferencia es la discusión y adopción de instrumentos internacionales de carácter normativo (convenios, recomendaciones y los convenios ratificados). Así también se examina la memoria del Director General, esto permite a los delegados exponer la situación social y económica en sus países, abordando temas especiales y expresando sus puntos de vista sobre las ideas de la memoria. Con el objeto de orientar al Consejo de Administración así como al Director General para el logro de sus nuevas metas.

"Las tareas se llevan a cabo en sesiones plenarias y en comisiones, las cuales se constituyen para los distintos puntos del orden del día (salvo la discusión de la memoria general que se realiza en las sesiones plenarias) Algunas de las comisiones tienen un carácter fijo: Verificación de poderes, reglamento, proposiciones (regula el desarrollo de la conferencia y formula recomendaciones sobre la composición de las demás comisiones), aplicación de convenios y recomendaciones, cuestiones financieras, apartheid (sobre política de segregación racial en Sudafrica). La única comisión que no es tripartisata es la de cuestiones financieras, integrada exclusivamente por delegados gubernamentales..."⁸³.

La mora de más de dos años en el pago de las contribuciones, provoca la pérdida del derecho de voto de las delegaciones nacionales.

⁸³ Von Patobsky Geraldo W. Ob. cit. pág. 10

EL CONSEJO DE ADMINISTRACION,

Es el órgano ejecutivo de la OIT, actualmente (1996) de cincuenta y seis miembros, de los cuales veintiocho son gubernamentales, catorce empleadores y catorce trabajadores. Los miembros gubernamentales se dividen en dos grupos:

- Diez de los países de mayor importancia industrial (República Federal de Alemania, Brasil, China, Estados Unidos, Francia, India, Italia, Japón, Reino Unido, y Unión Soviética).

- 18 elegidos cada tres años por los delegados a la conferencia.

Los miembros empleadores y trabajadores son elegidos por los delegados de sus respectivos grupos.

El presidente del consejo generalmente es un miembro gubernamental, su elección es por un periodo de un año.

Los dos vicepresidentes pertenecen al grupo empleador y trabajador. Además de los miembros titulares del consejo, existen los miembros adjuntos y suplentes.

" Las funciones del consejo, que se reúne tres veces por año, son las de fijar el orden del día de la conferencia, designar al director general, de la oficina Internacional del Trabajo,

dar a éste las instrucciones necesarias para ejecutar su mandato, elaborar el programa y presupuesto de la organización, constituir e integrar las comisiones y comités que considere necesarios, en su seno o fuera del consejo, fijar el orden de las diferentes reuniones que convoca y examina las conclusiones a que se arribe en ellas, determinar la política de cooperación técnica y vigilar la ejecución de los programas respectivos".⁶⁴

LA OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO.

Sucesora de la antigua Oficina de Basilea, es el secretario permanente de la Organización, cuyo personal está constituido por funcionarios provenientes de más de cien países, con estatuto internacional propio y que no deben recibir instrucciones de sus países y otras organizaciones.

La Oficina realiza diversas funciones: Centraliza y distribuye las informaciones sobre la reglamentación del trabajo y las condiciones sociales en el mundo, realiza los estudios y prepara la documentación para la conferencia, el consejo y las demás reuniones, efectúa estudios e investigaciones tareas de cooperación técnica (por medio de sus funcionarios o más generalmente de expertos contratados, evacua consultas, publica trabajos y revistas, asegura el secretario de reuniones, su sede está en Ginebra, pero cuenta con oficinas regionales, subregionales, de enlace y con un cierto número de corresponsalías nacionales.

⁶⁴ *Ibidem* pág. 11

La Oficina Internacional del Trabajo ha promovido la creación de diversos institutos y centros, dedicados principalmente a:

- La investigación.
- La enseñanza.
- La cooperación técnica.

De carácter mundial son:

- Instituto Internacional de Estudios Sociales (Ginebra).
- Centro Internacional de Perfeccionamiento Profesional y Técnico. (Turin).

En América Latina:

- Centro Interamericano de Administración del Trabajo. (CIAT-Lima).
- Centro Interamericano de Formación Profesional. (CINTERFOR-Montevideo).
- Programa Regional de Empleo para América Latina y el Caribe (PREALC-Santiago de Chile,) etc..

Existen una serie de comisiones aparte de los órganos principales de la OIT, que celebran reuniones regionales que completan las actividades de la Organización como ejemplo:

- La Comisión Paritaria Marítima (prepara las sesiones de la Conferencia Internacional del Trabajo, en la que se adoptan instrumentos relacionados con el mar).

- - Comisión consultiva de Desarrollo Rural.
- - Comisión Consultiva de la Función Pública.

" Tripartismo.- La propuesta de dar un carácter tripartito a la OIT fue una consecuencia del interés mostrado por las organizaciones sindicales de los países más desarrollados, en la elaboración de un derecho internacional del trabajo y en creación de un organismo que permitiera estudiar los problemas a un nivel mundial, debiendo participar junto con las organizaciones de empleadores en esta tarea. Teniendo presente que las normas que se adoptaran en el seno de este organismo tendrían vocación de ser aplicados en el orden interno de cada país, se decidió introducir (no sin controversias) una fórmula por la cual los delegados gubernamentales pudieran igualar con sus votos los de los empleadores y trabajadores, tanto en la conferencia como en el consejo de administración. Se dio así al grupo gubernamental una influencia preponderante, a fin de que actuara en cierta forma como árbitro entre los dos grupos".⁸⁵

" La evolución de la OIT permite comprobar que el tripartismo no sólo constituye institucionalmente un elemento esencial de su estructura, sino que existe la preocupación permanente de reafirmarlo y de potenciar su aplicación práctica. Son las organizaciones de

⁸⁵ Von Patobsky Geraldo W. Ob. Cit. pág. 14

empleadores y de trabajadores las que tienen un interés especial en vigorizar este sistema y defienden celosamente la autonomía de los grupos respectivos dentro de la organización"⁸⁶.

" En 1945, cuando se introdujeron una serie de enmiendas en la constitución de la OIT, se previó que tendrían calidad de miembros aquellos que lo fueran de las Naciones Unidas al 1° de noviembre de 1945 y las que ingresaran a la Organización en el fuero, ya sea por estar adheridos a la ONU (a condición de que aceptaran formalmente las obligaciones derivadas de la constitución de la OIT) o por ser admitidos por la Conferencia Internacional del Trabajo mediante un voto con mayoría calificada".⁸⁷

⁸⁶ *Ibidem*, pág. 17

⁸⁷ *Ibidem*, pág. 7

3) EL DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO.

La Sociedad Mexicana vivió durante cientos de años el yugo de la explotación y la marginación. En aquellos tiempos estaba más marcada la injusta distribución de la riqueza, habiendo muchos que no tenían nada más que su fuerza de trabajo que malbarataban al mejor postor, por otro lado pocos que se enriquecían de los muchos que ignoraban sus derechos como seres humanos.

El derecho mexicano emerge como un anhelo social, es así que nace con la primera revolución social del siglo XX cuyo efecto fue la promulgación de la constitución de 1917, que conjuga las esperanzas de los mexicanos, que antes se habían expuesto en ideas que no lograron su reglamentación.

Es así que el trabajo a partir de 1917 obtiene su libertad y su dignidad. Quedando atrás la esclavitud y todas aquellas formas que atentaban contra el trabajo manifestándose una idea universal del derecho del trabajo: " el derecho del trabajo son los nuevos derechos de la persona humana, paralelos y base sin la cual no son posibles los viejos derechos del hombre".⁸⁸

⁸⁸ Dela Cueva Mario. Ob. Cit. pág. 38

a) La Declaración de Derechos Sociales de 1917.

Necesario resulta el conocimiento del pasado en el cual se encuentra la explicación del malestar y la inquietud social, así como las causas que motivaron la revolución y transformación política, social y económica del siglo XX, siglo en el que ordenamientos y doctrinas tuvieron que desaparecer para así dar paso al surgimiento del derecho del trabajo.

En la época de la colonia la reina Isabel la Católica manifiesta una serie de ideas que más tarde motivan el nacimiento de las leyes de indias, cuyo objetivo español era proteger a los indios de América de la explotación despiadada que llevaban a cabo los encomendadores. Las leyes de indias surgen de la pugna que se da entre los conquistadores y los misioneros, resultando victoriosos estos últimos.

Las disposiciones contenidas en las leyes de indias tocaban temas del trabajo, como el del salario, independientemente de la grandeza de esas leyes no podemos negar que son el producto de los conquistadores. Es así que de acuerdo al pensamiento de Fray Bartolome de las Casas hubo un reconocimiento del indio como ser humano, pero solo en el aspecto social, económico y político, mas esto no significaba que eran iguales a los vencedores.

No existe disposición en las leyes de Indias que tienda a la igualdad entre el indio y el amo, mas bien fueron medidas de compasión para aquella raza vencida que sufría de la extrema explotación.

En la época de la colonia se aplicaba en la Nueva España un sistema de gremios, en cambio en el viejo continente (Europa) existía un régimen corporativo. Existían grandes diferencias entre ambos grupos el corporativo y el gremial, a saber son:

CORPORATIVO

- Gozaban de autonomía
- Contaban con el derecho en el campo de la economía la relación a la regulación de las relaciones de trabajo
- Independencia en la regulación del trabajo
- La corporación era instrumento de libertad
- Las corporaciones regulaban la cantidad de las mercancías determinando los salarios
- Determinaban la disciplina en los talleres.

GREMIO

- Actividad regulada por las ordenanzas de gremios
- Las ordenanzas era una acto de poder del gobierno absolutistas
- Acto de poder cuyo objetivo era el mejor control de los hombres
- Los gremios de la Nueva España ayudaban a restringir la producción en beneficio de los comerciantes de la península.

Dentro del régimen colonial desaparecen legalmente los gremios. En el siglo XVIII algunas ordenanzas se refirieron a la libertad de trabajo que más tarde las Cortes admitieron.

En 1813 la ley autorizó a todos los hombres a establecer libremente las fábricas y oficios que estimaran convenientes, sin necesidad de licencia o de pertenecer a un gremio.

" El decreto constitucional de Apatzingán, expedido por el Congreso de Anáhuac a sugerencia del jefe de las tropas libertadoras, generalísimo don José María Morelos y Pavón,

con un hondo sentido liberal y humano, declaró en su art. 38 que ningún género de cultura, industria o comercio, puede ser prohibido a los ciudadanos, excepto los que formen la subsistencia pública".⁸⁹

Los Sentimientos de la Nación Mexicana en su párrafo doce presentado al Congreso de Anáhuac por Morelos en Chilpancingo en 1813, manifiesta que la ley es superior a todo hombre, y que las que dicte el Congreso obliguen a constancia y patriotismo, moderen la opulencia y la indigencia y así aumente el salario del jornal que mejore las condiciones y aleje la ignorancia, la rapiña y el hurto.

A pesar del pensamiento de Morelos en la primera mitad del siglo XIX, México no conoció el derecho del trabajo, aplicándose tan solo el viejo derecho Español: Leyes de Indias, Las Siete Partidas, la Novísima Recopilación y sus normas complementarias. En esos momentos las condiciones de los trabajadores no mejoraron, pero si sufrieron las consecuencias de la crisis política, social y económica en que se encontraba aquella sociedad fluctuante.

El triunfo del pensamiento individualista y liberal lo encontramos en la segunda de las tres grandes luchas de México, la revolución de Ayutla que buscaba la integración nacional, la conquista de la independencia, la libertad y la justicia para los hombres. Lo más importante para el hombre de ese entonces era terminar con la dictadura de Santa Anna y el reconocimiento de las libertades consignadas en las viejas Declaraciones de derechos. Juan

⁸⁹ *Ibidem* pág. 39-40

Alvarez y Comonfort lograron echar del poder al dictador, así convocaron al pueblo para elegir representantes por medio de un Congreso Constituyente en 1856 y 1857 en la Ciudad de México.

La Declaración de derechos del congreso constituyente de 1856 y 1857 muestra un hermoso pensamiento de su tiempo, así como el sentido individualista y liberal. De total importancia son los arts. Cuarto, quinto y noveno, relativos a las libertades de profesión, industria y trabajo, al principio de que nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin una justa retribución y sin pleno consentimiento, así como a la libertad de asociación.

La escuela económica liberal constituyó un obstáculo insalvable para el reconocimiento del derecho del trabajo, propuesto al congreso en dos ocasiones Ignacio Ramírez conjuro a la Comisión dictaminadora el postergar los grandes problemas sociales, puso patente la miseria y el dolor de los trabajadores, habló del derecho del trabajo y de un salario justo, así como de la participación en los beneficios de la producción (primera manifestación histórica tendiente al reparto de utilidades).

" En la sesión del 8 de agosto de 1856, en torno al debate sobre las libertades de profesión, 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; pero cuando todo hacia creer que propondría el reconocimiento constitucional de los derechos del trabajo,

concluyó diciendo, en armonía con el pensamiento individualista y liberal, que las libertades de trabajo e industria no permitían la intervención de la ley".⁹⁰

La constitución de 1857 confirmó la era de la tolerancia por otro lado los juristas mexicanos con un sentido humano al crear el código civil de 1870, buscaron dignificar el trabajo manifestando que " la prestación de servicios no podía ser equiparada al contrato de arrendamiento, porque el hombre no es ni podía ser tratado como las cosas".

El título aplicable a todas las actividades del hombre, contemplo al mandato, el ejercicio profesional de las profesiones y el contrato de trabajo, sin que esto mejorara las condiciones del trabajador.

Después de 1906 la lucha de clase se puso de manifiesto. Los mineros de Cananea en junio de 1906 declararon una huelga cuyo objetivo de mejoras salariales y la eliminación de privilegios de los trabajadores norteamericanos. El movimiento fue aplastado por el gobernador de Sonora, Izábal, apoyado por las tropas norteamericanas. En noviembre del mismo año los empresarios de la industria textil en Puebla impusieron un reglamento de fábrica, que atentaba contra la libertad y la dignidad de los hombres, provocando la declaración de huelga. Los empresarios decretaron un paro general, los obreros pidieron al presidente Díaz que arbitrara el conflicto. El general Díaz dio el triunfo a los empresarios negando así el cambio que ya la historia reclamaba. Las exigencias de la época no se

⁹⁰ *Ibidem* pág. 41

cristalizaron en una legislación del trabajo, solo se logró la prohibición del trabajo de los menores de siete años.

Los principios e instituciones de nuestra Declaración de Derechos Sociales los encontramos en el manifiesto y programa de tipo pre-revolucionario a favor de un derecho del trabajo, publicado por el partido liberal, cuyo presidente era Ricardo Flores Magón, en julio de 1906. Documento que analiza las condiciones de los campesinos y obreros, así como la situación del país, proponiendo reformas trascendentales en los problemas político, agrario y de trabajo.

" Así, el programa del Partido Liberal de 1906, que constituye un notable adelanto de las puntas básicas de las ideas de la revolución..."⁹¹

En cuanto al trabajo, el Partido Liberal puntualizó la necesidad de crear las bases para una verdadera legislación del trabajo:

- mayor número de mexicanos en las empresas.
- igualdad de salario (extranjeros-nacionales).
- prohibición del trabajo de menores de 14 años.
- jornada máxima de 8 horas
- descanso hebdomatario obligatorio.

⁹¹ De la Madrid Huertado Miguel *Estudios de Derecho Constitucional* ed. 3ª México D.F. 1986 Ed. Porrúa pág. 82

- fijación de salarios mínimos.
- reglamentación del trabajo a destajo.
- pago de salario en efectivo.
- prohibición de descuentos y multas.
- pago semanal.
- prohibición de las tiendas de raya.
- anulación de las deudas de los campesinos.
- reglamentación del servicio y trabajo doméstico.
- indemnización por accidentes de trabajo.
- seguridad e higiene en el trabajo.
- habitaciones decorosas para los trabajadores.

José Vicente Villada sintió la tragedia de las víctimas de los accidentes y riesgos de trabajo, solicitó a la Legislatura del Estado de México, el 30 de abril de 1907 la promulgación de una ley, donde el patrón se comprometiera al pago de la atención médica y del salario de tres meses para las víctimas que sufrieran algún accidente en el trabajo.

Bernardo Reyes gobernador de Nuevo León impulsó el desarrollo industrial, así también sintió la necesidad de una ley de accidentes de trabajo, motivado en la ley Francesa del 9 de noviembre de 1906, que definió al accidente de trabajo, como aquél que "ocurre a los empleadores y operarios en el desempeño de su trabajo o en ocasión de él"⁹² en el caso de incapacidad permanente fijo una indemnización de dos años de salario.

⁹² De la Cueva Mario, Ob. cit. pág. 43

El inicio del siglo XX marca un gran descontento social, creado por la extrema condición de miseria y explotación: los campesinos el 70% de la población sufriendo; la clase media arrinconada por la burocracia que no aceptaban a los que no pertenecían a la clase privilegiada.

" Los hombres despertaron por tercera vez, después de la guerra de independencia y de la Revolución liberal y se prepararon para lo que sería la Primera revolución social del siglo XX."⁹³

Poner fin a la dictadura del general Díaz, así como al de la burguesía territorial, fue la acción de los hombres.

" Bien sabidas, por muy difundidas, son las causas inmediatas de la Revolución Mexicana: la prolongada injusticia social del régimen del dictador Porfirio Díaz, que habiéndose perpetuado en el poder por siete lustros, diera lugar al estallido del brote maderista".⁹⁴

El 5 de octubre de 1910, Francisco I. Madero expidió el Plan de San Luis, desconociendo el régimen porfirista y convocando al pueblo al restablecimiento de la Constitución y la introducción del principio de no reelección.

⁹³ Idem

⁹⁴ Sayeg Herly Jorge *El Congreso Constituyente de 1916 - 1917*, México 1978 Ed. Biblioteca del Instituto Nacional de Estudios Históricos de la Revolución Mexicana pág. 41

" Madero expide al efecto su Plan de San Luis Potosí, e iniciado el movimiento, tal y como el propio plan lo preconizaba, el 20 de noviembre de 1910, desembocaría, en mayo de 1911, en la caída de la dictadura y el desencadenamiento de un neo-porfirismo que hubiera de cobrar sus más señaladas víctimas en las personas de quienes a la sazón eran presidente y vicepresidente de la república: Madero y Pino Suárez ello, obviamente mereció el repudio del pueblo mexicano entero, quien, por voz de D. Venustiano Carranza, a la sazón también, gobernador de Coahuila, comenzó a organizarse para la lucha en contra del usurpador Huerta, no sin aprovechar dicho segundo momento de la revolución, para hacer valer la serie de demandas sociales, que habrían de dar, precisamente, dimensión y sentido social al movimiento".⁹⁵

El plan de San Luis en su punto tercero hizo mención del problema agrario, punto de partida de la transformación social en México.

" Los historiadores discuten si en los Convenios de Ciudad Juárez que pusieron fin al gobierno del general Díaz, se enterraron los principios sociales de la revolución; lo cierto es que los gobiernos de la Barra y de Madero defraudaron los anhelos y esperanzas de los campesinos y motivaron la rebelión del caudillo sureño Emiliano Zapata, reencarnación del alma y del pensamiento de Morelos, con la nueva bandera de la revolución: Tierra y Libertad."⁹⁶

⁹⁵ *Ibidem* pág. 42

⁹⁶ De la Cueva Mario, *Ob. Cit.* pág. 44

" El Plan de Ayala, de fecha 28 de noviembre de 1911, que el propio Zapata hubiera de expedir pronunciándose directamente por las mencionadas restituciones de tierras, así como en favor de dotaciones de ellas a los campesinos necesitados".⁹⁷

" Ya en plena lucha armada, los planes y programas de las distintas facciones revolucionarias siguieron insistiendo en realizar paralelamente reformas políticas, económicas y sociales".⁹⁸

- El plan político social (marzo de 1911), voto directo, no reelección, reorganización municipal, protección de los trabajadores, restitución de tierras usurpadas y la abolición de monopolios.

- El plan de Texcoco. (1911)
- El plan de Ayala. (1911)
- El Plan de Santa Rosa. (1912)

Estos tres últimos pidieron una reforma agraria: restitución de tierras, expropiación de latifundios, dotación de ejidos y medidas de fomento al sector rural.

⁹⁷ Sayeg Helu jorge Ob. Cit. pág. 43

⁹⁸ De la Madrid Huetado Muguel Ob. Cit. 83.

ESTA TESIS NO DEBE
SALIR DE LA BIBLIOTECA

De 1911 a 1913 se dieron los gobiernos de Francisco León de la Barra y de Francisco I. Madero y más tarde Victoriano Huerta. Nuevamente el pueblo mexicano se alzo en defensa de su ley fundamental, del sistema federal y de la legitimidad de sus gobernantes.

El gobernador de Coahuila Carranza y la legislatura del Estado el 19 de febrero de 1913, negaron la legitimidad del usurpador e invitaron a las entidades federativas a la lucha de sus derechos.

" El Plan de Guadalupe condensó los propósitos de la lucha por el restablecimiento de la vigencia de la constitución violada; en él, el ejercito del pueblo se llamó constitucionalista, nombre que se aplicó después al movimiento revolucionario. De él nacieron: la nueva Constitución de mil novecientos diecisiete, la primera Declaración de derechos sociales de la historia y el derecho mexicano del trabajo".⁹⁹

La injusticia y la explotación presente en todos los rincones del país (fábricas, campo, minas, etc.) motivo una serie de movimientos sociales (guerra de Independencia, Guerra de Reforma y Revolución), eco de la tragedia y dolor de un pueblo.

"La Revolución de 1910 no emergió del vacío ideológico, sino que representa un eslabón derivado de la formación política del pueblo mexicano; ella enriqueció y motivó la

⁹⁹ De la Cueva Mario, Ob. Cit. pág. 44

conciencia liberal que ha guiado nuestra historia, pero se apoyó en las raíces de la experiencia de un siglo de apasionados y fecundos conflictos".¹⁰⁰

"La Revolución Mexicana no atacó las estructuras constitucionales de 1857. Antes bien partió de ellas para criticar el régimen de Porfirio Díaz por tener a la Carta fundamental como vestidura de un sistema político que se había apartado progresivamente de las decisiones políticas fundamentales del liberalismo. El primero y más grande antecedente de la obra constitucionalista de la Revolución Mexicana es, pues, la Constitución de 1957".¹⁰¹

Las demandas de la Revolución por una parte afirmaban los principios políticos del liberalismo-democracia, derechos del hombre, división de poderes, sistema representativo, régimen federal y separación de Estado e Iglesia, por otra parte subrayaron la necesidad de una acción política decisiva para transformar el orden social y económico.

En la primera década del siglo XX los grandes documentos políticos, erigieron la ideología revolucionaria, conjuntamente con documentos socioeconómicos.

La Revolución constitucionalista echa abajo las leyes económicas del liberalismo, acaba con absolutismo de la empresa, así también con el derecho civil para dar paso al Derecho del Trabajo.

¹⁰⁰De la Madrid Huertado Miguel. Ob. Cit. pág. 82

¹⁰¹Ibidem. pág. 81

"Nuestro derecho del trabajo nunca ha sido una parte o un capítulo del derecho civil, tampoco fue su continuador o su heredero, sino más bien su adversario y en cierta medida su verdugo, ni nació a la manera del derecho mercantil, lentamente desprendido del civil. Nació como un derecho nuevo, creador de nuevos ideales y de nuevos valores; fue expresión de una nueva idea de la justicia, distinta y frecuentemente opuesta a la que está en la base del derecho civil. En el derecho, la justicia dejó de ser una fórmula fría, aplicada a las relaciones externas entre los hombres, y se convirtió en la manifestación de las necesidades y de los anhelos del hombre que entrega su energía de trabajo al reino de la economía".¹⁰².

Uno de los grandes productos de la revolución social fue el derecho del trabajo, derecho que aspiraba lograr un nuevo lugar del hombre en la sociedad; derecho que no sería solo un conjunto de normas reguladoras de las relaciones entre los hombres, si no un instrumento del pueblo que garantizara a los hombres la satisfacciones de sus necesidades en el orden material y espiritual.

" La Soberana Convención Revolucionaria, reunida en Aguascalientes en octubre de 1914, a fin de superar el divisionismo y el distanciamiento entre las diversas facciones revolucionarias, no puede dejar de considerarse, también, como obligado antecedente del brote constitucional de 1917".¹⁰³

Un nuevo decreto en Jalisco de fecha 28 de diciembre de 1915 fija:

¹⁰² De la Cueva Mario, Ob. Cit. pág. 45

¹⁰³ Sayeg Helu Jorge, Ob. Cit. pág. 45

- Jornada de nueve horas.
- Salario mínimo en el campo y la ciudad.
- Protección del salario.
- Prohibición del trabajo a menores de 9 años.
- Reglamentación del trabajo a destajo.
- Aceptación de la teoría del riesgo profesional.
- Creación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

El triunfo de la Revolución se da prácticamente después de que el general Huerta abandona el poder el 15 de julio de 1914.

El derecho del trabajo nace después de que el 8 de agosto se decretó en Aguascalientes la jornada máxima de 9 horas, descanso semanal y la prohibición de la reducción del salario.

En San Luis Potosí el 15 de septiembre se dictó un decreto fijando los salarios mínimos.

En Tabasco el 19 de septiembre se fijó los salarios mínimos, jornada de 8 horas y se cancelaron las deudas de los campesinos.

Los movimientos creadores del derecho del trabajo fueron importantes en Jalisco y Veracruz.

En Jalisco Manuel M. Dieguez expidió un decreto fijando jornada de trabajo, descanso obligatorio semanal y vacaciones.

En Veracruz el 7 de octubre de 1917, Aguirre Berlanga publicó un decreto. "que merece el título de primera ley del trabajo de la Revolución constitucionalista".¹⁰⁴

En el Estado de Veracruz el 4 de octubre de 1914 se impuso el descanso semanal y el 19 del mismo mes, se expidió la ley del Trabajo del Estado por Candido Aguilar, que contenía lo siguiente:

- Jornada máxima de nueve horas.
- Descanso semanal.
- Salario mínimo.
- Teoría del riesgo profesional.
- Escuelas primarias sostenidas por los empresarios.
- Inspección en el trabajo.
- Reorganización de la justicia obrera.

En 1915 en Veracruz se promulgó la primera ley de asociaciones profesionales de la República.

¹⁰⁴ De la Cueva Mario. Ob. cit. pág. 45

En el Estado de Yucatán en 1915 Salvador Alvarado decidió reformar el orden social y económico, para ello "expidió las leyes que se conocen con el nombre de las cinco hermanas: agraria, de hacienda, del catastro, del municipio libre y del trabajo, un intento de socialización de la vida. La Ley del Trabajo reconoció y declaró algunos de los principios básicos que más tarde integrarían el Artículo 123 de la Constitución: el derecho del trabajo está determinado a dar satisfacción a los derechos de una clase social; el trabajo no puede ser considerado como una mercancía; las normas contenidas en la ley sirven para facilitar la acción de los trabajadores organizados en su lucha con los empresarios; las normas legales contienen únicamente los beneficios mínimos de que deben disfrutar los trabajadores y se desarrollarán y completarán en los contratos colectivos y en los laudos del tribunal de arbitraje"...¹⁰⁵

La ley del trabajo de Yucatán contemplo:

- reglamentación de instituciones colectivas (asociaciones, contratos y huelga).
- comprende las bases del derecho individual del trabajo (jornada máxima, descanso semanal, salario mínimo y defensa de las retribuciones).
- normas para el trabajo de mujeres y menores de edad.
- reglas sobre seguridad e higiene en las fábricas.
- prevención de riesgos de trabajo.

¹⁰⁵ *Ibíd*em pág. 46

Armónicamente con sus principios la ley creo las juntas de conciliación y el Tribunal de Arbitraje, cuya tarea consistía en el conocimiento y decisión de todos los conflictos de trabajo (individuales, colectivos, jurídicos y económicos). contaban con la facultad de imponer autoritariamente, en determinadas condiciones en los casos de conflictos económicos, las normas para la prestación de los servicios, y cuando se tratara de controversias jurídicas la sentencia le pusiera fin.

..." El Proyecto de Ley del contrato de trabajo, elaborado en el mes de abril de 1915 por una comisión que presidió el Secretario de Gobernación Rafael Zubarán Capmany: fue un proyecto bastante completo que reguló los contratos individual y colectivo de trabajo, el segundo de los cuales, en concordancia con un proyecto Francés de 1906 de Poumergue y Viviani, fue concebido como un contrato normativo"¹⁰⁶

Gustavo Espinosa Mireles gobernador del Estado de Coahuila en 1916, aporó un decreto en septiembre de 1916, en el que creó dentro de los departamentos gubernamentales una sección de trabajo, un mes más tarde publicó una ley sobre accidentes de trabajo, su importancia radica en que quizás contenía por vez primera normas sobre la participación obrera en las utilidades.

Carranza entendi6 que para el pueblo no sólo es necesaria la victoria legalista y formal, sino erradicar la injusticia social, así lo expresa en el discurso del 24 de septiembre de 1913:

¹⁰⁶ Idem

" Espera el pueblo de México que terminada la lucha armada a que convocó el Plan de Guadalupe, tendrá que principiar formidable y majestuosa la lucha social, la lucha de clases, opónganse las fuerzas que se opongan, tendrá que estallar y las nuevas ideas sociales se impondrán en nuestras masas. La cuestión no es sólo repartir tierras y las riquezas naturales, ni lograr el sufragio efectivo, ni abrir más escuelas. Es algo más grande y más sagrado: es restablecer la justicia, buscar la igualdad y establecer el equilibrio de la economía nacional".¹⁰⁷

" El Plan de Guadalupe, que dio nacimiento al movimiento constitucionalista, no fue un documento ideológico sino meramente táctico... El Plan carrancista no recogió las inquietudes económico-sociales de la Revolución, por razones estratégicas; como comenta uno de sus colaboradores más allegados, Carranza pensó que formular un programa de reformas sociales era crear obstáculos al éxito político y militar inmediato; era alarmar a los intereses nacionales y extranjeros, creando resistencias que entorpecerían la marcha victoriosa del ejército constitucionalista".¹⁰⁸

Carranza no carecía de propósitos de reforma social como se noto en el discurso que pronunció ante la primera reunión de la convención Revolucionaria el 3 de octubre de 1914, manifestó la necesidad de proceder a reformas que iban más allá de lo puramente político. El 12 de diciembre del mismo año incorporó formalmente al movimiento constitucionalista las demandas de reforma social, por medio del Decreto de Adiciones al Plan de Guadalupe,

¹⁰⁷ *Ibidem* pág. 47

¹⁰⁸ De la Madrid Hurtado Miguel. *Ob. cit.* pág. 84

declarándolo vigente ante la situación de emergencia además expediría y pondría en vigor todas las leyes, disposiciones y medidas durante la lucha con el objeto de dar satisfacciones a las necesidades económicas, sociales y políticas del país.

Carranza jefe de la Revolución Constitucionalista fue empujado por el movimiento social, el 12 de diciembre de 1914 adopta medidas legislativas tendientes a la satisfacción de las ideas y de la esperanza del pueblo. Crea leyes agrarias y de trabajo, con la mira de proteger al proletariado, ello determino una revisión de los códigos civil, penal y de comercio.

El 17 de febrero de 1915 la Revolución constitucionalista celebro un convenio con la casa del Obrero Mundial, por el cual los obreros afiliados se adherían a la revolución constitucionalista con el fin de intensificar sus ideales, en lo que afecta a las reformas sociales, toda vez que:

"El gobierno constitucionalista reitera su resolución, expresada por decreto de 13 de diciembre del año próximo pasado de mejorar, por medio de leyes apropiadas, la condición de los trabajadores, expidiendo durante la lucha todas las leyes que sean necesarias para cumplir aquella resolución"¹⁰⁹.

" La idea de convocar a un Congreso Constituyente que incorporara a nuestro régimen jurídico-político las ideas de la Revolución surgió del movimiento constitucionalista

¹⁰⁹ Sayeg Helú Jorge Ob. Cit. pág. 55

encabezado por Carranza. Fue el gobernador de Coahuila, quien, frente al magnicidio cometido por Victoriano Huerta, declaró la ruptura del orden constitucional y alentó al pueblo a rebelarse contra el gobierno golpista".¹¹⁰

Carranza convocó al pueblo el 14 de septiembre de 1916 para que eligiera representantes a una asamblea constituyente que determinara el contenido de la constitución. Apoyado en el artículo 39 de la constitución.

" El día 14 de septiembre de 1916, Venustiano Carranza promulgó un decreto de reformas al Plan de Guadalupe, cuyo propósito fundamental era convocar la reunión de un Congreso Constituyente..., por cuyo conducto la nación expresara de manera indubitable su voluntad. Razonó Carranza que el procedimiento de reformas establecido en la propia Constitución de 1857 no podía limitar la soberana voluntad del pueblo, el cual podía también ejercer su voluntad constituyente por otros procedimientos".¹¹¹

" Nuestra Revolución se consolidó jurídicamente en el Congreso Constituyente que se reunió en la ciudad de Querétaro, el 1º de diciembre de 1916. Esta asamblea expidió el nuevo Código político-social que contiene los ideales inspiradores de nuestro movimiento libertario, iniciado en el año de 1910, y que sustituye por ende a la vieja constitución de 1857".¹¹²

¹¹⁰ De la Madrid hurtado, Ob. Cit. pá. 84

¹¹¹ *Ibidem* pág. 86

¹¹² Trueba Urbina Alberto, Ob. Cit. pág. 35

" El día 1° de diciembre de 1916 ocurrió Venustiano Carranza a inaugurar las labores del Congreso y presentar su proyecto de reformas a la Constitución."¹¹³

" Para Carranza:... los legisladores de 1857 se conformaron con la proclamación de principios generales, que no procuraron llevar a la práctica, acomodándose a las necesidades del pueblo mexicano; de manera que nuestro código político tiene en general el aspecto de formulas abstractas en que se han condensado conclusiones científicas de gran valor especulativo, pero de las que no ha podido derivarse sino poca o ninguna utilidad positiva"¹¹⁴.

"... Los principios básicos de la Constitución del 57 no habían pasado de ser una bella esperanza, cuya realización se había burlado de una manera constante".¹¹⁵

Para Carranza Soberanía popular, gobierno representativo, derechos del hombre, división de poderes, sistema federal, principios del régimen constitucional de 1857, eran ficciones políticas. .

" Según las crónicas de la época el proyecto de constitución produjo una profunda decepción en la Asamblea, pues ninguna de las grandes reformas sociales quedó debidamente asegurada: el art. 27 remitía la reforma agraria a la legislación ordinaria y la fracc. X del art. 73 se limitaba a autorizar al poder legislativo para regular la materia del

¹¹³ De la Madrid Hurtado Ob. Cit. pág. 89

¹¹⁴ *Idem*

¹¹⁵ *Ibidem* pág. 90

trabajo, en el art. quinto, los redactores del Proyecto agregaron un párrafo al precepto correlativo de la vieja constitución, limitando a un año la obligatoriedad del contrato de trabajo. En el mes de diciembre de mil novecientos dieciséis, las diputaciones de Veracruz, y Yucatán presentaron dos iniciativas de reforma al citado artículo, en las que propusieron algunas normas concretas en favor de los trabajadores".¹¹⁶.

" Las reformas propuestas por el primer jefe tendieron a reafirmar la estructura fundamental de la carta de 1857, modificando sólo su reglamentación concreta... por ello promovió reformas al capítulo de las garantías individuales y a los artículos referentes al juicio de amparo; también sentó las bases de la organización del Ministerio Público y pretendió dar una mayor independencia al Poder Judicial".¹¹⁷

"... Las reformas propuestas por Carranza en su proyecto, se movían dentro del marco de la constitución anterior... El propósito esencial de Carranza era fortalecer y hacer realizables los postulados de la carta constitucional anterior, cuya esencia seguía siendo respetada y venerada por el movimiento revolucionario".¹¹⁸

"... Las famosas Adiciones al Plan de Guadalupe de 12 de diciembre de 1914, que vendrían a concretar el programa social de la Revolución, conforme al dicho del propio Carranza de complementar el Plan de Guadalupe original, al triunfo sobre el Huertismo, y

¹¹⁶ De la Cueva Mario Ob. cit. pág. 48

¹¹⁷ De la Madrid Hurtado Miguel Ob. cit. pág 91

¹¹⁸ *Ibidem* pág. 93

que por razones de táctica guerrera se había limitado a organizar la lucha constitucionalista basado en consideraciones de índole política exclusivamente".¹¹⁹..

Carranza al dirigirse a la Asamblea del Congreso Constituyente en su sesión inaugural, anunciaba su propuesta de dar al congreso la facultad de legislar en materia de trabajo, esperando, con ello, principiar la implantación de las instituciones que vendrían a favorecer a la clase trabajadora.

" El debate que se produjo alrededor del artículo 5º del proyecto carrancista y del dictamen de la comisión fue, sin duda, el más importante de la Convención de Querétaro, ya que de él saldrían los textos que han dado a la Constitución Mexicana sus características más originales"...¹²⁰

Catorce oradores se inscribieron en contra del dictamen. Fernando Lizardi inicio el debate quien sostuvo que las adiciones al artículo quinto estaban fuera de lugar y que debía reservarse por el momento en que se discutiera la facultad concedida al Congreso de la Unión para legislar en ajustes del trabajo. Posteriormente abordó la tribuna el diputado obrero por Yucatán Hector Victoria, quien en un párrafo de su discurso habló de la necesidad de fijar las bases constitucionales de la legislación futura, en otros párrafos de su discurso manifestó las difíciles condiciones de los trabajadores.

¹¹⁹ Sayeg, Helu Jorge Ob. cit. pág. 50

¹²⁰ De la Madrid Huertado Miguel, Ob. Cit. pág. 106

" En el discurso de Victoria está la idea fundamental del artículo 123: la constitución debería señalar las bases fundamentales para que las legislaciones locales expidieran las leyes del trabajo. Ese señalamiento era absolutamente indispensable, pues, de otra suerte, los derechos de los trabajadores volverían a pasar como las estrellas sobre las cabezas de los proletarios. Siguiendo los lineamientos marcados por el general Alvarado, Victoria pensaba que el derecho del trabajo necesitaba una adecuación constante a las realidades sociales y a las necesidades de los trabajadores".¹²¹..

" La iniciativa de los diputados AGUILAR, JARA y GONGORA, en realidad, no tenía cabida en el capítulo de "garantías individuales", siendo su finalidad muy distinta, como destinada a satisfacer aspiraciones sociales hasta entonces preteridas (SIC) por los legisladores constituyentes, pues no se puede por menos reconocer que los principios básicos de tal iniciativa no llevaban el propósito de proteger al individuo, sino a una clase social: la trabajadora ".¹²²

" Heriberto Jara principio el combate contra la doctrina tradicional del derecho constitucional: para la concepción burguesa, individualista y liberal, dijo, el contenido de las constituciones debía limitarse al reconocimiento de los derechos individuales del hombre y a las normas relativas a la organización y atribuciones de los poderes públicos".¹²³

¹²¹ De la Cueva Mario. Ob. cit. pág. 49

¹²² Trueba Urbina Alberto Ob. cit. pag. 36

¹²³ De la Cueva Mario. Ob. cit. pág. 49

Froylán C. Manjarrez se inclinó por la conveniencia de dedicar un capítulo o título de la constitución a las cuestiones del trabajo.

Alfonso Cravioto pronunció un discurso en el que aparecía la idea del derecho constitucional del trabajo:

" Insinúo la conveniencia de que la comisión retire, si la asamblea lo aprueba, todas las cuestiones obreras que incluyó en el art. quinto, a fin de que, con toda amplitud, presentemos un artículo especial que será el más hermoso de nuestros trabajos" ¹²⁴.

Cravioto dijo que la democracia es el gobierno de la sociedad por las clases populares y para beneficio de las mismas clases, que no era otra cosa que un casi socialismo. Para Cravioto la fórmula liberal " dejar hacer, dejar pasar" atentaba contra las masas.

Cravioto pidió que el licenciado Macías encargado de la elaboración de leyes obreras por ordenes de Carranza, informara a la Asamblea de sus trabajos, después presentó, Cravioto su moción de que se elaborara un capítulo especial en el que se consagraran los derechos de los obreros dentro de la Constitución.

Manjarrez consideró necesario el romper con los moldes ortodoxos del constitucionalismo, para dedicar todo un título constitucional al problema del trabajo como respuesta a los ideales revolucionarios: "... creo que debe ser más explícita nuestra Carta

¹²⁴ Idem

Magna sobre este punto y precisamente porque debe serlo, debemos dedicarle toda la atención, y si quiere, no un artículo, no una adición sino todo un capítulo de la Carta Magna... a mí no me importa nada de eso, a mí lo que me importa es que se de las garantías suficientes a los trabajadores, a mí lo que me importa es que atendamos debidamente al clamor de esos hombres que se levantaron en lucha armada y que son los que más merecen que nosotros busquemos su bienestar... vamos al fondo de la cuestión; introduzcamos todas las reformas que sean necesarias al trabajo".¹²⁵

Las palabras de Jara y Victoria preñadas de pasión y sentimiento a favor de los trabajadores inspiraron simpatía en muchos diputados constituyentes. Por otro lado la propuesta del diputado Manjarres del establecimiento de un capítulo especial sobre "trabajo" en nuestra Carta Magna, hecho abajo el concepto clásico de constitución. Estos diputados supieron captar el verdadero sentido social de la Revolución Mexicana, que no fue un movimiento de tipo político semejante a las revoluciones europeas del siglo pasado, sino que llevaba en su entraña, como aspiración indeclinable, la de dar satisfacción al ansia de justicia de la clase trabajadora, que se hubiera sentido defraudada si no se hubiera incorporado al texto de la Constitución de 1917 el reconocimiento de los derechos de los trabajadores, como factores de la producción, que en las constituciones anteriores habían sido olvidadas"¹²⁶.

¹²⁵ De la Madrid Hurtado Ob. cit. pág. 108

¹²⁶ Trueba Urbina Alberto Ob. cit. pág. 36

"... La crítica de la técnica constitucional clásica surgió avasalladora en boca de la mayoría del Congreso. La inició el diputado Cayetano Andrade, recordando a la Asamblea que el movimiento constitucionalista no era solamente una revolución política, sino una revolución eminentemente social, que traía como corolario una transformación en todos los órdenes..."¹²⁷

" Heriberto Jara, siguiendo la tónica del discurso de Andrade, criticó la doctrina constitucionalista clásica, agudamente, defendiendo la inclusión de normas protectoras de la clase obrera en el texto fundamental..."¹²⁸

La delegación zapatista provocó un impulso a la convención de Aguascalientes, dicha delegación encabezada por Paulino Martínez y Antonio Díaz Soto y Gama, que llegaría a producir importantísimos documentos, como por ejemplo:

" Un programa de reformas, Politico-socíes, el 18 de abril de 1916, en el que atacándose los aspectos más agudos de la problemática nacional: el agrario, el obrero, el educativo, el político y el administrativo, se precisa ya, de una manera muy acabada la ideología de la revolución mexicana..."¹²⁹

Es importante mencionar que el Programa de Reformas Politico-Sociales contenía nueve importantísimos artículos de los cuales el 6º, 7º, 8º, y 9º se referían a los trabajadores

¹²⁷ De la Madrid Hurtado Ob., cit. pág. 106

¹²⁸ *Ibidem* pág. 107

¹²⁹ Sayeg Helu Jorge Ob. cit. pág. 46

en cuanto a: su situación de miseria, la prevención de accidentes de trabajo, duración de la jornada, el reconocimiento a la unión y sociedades de trabajadores, garantías a los trabajadores, la extinción de las tiendas de raya, etc.

" La Asamblea, habiendo logrado un consenso unánime, aprobó suspender la discusión del artículo 5º para que se presentara a su consideración un proyecto de bases constitucionales en materia de trabajo".¹³⁰

Carranza tuvo noticias del debate y entendió que la decisión de la asamblea estaba ya adaptada, así pues Carranza comisionó al licenciado José Natividad Macías para la elaboración de un título especial sobre el trabajo, posteriormente Macías pronunció un discurso en el que exponía las bases del futuro derecho del trabajo.

El proyecto fue aceptado por Carranza dando su aprobación. El Congreso lo turnó a la Primera Comisión de Constituciones, la cual emitió un dictamen favorable, con algunas modificaciones y adiciones.

El comité encargado de elaborar el proyecto de nuevo título sobre el trabajo, estuvo integrado al principio por Macías y Pastor Rovaix, más tarde se integraron el licenciado Lugo y el diputado de Los Ríos. La comisión formuló un proyecto que se sujetó a la opinión de otros diputados, del cual nació un proyecto final que se turnó a la comisión del Congreso encargada de presentarlo a la asamblea. En su dictamen, la comisión conservó la mayor

¹³⁰ De la Madrid Hurtado Miguel, Ob. cit. pág. 110

parte del texto original, hizo algunos cambios, modificó algunas disposiciones, y adicionó otras y propuso algunas fracciones nuevas. Luego de una pequeña discusión fue aprobado el Artículo 123, el día 23 de enero de 1917.

" El día 23 de enero de 1917 se puso a discusión el dictamen correspondiente, destacándose en el debate el derecho de huelga. Finalmente 163 diputados constituyentes aprobaron por unanimidad los textos del artículo 5º y del que pasaría a ser el artículo 123 dentro del título constitucional denominado DEL TRABAJO Y LA PREVISION SOCIAL".¹³¹

Los constituyentes de Querétaro rompieron el molde clásico de la constitución Sometida al estudio del Congreso, llevaron a la Constitución de 1917, los principios de "justicia social" que vimos aparecer en las Constituciones europeas después de la primera Guerra Mundial con la firma de la paz de Versalles.

" Apenas quince días después, en su 4ª sesión ordinaria, la asamblea conocía del proyecto de legislación obrera, que, firmado, en consecuencia, por Rovaix, Gongora, Baca Calderón, Luis Manuel Rojas, Zavala, De los Ríos, Dorador y de la Torre, y constando de veintiocho fracciones, contenía los principios fundamentales a fin de llenar "una de las aspiraciones más legítimas de la revolución constitucionalista" cual (SIC) era la de dar amplia satisfacción a las más urgentes necesidades de las clases trabajadoras del país".¹³²..

¹³¹ *Ibidem* pág. 112

¹³² Sayeg Helú Jorge Ob. cit. pág. 130

" Prácticamente unánime sería la aceptación que, de la asamblea, mereciera el citado proyecto. Apenas y con algunas adiciones más, entre las que cabe señalar la que se refiere a la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, así como la que toca a la prohibición de labores insalubres o peligrosas a mujeres y menores, fue aprobado, por unanimidad de 163 votos, y abarcando, pues, todo un título de nuestra vigente Carta Magna, el justamente afamado artículo 123 constitucional bajo el nombre de: " Del Trabajo y la Previsión Social".¹³³

" La incorporación al texto constitucional de los derechos sociales fue, sin duda, la aportación más original y de mayor trascendencia que realizó la asamblea constituyente de Querétaro. Con ello, la Revolución Mexicana replanteó en la teoría constitucional la doctrina de los derechos del hombre y afirmó una nueva tesis sobre los fines del Estado... el artículo 123 junto con el 27, significan un renacimiento del constitucionalismo como instrumento protector de la libertad y la dignidad de la persona humana".¹³⁴

" Se puede afirmar que el artículo 123 surgió de justos reclamos de constituyentes profanos en la ciencia jurídica, pero con claro concepto de la Revolución y de la vida"¹³⁵. Por otra parte Narciso Bassols, afirmó que la alteración de las ideas e imposición del artículo 123 en la Constitución, fue posible por la audacia de la incultura.

¹³³ *Idem*

¹³⁴ De la Madrid Huratdo Miguel Ob. cit. pág. 10-4

¹³⁵ Trueba Urbina Alberto, Ob. cit. pág. 37

" Nuestra Constitución de 1917 al establecer en su artículo 123 bases fundamentales sobre trabajo y previsión social-derecho sociales- dio un ejemplo al mundo, ya que más tarde Constituciones Extranjeras consagraron también los nuevos derechos sociales de la persona humana. ¡ La llamada " incultura" mexicana fue paradigma en los pueblos de cultura occidental ! y después, inspiración para los Legisladores de la América Latina".¹³⁶

Las palabras de D. Luis Cabrera son importantes cuando nos dice que de la convención de Aguascalientes debe surgir un Congreso Constituyente aún más grande que el de 1857, que tendrá como base las necesidades de los indios, y no una copia de la constitución Francesa ó la de Estados Unidos.

b) DE LA DECLARACION DE DERECHOS SOCIALES A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931.

La facultad o autorización del congreso de la unión para legislar en materia de trabajo en toda la república la encontramos en la fracción X del artículo 73 del proyecto de constitución.

La fracción X del art. 73 contrariaba el sistema federal y por otro lado no contemplaba las necesidades de las entidades federativas, por ello los constituyentes cambiaron de opinión por eso en el párrafo introductorio del artículo 123 expresaron: " El

¹³⁶ Ibidem pág. 38

Congreso de la Unión y las legislaturas de los estados deberán expedir leyes sobre el trabajo, fundadas en las necesidades de cada región, sin contravenir a las siguientes".¹³⁷

De 1918 a 1928 las legislaturas de los Estados aportaron al derecho del trabajo un sin número de disposiciones, con una conciencia clara y con el afán de cumplir cabalmente su misión.

Tales aportaciones se dan en razón de la coyuntura histórica: propiciado por factores de diversa índole como fueron: el problema económico, el social, así como, la falta de una verdadera legislación que tutelara los derechos del trabajador.

Cabe mencionar que las ideas que se gestaban a principio de siglo en el continente Europeo crearon eco en México, aunadas a las condiciones paupérrimas de la sociedad, especialmente la clase trabajadora.

..." El 14 de enero de 1918 el Estado de Veracruz expidió su ley del Trabajo, que no solamente es la primera de la república, sino que, salvo disposiciones dispersas de algunas naciones del sur, es también la primera de nuestro Continente; se complementó la ley con la de 18 de junio de 1824".

La ley del 14 de enero de 1918 del Estado de Veracruz inspiró a las legislaciones de los demás estados, sirviendo como modelo que más tarde cristalizó las legislaciones de los

¹³⁷ De la Cueva Mario Ob. cit. pág. 50

restantes estados de nuestro país; esta ley podemos considerarla como antecedentes de nuestra ley federal del trabajo de 1931.

En la exposición de motivos de la Ley de Veracruz de 1918, en su primer párrafo encontramos los objetivos de dicho ordenamiento jurídico:

" Urgía remediar las graves injusticias que en épocas pasadas se cometieron y que fueron una de las causas principales de la Revolución. De aquí que siendo el objeto de la ley remediar esas injusticias y a fin de que no puedan repetirse, fue preciso dar a sus disposiciones el único carácter que los pone a cubierto de las contingencias de la política: el de ser justos".¹³⁸

El contenido de la ley muestra un sentido nacional, producto de la Revolución. En que los hombres con su lucha, su sufrimiento y su esperanza motivaron el nacimiento de nuestro derecho del trabajo, que no resulta ser una copia de otras legislaciones extranjeras, por que lo que se busco fue un conjunto normativo acorde a la realidad mexicana.

"Ha sido un criterio constante el hacer una ley, antes que todo, mexicana, veracruzana, es decir, que fuese un producto de nuestro medio, una hija legítima de nuestra revolución y de nuestras leyes fundamentales, que respondiese fielmente a las necesidades de nuestros campos, de nuestros ingenios azucareros, de nuestras casas particulares, de nuestras ciudades, de nuestro sistema todo de vida individual y social... no se quiso llenar la

¹³⁸ *Ibidem*, pág. 50

ley con traducciones o copias de leyes extranjeras, aun sabias; no se quiso poner en ella ningún precepto sólo por la forma galana o precisa con que lo formularon legisladores de otros países; se quiso, fundamentalmente, garantizar la aplicación de la ley en nuestro medio, en nuestras condiciones sociales y políticas, en nuestro estado actual".¹³⁹

La legislación veracruzana provocó grandes cambios en el lugar apoyada también por la política de los gobernantes que tuvo después de 1918, los cambios más sobresalientes fueron:

- Reconocimiento de la libertad sindical.
- Desarrollo eficaz del movimiento obrero.
- Mejores condiciones de trabajo.
- Salarios más justos.

La legislación y la política de los gobernantes en ese momento (pero no hasta nuestros días) logró un nivel de vida justo para los veracruzanos.

En el caso de la legislación y los proyectos legislativos para el Distrito y territorios federales. Carranza en 1917 decretó la integración de las juntas de Conciliación y Arbitraje, así como las medidas que tomaría dicha junta; En 1919 otro decreto reglamentó el descanso obligatorio semanal; en 1925 se expidió la ley reglamentaria de la libertad de trabajo (en la que se contemplaron los problemas de huelga) para 1920 aparece el reglamento de las Juntas

¹³⁹ *Ibidem* pág. 51

de Conciliación y Arbitraje; en 1927 se dictó un decreto sobre jornada de trabajo en los establecimientos comerciales.

" La legislatura federal de 1918 creía preferible dictar leyes separadas para cada uno de los temas de trabajo. De ahí los dos proyectos sobre accidentes de trabajo, el segundo de los cuales, del diputado Octavio M. Trigo, estuvo precedido de una excelente exposición de la teoría del riesgo profesional".¹⁴⁰

La Ley Federal del Trabajo de 1931 como es de imaginarse fue el resultado de todo un proceso en el cual participaron una serie de proyectos.

El 31 de noviembre de 1928 el presidente Calles Terminó su periodo. El Lic. Emilio Portes Gil fue designado presidente interino a la muerte del presidente electo que tomaría el poder después de Calles. La reforma al art. 73, fracc. X y 123 de la constitución se tenía contemplada antes de que Portes Gil asumiera su cargo. Dichas reformas resultaban indispensables para federalizar la expedición de la ley del trabajo. Considerando tal objetivo y antes de enviar la iniciativa de reforma constitucional, se convocó una asamblea obrero-patronal por conducto de la Secretaría de Gobernación el 15 de noviembre de 1928 en la Ciudad de México.

La asamblea presentó un proyecto de Código federal del trabajo, publicado por la C.T.M., se concuidera el primer antecedente de la ley de 1931.

¹⁴⁰ *Ibidem* pág. 52

La reforma constitucional se publicó el 6 de septiembre de 1929, posteriormente el primer mandatario Portes Gil envió al poder Legislativo un Proyecto de código federal del trabajo, producto de los juristas Enrique Delhumeau, Praxedis Balboa, Alfredo Iñárritu, las cámaras y el movimiento obrero se opusieron al proyecto, ya que establecía el principio de sindicalización única, ya en el municipio si se trata de sindicatos gremiales, ya en la empresa, para los de este segundo tipo, y porque consignó la tesis del arbitraje semi-obligatorio, llamado así porque, si bien la junta debía arbitrar el conflicto, podían los trabajadores negarse a aceptar el laudo, de conformidad con la frac. XXI de la Declaración de derechos sociales.

Para 1931 la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo se encargó de redactar un nuevo proyecto en el que intervino el Lic. Eduardo Suárez. Este proyecto ya utiliza el nombre de ley. El proyecto fue discutido en el Consejo de ministros y remitido al Congreso de la Unión, donde se sujetó a un amplio debate, fue aprobado y promulgado el 18 de agosto de 1931, sin antes una serie de modificaciones.

" La Exposición de motivos de la ley de 1970 hizo un cumplido elogio de su antecesora:

Los autores de la Ley Federal del Trabajo pueden estar tranquilos, porque su obra ha cumplido brillante y eficazmente la función a la que fue destinada, ya que ha sido y es uno de los medios que han apoyado el progreso de la economía nacional y la elevación de las condiciones de vida de los trabajadores: la armonía de sus principios e instituciones, su

regulación de los beneficios mínimos que deberían corresponder a los trabajadores por la prestación de sus servicios... hicieron posible que el trabajo principiara a ocupar el rango que le corresponde en el fenómeno de la producción".¹⁴¹

En un día de agosto de 1931
la esperanza del oprimido
parece no haber quedado como un sueño
hermosa fantasía aparece ese día.

El sufrimiento y la sangre derramada
por no se cuantos hombres cabisbajos
necesario resultado para el futuro
de los nuevos hombres de hoy.

La lucha con coraje
las voces que no pudieron ser apagadas
por el manto criminal del egoísmo
se plasmó en la Ley del trabajador.

Aquella Ley cobijaría
ha aquel que durante años
fue víctima de las inclemencias de la injusticia
a hoy esperanza es.

Cutberto Venegas.

Agosto del 96

¹⁴¹ *Ibidem* pág. 55

c) EL NACIMIENTO DE LAS JUNTAS FEDERALES DE CONCILIACION Y DE LA FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.

- Con base a la esencia y espíritu del artículo 123, nacen las juntas de Conciliación y Arbitraje en el Congreso Constituyente de Querétaro de 1917.

" Para dirimir los conflictos obrero-patronales, individuales y colectivos, El constituyente de 1917 plasmó en la Carta Magna el sistema de impartición de justicia que, originalmente, facultaba a las legislaturas de los estados para expedir las normas laborales y la creación de Tribunales, las juntas de Conciliación y Arbitraje, son las encargadas de aplicar jurisdiccionalmente esas disposiciones".¹⁴²

"las Juntas Federales de Conciliación y la Federal de Conciliación y Arbitraje nacieron de necesidades prácticas, pues numerosos conflictos de trabajo afectaban directamente a la economía nacional y otros no podían ser resueltos por las juntas de los estados, porque trascendían los límites de su jurisdicción".¹⁴³

" La fracción XX del Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos promulgada el 5 de febrero de 1917 con vigencia a partir del 1º de mayo del mismo año, establece: las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajador, se

¹⁴² Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, Jurisdicción territorial de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, México 1987 Ed. Secretaría del Trabajo y Prevención Social, pág. 1

¹⁴³ De la Cueva Mario, Ob., cit. pág. 52

sujeterán a la decisión de una junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patrones y uno del gobierno".¹⁴⁴

La interpretación de los preceptos constitucionales en un principio fue diferente, en virtud de la facultad conferida a cada gobierno Estatal para legislar en materia de trabajo, ello propicio problemas en la aplicación de las normas en el caso de la industria a nivel nacional por la variedad de enfoques normativos y la diversidad de soluciones para casos semejantes.

Tal situación provocó la intervención de la Secretaría de Industria el 28 de abril de 1926, que giró una circular en la que previno a los gobernadores de los estados de la República a que los conflictos ferrocarrileros serian resueltos por el Departamento de Trabajo de la Secretaría. Por otro lado el 5 de marzo de 1927 giró una nueva circular en la que dijo que, el artículo 2º de la constitución " declaraba de jurisdicción federal todas las cuestiones relativas a la industria minera", por esta razón los conflictos entre los trabajadores y empresas serian resueltos por la secretaria de Industria. Para terminar, los trabajadores y empresarios de la industria textil habian celebrado un contrato-ley nacional, para informar su aplicación, esto fue informado por la circular del 18 de marzo de 1927 girado por la propia Secretaria quien por conducto de su Departamento de Trabajo resolveria todas las cuestiones derivadas del contrato-ley.

¹⁴⁴ Secretaría del Trabajo y Prevención Social. Manual de Organización Especifica de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje México 1994, Ed. STPS pág. 15

La secretaria de Industria, Comercio y Trabajo, enviaron en 1926 y 1927, tres circulares relativas a las industrias ferrocarrileras, minera, petrolera, textil, según las cuales todos los conflictos, obrero-patronales que surgieran en las mismas serían conocidas y resueltas por el Departamento de Trabajo de la mencionada secretaria. Aunque dichas disposiciones no cumplieran su objetivo, entonces el Presidente de la República, Don Plutarco Elías Calles el 17 de septiembre de 1927 decretaba la creación de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

"La situación creada por esas determinó al poder ejecutivo a expedir el 27 de septiembre de 1927 un decreto creador de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y de las Juntas Federales de Conciliación, decreto que se declaró reglamentario de las leyes de ferrocarriles, petróleo y minería, todas las cuales hacían imposible la intervención de las autoridades locales. Seis días después se expidió el reglamento a que debía sujetarse la organización y funcionamiento de las juntas."¹⁴⁵

" Este decreto fue atacado de anticonstitucional y por tal motivo el 6 de julio de 1929 se publicó una reforma a la constitución, en la fracc. X del art. 73, en el párrafo introductorio y en la fracc. XXXI del art. 123, facultando al Congreso de la Unión en forma exclusiva para legislar en materia de trabajo. La anterior reforma y el artículo 11 transitorio de la Constitución regularizaron el funcionamiento de la junta Federal de Conciliación y Arbitraje".¹⁴⁶

¹⁴⁵ De la Cueva Mario, Ob. cit. pág. 52, 53

¹⁴⁶ Junta Federal de Conciliación y arbitraje. Ob. cit. pág. 2

" La federalización de la materia laboral en 1929 por iniciativa de Emilio Portes Gil, para evitar la promulgación de "leyes ambiguas o contradictorias", según se expresaba en la Exposición de Motivos, vino a superar el escollo de inconstitucionalidad que afectaba a la JFCA..."¹⁴⁷

La legitimidad constitucional de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje fue ampliamente discutida, pero el debate terminó a federalizarse la expedición de la ley del trabajo y al distribuirse las competencias en las juntas Federales y Locales.

... "Atendiendo a la estructura política del país y a que la circunstancia de que la aplicación de las leyes de trabajo corresponde a las autoridades federales y locales (art. 533 LFT), se reconocen dos jurisdicciones; una federal y otra local".¹⁴⁸

JUNTAS FEDERALES.

En su inicio la Junta Federal estaba integrada en 5 grupos que conocían los siguientes asuntos:

- Los que surgieran en zonas federales.
- Los que se suscitaban en las industrias y negociaciones cuyo establecimiento o explotación fuera motivo de contrato o concesión federal.

¹⁴⁷ De Buen L. Nestor Derecho Procesal de Trabajo ed. 2º México 1990 ed. Porrúa pág. 172

¹⁴⁸ Ibidem pág. 171

- Las que abarcaran 2 o más estados o un estado y una zona federal.
- Los que derivados de contratos de trabajo tuvieran por objeto la prestación de trabajos continuos y de la misma naturaleza en uno y otro Estado de la República.
- En los casos en que por convenio escrito de la mayoría de los representantes de una industria y los trabajadores del ramo, se hubiese aceptado la jurisdicción expresa del gobierno federal.

Las Juntas Federales de Conciliación. " Como lo advierten Trueba Urbina y Trueba Barrera en un comentario al art. 591 LFT las JFC tienen por objeto "favorecer a los trabajadores para que presenten sus quejas y demandas en sus lugares de trabajo donde no haya JFCA..." (Ley Federal del Trabajo 1970. Reforma Procesal de 1980. 53ª edic. Editorial Porrúa, s.a., México, 1985, p. 313)".¹⁴⁹

Deben funcionar permanentemente las JFC, con jurisdicción territorial que les asigne la STPS (art. 592). Pero, si la importancia y el volumen de los conflictos de trabajo no amerita el funcionamiento de una junta permanente, funcionará una junta accidental.

"La ley prevé el establecimiento de una JFCA cuya competencia está determinada, por vía de excepción, en la fracción XXI del apartado "A" del art. 123 constitucional y de las JLCA que se constituyan en el Distrito Federal y en las diversas entidades federativas, de acuerdo a las decisiones del Jefe del Departamento del Distrito Federal o de los

¹⁴⁹ Ibidem pág. 172

gobernadores de los estados las JLC, están sometidas, en primer término, a las disposiciones de la LFT y, en segundo lugar, a sus reglamentos internos.

El Reglamento de la JLCADF fue aprobado por el pleno el 16 de marzo de 1972 y entró en vigor el 21 de marzo del mismo año".¹⁵⁰

¹⁵⁰ *Ibidem* pág. 175

LA JUNTA FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.

" De conformidad con lo dispuesto por la Ley Federal del Trabajo, la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje es un Tribunal con plena jurisdicción, que tiene a su cargo la tramitación y decisión de los conflictos de trabajo que se susciten entre trabajadores y patrones, sólo entre aquéllos o sólo entre estos, derivados de las relaciones de trabajo o de hechos íntimamente ligados con ellas y su competencia está determinada por la fracción XXI del artículo 123 constitucional y por la Ley Federal del Trabajo"¹⁵¹.

" Por decreto del 18 de agosto de 1931, fue promulgada la primera Ley Federal del Trabajo, destacando, entre sus dispositivos el Artículo 365 fracción IX, que otorgó a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, funcionando en pleno, la facultad de expedir su Reglamento Interior". Encontrándose en vigor la citada ley, se creó en 1933, en la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, un Grupo Especial"¹⁵².

"En 1933 se incluyó un grupo especial destinado a ocuparse de conflictos de la Industria Textil y en enero de 1936 se creó el grupo especial 7 dedicado en forma exclusiva asuntos relativos a la Industria Petrolera, Transportes Aéreos y Terrestres por Carreteras de Jurisdicción Federal y Construcción de estos últimos"¹⁵³.

¹⁵¹ Idem

¹⁵² Secretaría del Trabajo y Prevención Social, Ob. cit. pág. 16

¹⁵³ Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, Ob. cit. pág. 2

Se reformaron los Artículos 600 y 606 con el objeto de descentralizar las funciones del tribunal federal, dicha reforma instrumenta la posibilidad de establecer Juntas Especiales en los Estados de la República, tomando en cuenta esto, a partir de marzo del 77 comenzaron a funcionar 6 juntas Especiales en las Ciudades de Guadalajara, Monterrey, Jalapa, Tuxtla Gutierrez, Merida, y Hermosillo.

Con base en lo establecido en el párrafo anterior se dio una ardua tarea consistente en crear Juntas federales en toda la república, en muchos casos las Juntas Permanentes de Conciliación se convirtieron en juntas federales, las fechas en que sucedio esto fue: En enero de 1978 y julio de 1979.

LAS JUNTAS ESPECIALES.

"Las juntas especiales conocen de asuntos relacionados con determinadas ramas de la industria (dieciséis juntas) o bien, conocen de todos los asuntos de competencia federal de naturaleza individual, sin especificación de especialidad cuando se trata de los que se establezcan en los estados de la República". En el caso de asuntos colectivos las juntas se integraran con el presidente de la junta federal y con los respectivos representantes de los patrones y de los trabajadores"¹⁵⁴.

"El funcionamiento de la junta puede ser en pleno o en Juntas Especiales.

¹⁵⁴ De Buen L. Nestor. Ob. cit. pág. 177-178

El Pleno lo integran el Presidente de JFCA y los representantes de los trabajadores y de los patronos. Las Juntas Especiales se constituyen de conformidad con la clasificación de las ramas de la industria y de las actividades diversas que determine la jurisdicción federal"¹⁵⁵.

El artículo 616 de la Ley Federal del Trabajo precisa las funciones de las juntas especiales:

- De arbitraje.
- De investigación de dependencia económica en caso de muerte de un trabajador por riesgo de trabajo.
- De revisión.
- De depósito.

De acuerdo a las modificaciones y ampliaciones a la competencia federal del 18 de noviembre de 1942, se crean 7 juntas federales más en 1944.

JUNTAS LOCALES.

..."En el art. 621 se dice que "las juntas locales de Conciliación y Arbitraje funcionarán en cada una de las Entidades Federativas", lo que parece significar que se refiere exclusivamente a los Estados, en realidad también se incluye en el mismo concepto, sin rigor

¹⁵⁵ *Ibidem*, pág. 176

constitucional, al Distrito Federal. Allí mismo se indica que deberán conocer de los conflictos de trabajo "que no sean de la competencia de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje"¹⁵⁶.

En cada Estado o, inclusive, en el Distrito Federal, si las necesidades del trabajo y el capital lo requieren, se podrán establecer varias juntas de conciliación y arbitraje. Los gobernadores y el Jefe del Departamento del Distrito Federal fijarán el lugar de su residencia y su competencia territorial (art. 622)

"A las JLC les son aplicables las disposiciones relativas a la JFC (art. 603)"¹⁵⁷.

En el año de 1970, se promulgó la segunda Ley Federal del Trabajo, que se encuentra en vigor, y que abrigó a la ley de 1931.

La reforma a la fracc. XXXI del art. 123 Constitucional del 4 de febrero de 1975, amplió la competencia de la Junta de Conciliación y Arbitraje, creando las juntas especiales 15 y 16 para conocer asuntos de la Industria Automotriz, Autopartes, Mecánicas o Eléctricas e Industria Química, como otras más.

¹⁵⁶ *Ibidem*. pág. 180

¹⁵⁷ *Ibidem*. pág. 174

...” Hasta 1979 la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje se integraba con 16 Juntas Especiales en el Distrito Federal, 32 Juntas Especiales Foráneas y 11 Juntas Permanentes¹⁵⁸.

La creación de la Junta Especial 14-bis en el Distrito Federal tuvo su origen en la disposición reguladora de las Universidades e Institutos de Enseñanza Superior Autónoma por Ley, agregada en la Ley Laboral en octubre de 1980.

En Tampico la Junta Permanente se convirtió en Junta Especial 49, el 1 de mayo de 1981. En el Distrito Federal en julio de 1982 se crea la Junta Especial 50, que conocerá los asuntos del I.M.S.S.

Para 1982 las Juntas Permanentes restantes se convirtieron en Juntas Especiales de Conciliación y Arbitraje.

En acuerdo del 13 de agosto de 1985 por el cual se modifica la Jurisdicción territorial de las Juntas Especiales de la Federal de Conciliación y Arbitraje; sujetándose a las decisiones anunciadas el 22 de julio de 1985, por el C. Presidente de la República para enfrentar la crisis económica por la que atravesaba el país; fue revisada y modificada de acuerdo en lo dispuesto en el Artículo 606 de la Ley Federal del Trabajo.

¹⁵⁸ Junta federal de Conciliación y Arbitraje Ob. cit. pág. 4

d) LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.

De la Cueva nos dice que la creación de la nueva ley federal del trabajo, fue el resultado de un proceso democrático de estudio, en el que participaron los trabajadores, patrones, sindicatos, escuelas de derecho y autoridades del trabajo con el objeto de la preparación de una ley social. De la Cueva considera que este precedente resultaría indispensable en lo futuro para lograr una legislación acorde a la conciencia del pueblo.

"En el año de 1960, el Presidente Lopez Mateos designo una comisión para que preparara un anteproyecto de ley de trabajo, y la integro con el Secretario del Trabajo y Previsión Social, licenciado Salomon González Blanco, con los Presidentes de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, Federal y Local del Distrito Federal, Licenciados Maria Cristina Salmoran de Tamayo y Ramiro Lozano"¹³⁹...

Cabe mencionar que en la preparación del anteproyecto participo también, el Lic. Mario de la Cueva. Conjuntamente con la comisión iniciaron la investigación y el estudio de las posibles reformas a la legislación del trabajo esto duro cerca de dos años, inmediatamente después terminaron un primer proyecto que exigía las reformas de las fracciones II, III, VI, IX, XXII Y XXI del apartado A del Artículo 123 constitucional para lograr armonizar la legislación con la conciencia universal.

¹³⁹ De la Cueva, Ob., Cit. pág. 56

En diciembre de 1961 se envió al poder revisor de la constitución la iniciativa presidencial, en noviembre de 1962 fue aprobada, en el mismo año, el presidente de la República ofreció al poder legislativo la iniciativa tendiente a reformar la Ley Federal del Trabajo de 1931.

El licenciado Gustavo Díaz Ordaz, designo una segunda comisión integrada por las mismas personas de la primera comisión más la participación del licenciado Alfonso López Aparicio, a principios de 1967, el objeto era preparar un segundo proyecto. A principios de 1968 el Secretario del Trabajo informo al presidente de la conclusión del proyecto.

El presidente instruyo que se mandara una copia llamada anteproyecto a todos los sectores interesados, para efecto que expresaran su opinión y manifestaran sus observaciones que estimaran convenientes.

La documentación enviada por la clase trabajadora fue abundante, en el caso de la clase patronal se manifestó la abstención. El presidente a partir del 1 de mayo invito a las clases sociales formaran una comisión para la redacción del proyecto que se daría a conocer al Poder Legislativo.

La clase patronal estuvo representado por un grupo de abogados, quienes manifestaron una postura negativa (pues solo criticaron las ideas principales del anteproyecto) con el fin de rechazar las normas tendiente a mejorar las condiciones de los trabajadores.

"... En el memorándum inicial que presento el grupo de abogados, se objeto la definición de la jornada de trabajo se opusieron a la prima por, trabajo en día domingo..., recordamos con pavor, pero también con tristeza la defensa ardiente que hizo alguno de los abogados patronales, de lo que llamo el indispensable doblete..., desconocieron en esa ocasión que una empresa bien organizada debe tener la precaución de adiestrar a un trabajador para que sustituya al faltista por enfermedad o accidente, se opusieron al pago de un salario doble adicional por el servicio extraordinario que se presta en el día de descanso; rechazaron la idea de que los periodos de vacaciones coincidieran con los convenios de la Organización Internacional del Trabajo y que se concediera a los trabajadores una prima que les permitiera disfrutar sus vacaciones con independencia de sus gastos diarios; desecharon la idea de un aguinaldo anual; en el problema de las habitaciones llegaron a la conclusión de que no debería reglamentar la obligación constitucional, por lo que se negaron a hacer cualquier sugerencia... en resumen en un documento de 8 de julio de 1968 concluyeron expresando que la proyectada reforma no debía referirse a las partes sustantivas de la ley de 1931, sino únicamente a los aspectos procesales."¹⁶⁰

La postura de los representantes de los trabajadores fue distinta, partieron de la idea de si la ley de 1931, había sido una aplicación magnífica de la idea de la justicia social acorde a las condiciones de la época de su promulgación las transformaciones que vinieron con el tiempo exigían un nuevo ordenamiento que elevara los niveles de vida de todos los trabajadores reconocieron que el anteproyecto satisfacía sus aspiraciones, pero que podía

¹⁶⁰ *Ibidem*, pág. 58

mejorarse. De las reformas propuestas cabe señalar, la que se refería a la federalización de la justicia del trabajo, la reducción de las horas de trabajo en la semana (cuarenta).

La comisión redactó el proyecto final considerando las observaciones del sector patronal y la obrera así como de otros sectores sociales.

El Presidente de la República envió a la cámara de diputados la iniciativa de Nueva Ley Federal del Trabajo, en diciembre de 1968.

No podemos dudar que los legisladores habían estudiado la iniciativa. La iniciativa no sufrió modificaciones en sus principios, instituciones y normas fundamentales.

"El proceso de formación de la ley prueba que el ordenamiento nuevo no es una obra de gabinete, ni es tampoco el resultado de un pensamiento abstracto alejado de la realidad. Sin duda el anteproyecto que sirvió de punto de partida a los procesos democráticos ante la comisión redactora y ante las cámaras legisladoras, contiene las ideas y las ansias de justicia de un grupo de estudiosos del derecho del trabajo, pero unas y otras se confrontaron con las realidades vivas y se propusieron a la crítica constructiva y al debate libre de todos los hombres de buena voluntad, de quienes se proponen sincera y noblemente la erradicación de la miseria."¹⁶¹

¹⁶¹ *Ibidem* pág. 61

Del derecho civil le fue tomada por los constituyentes del 17 la relación de trabajo, pero tuvo que pasar medio siglo para afirmarse y alcanzar el esplendor que se eleva del título primero de la ley de 1970. "La ley de 1931, no obstante sus excelencias declaró al derecho común, entendido como derecho civil, norma supletoria del derecho del trabajo, reprodujo muchas de sus normas y fórmulas, quedo ansiada en la teoría de la relación de trabajo como un contrato sui generis y concibió al salario como la retribución que se estipule libremente, entre otras supervivencias."¹⁶²

"La Ley del Trabajo de 1970 es la expresión de una idea nueva del derecho del trabajo, compuesta de dos concepciones básicas: primeramente, la ley descansa en la tesis de que los artículos 27 y 123 de la carta magna, que contienen la Declaración de los Derechos Sociales de los campesinos y de los trabajadores, constituyen la decisión o principio jurídico fundamental nuevo, adoptado por la Asamblea Constituyente de Querétaro; y en segundo lugar y como una consecuencia directa de la declaración, la autonomía plena del derecho del trabajo, lo que implica que sus raíces y su sentido y su finalidad se hallan en el artículo 123, por lo que es de este precepto y no del derecho público ni del privado, de donde debe extraerse la orientación para la creación e interpretación de las normas concretas."¹⁶³

Si bien es cierto que comenta de la Cueva con respecto a la Nueva Ley del Trabajo, de que en ella no se conjuga todo el derecho del trabajo y que la Ley ira modificándose conforme la sociedad y las condiciones cambien. Considero utópica esta idea en tanto que la

¹⁶² *Ibidem* pág. 82

¹⁶³ *Ibidem* pág. 79

realidad nacional muestra una inclinación creciente para con los intereses de los poseedores de los medios de producción, y que por otro lado, los sindicatos representantes de las mayorías se encuentran en un estado de putrefacción.

La esperanza abrazada del ímpetu de la verdad
verdad que del sufrimiento del nombre emerge,
y que el egoísmo de un puñado no pudo
ahogar en ese río oscuro y mal oliente.

Surge así pues, la ley de los siete decenios
cansada por la tempestad del sistema
pero triunfante al fin

Triunfo que a hoy se torna
débil ante el interés insano de los hombres
hombres que no conoce la palabra patria.

La patria se extingue
en aquella olla legislativa
que llerve al vaivén del fuego infernal
de la indiferencia...

Cutberto Venegas.

e) LEGISLACION FEDERAL DEL TRABAJO BUROCRATICO

El artículo 123 originalmente en su texto no incluía a los trabajadores al servicio del estado.

Entre 1917 y 1929, las legislaturas de los estados expidieron leyes del trabajo, apoyadas por el artículo 123 Constitucional, como se observa en su preámbulo. Algunas leyes contemplaron las relaciones de los trabajadores al servicio de las entidades federativas, y otras no.

Leyes que no incluyeron a los trabajadores al servicio del gobierno del estado :

- Ley del Trabajo de Veracruz (14 de enero de 1918)
- Código del Trabajo del Estado de Yucatán (16 de diciembre de 1918)
- Ley de Tabasco (18 de octubre de 1926)

Entidades federativas que sí reglamentaron las relaciones de trabajo, entre el estado y sus trabajadores :

- Aguascalientes (6 de Marzo de 1928)
- Chiapas (5 de marzo de 1927)
- Chihuahua (1922)

Como resultado de la federalización de la legislación del trabajo producto de la reforma constitucional publicada en el Diario Oficial (6 de septiembre de 1929), era necesario la creación de una ley laboral unitaria. La Ley Federal del Trabajo se publicó el 18 de agosto de 1931 en el D. O. de la F.

“La polémica existente en determinar si el artículo 123 constitucional era aplicable a los burócratas, la resolvió la Suprema Corte de Justicia en el sentido de que los trabajadores al servicio del Estado no gozan de las prerrogativas que para los trabajadores consiguió el artículo 123 de la Constitución ya que este tendió a buscar un equilibrio entre el capital y el trabajo como factores de la producción circunstancias que no concurren en las relaciones que median entre el poder público y los empleados que de él dependen”¹⁶⁴

La Ley Federal del Trabajo de 1931 en su artículo 2º establecía, “las relaciones entre estado y sus servidores se regirán por las leyes del servicio civil, que se expidan”. Dichas leyes no se expidieron, marcando esto una inseguridad jurídica para aquellos que tenían una relación de trabajo con el estado, ya que la salida de algún funcionario, significaba el cese de los empleados a su cargo.

“Los derechos de los trabajadores al servicio del estado e incluso su permanencia en el empleo estaban condicionados a criterios subjetivos de los funcionarios y no de la ley.

¹⁶⁴ Davalos José *Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo* ed. 2º México 1991.. Ed. Porrúa pág.66

El 12 de abril de 1934 el Presidente de la República Abelardo L. Rodríguez expidió un Acuerdo Administrativo sobre organización y funcionamiento del Servicio Civil con normas a las cuales se sujetarían las funcionarias al momento de otorgar los nombramientos a los trabajadores, además establecía que el trabajador sólo podría ser separado de su trabajo por causa justificable. La aplicación del acuerdo fue restringida por que solo se aplico a los trabajadores del Poder Ejecutivo.

El Acuerdo dejo de regir el 30 de noviembre de 1984 por no ser acorde a lo establecido en el artículo 89 de la Constitución, que establecía que las relaciones laborales serían reguladas por una Ley.

El General Lázaro Cárdenas durante su campaña electoral trato el tema de las relaciones laborales de los servidores públicos, que más tarde al ser electo trato de poner en practica sus postulados de campaña.

En 1935, el Partido Nacional Revolucionario formuló un Proyecto de Ley del Servicio Civil, que fue presentado al Cenado de la República como cámara de origen, el 27 de noviembre, el Proyecto de estatuto Jurídico de los trabajadores al servicio del Poder Ejecutivo Federal.

“El dictamen que formularon las comisiones respectivas del Senado de la República señalo que al igual que el proyecto de ley consideraban ... que el empleado público, como asalariado, constituye un factor de riqueza social a la que aporta el esfuerzo intelectual o

material, por lo que recibe una remuneración que lo coloca dentro de la categoría social de los que sólo tienen como patrimonio su capacidad de trabajo... el trabajador aludido a pesar de tal característica ha carecido de la protección del Estado y de la Ley en materia de trabajo y no ha gozado nunca de los derechos y prerrogativas que la Revolución ha conquistado para los demás trabajadores”¹⁶⁵

“... El dictamen elaborado por las Comisiones Unidas Primera y Segunda de Trabajo y Segunda de Gobernación y la Cámara de Senadores : Al analizar la definición de como asalariados da el Ejecutivo a los trabajadores que están a su servicio y a los que precisamente esta limitado dicho proyecto, las comisiones estimaron que son las mismas características y condiciones que guardan los servidores o empleado públicos de los demás poderes, por lo que creen de justicia y así se propone en este dictamen, que se haga extensiva esta ley a dichos trabajadores, para abarcar a todo ese sector del Gobierno Federal...”¹⁶⁶

“El senador Gonzalo Bautista durante los debates manifestó su conocimiento al señalar : que tan trabajador era el empleado público como el de cualquier empresa particular y debía gozar de igual derecho y de las mismas garantías que le otorgaba el precepto Constitucional ya que estas son de carácter universal. La Constitución de las República no establece diferencia entre los hombres que trabajan ; hasta que un hombre aporte su esfuerzo para la creación o para la conservación de la riqueza para que se le considere colocado

¹⁶⁵ *Ibidem* pág. 68

¹⁶⁶ *Ibidem*

dentro de las prerrogativas que conquistaron los hombres de la Revolución en los campos de batalla y que se inscribieron en el artículo 123.¹⁶⁷

El Poder Legislativo Federal aprobó el Proyecto de ley, el 5 de noviembre de 1938 ; el Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión se publicó un mes después en el Diario Oficial.

Manual Avila Camacho Presidente de la República promulgó un nuevo Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión, publicado el 17 de abril de 1941 el Diario Oficial.

Independientemente de la evolución legislativa a favor de los burócratas, un estatuto no era suficiente garantía, era necesario elevar a un nivel Constitucional su relaciones laborales, para contar con seguridad.

A partir de 1958 se dieron una serie de movimientos sindicales encabezados por Demetrio Vallejo, movimientos que fueron reprimidos por la policía y el ejército, esta lucha de la clase burocrática ejerció presión al entonces Presidente López Mateos, este para limpiar su imagen presentó una iniciativa de adición al artículo 123 Constitucional.

Adolfo López Mateos señalaba " ... los trabajadores al servicio del estado por diversas y conocidas circunstancias no habían disfrutado de todas las garantías sociales que

¹⁶⁷ Diario de los Debates de la Cámara de Senadores, Sesión celebrada el 21 de Diciembre de 1937 pág. 30

el artículo 123 de la Constitución General de la República consigna para los demás trabajadores¹⁶⁸

Los estatutos de 1938 y 1941 había resuelto en parte los problemas de las relaciones laborales de los burócratas, pero siempre con una condición inferior en la relación con los trabajadores en general.

“ La exposición de motivos de reformas que adicionó al artículo 123 Constitucional el apartado “B” señala lo siguiente : “Es cierto que la relación jurídica que une a los trabajadores en general con sus respectivos patrones, es de distinta naturaleza de la que liga a los servidores públicos con el Estado, puesto que aquéllos laboran para empresas con fines de lucro o de satisfacción personal, mientras que estos trabajan para instituciones de interés general constituyéndose en íntimos colaboradores en el ejercicio de la función pública pero también en cierto que el trabajo no es una simple mercancía, sino forma parte esencial de la dignidad del hombre y de ahí que deba a ser siempre legalmente tutelado”¹⁶⁹

La adición de gran importancia que ha tenido el artículo 123 Constitucional, seguramente fue la incorporación de los trabajadores al servicio de los Poderes de la Unión, del Gobierno del Distrito y Territorios Federales al marco Constitucional por medio de la adición de catorce fracciones que integraran el apartado “B”, al texto ya existente del

¹⁶⁸ Citado por Noriega Cantú Alfonso : *¿A quién corresponde la facultad de legislar sobre las relaciones laborales, entre los estado de la federación y los municipio con sus trabajadores y empleados ?* revista de la Facultad de Derecho de México, T. XXVII, 107-108 Julio - Diciembre, 1977 p.712

¹⁶⁹ Dávalos José, Ob. cit. pág. 73

artículo 123 Constitucional se le denominó apartado "A" (Diario Oficial de 5 de Diciembre de 1960).

"Como resultado de la reforma de 1960, el artículo 123 Constitucional quedó integrado por dos apartados el "A" compuesto por el texto de las fracciones existentes previamente a la reforma y el "B" integrado por las fracciones que fueron objeto de la adición ; con su aplicación se cristalizó un viejo anhelo de los servidores públicos"¹⁷⁰

9) LEY GENERAL DE EDUCACION

En virtud de la necesidad de un ordenamiento jurídico que regulara la actividad del Estado en cuanto a su obligación de prestar servicios educativos el entonces Presidente de la República Carlos Salinas de Gortari por medio del Decreto publicado el 13 de Julio de 1993, le da nacimiento a la Ley General de Educación, que el día 29 de Julio entra en vigor.

El fundamento constitucional de la Ley General de Educación lo encontramos en el Artículo 3º de nuestra Carta Magna. Artículo en el que se consigna el derecho, que todo mexicano tiene a recibir educación, así como la obligación del Estado de impartirla.

El segundo párrafo del artículo 3º Constitucional establece que la educación que imparta el Estado tendera a desarrollar las facultades del ser humano, el amor a la patria, y algo muy importante la conciencia de la justicia.

¹⁷⁰ Davalos José Ob. Cit. pág. 71

La Ley General de Educación nace como reguladora de lo establecido en el artículo 3º Constitucional.

El Capítulo I (Disposiciones Generales), de la Ley General de Educación nos habla de la función del Estado en materia de educación así como de la obligatoriedad de la Ley, transcribimos a continuación el texto del artículo I :

“Artículo 1º.- Esta Ley regula la educación que imparte el Estado-Federación, entidades federativas y municipios sus organismos descentralizados y los particulares con autorización o con reconocimiento de validez oficial de estudios. Es de observancia general en toda la República las disposiciones que contiene son de orden público e interés social”¹⁷¹

Por lo que toca al artículo 2º se manifiesta el derecho del individuo de recibir educación. En cuanto a la obligación del Estado de prestar servicios de educación lo encontramos en el artículo 3º.

Los demás numerales del primer capítulo nos ubican las características del servicio de educación que imparte el estado, así como las obligaciones de los habitantes de nuestro país en materia de educación.

La fracción V del artículo 10º se refiere a los particulares que prestan el servicio de educación.

¹⁷¹ Nueva Ley General de Educación México 1994 Ed. Libros Baratos Pág. 5

La Ley General de Educación en sus demás capítulos que la integran tocan una serie de temas inherentes al fenómeno de la educación, así pues, el capítulo II refiere al federalismo educativo; el capítulo III trata el tema de la equidad en la educación; el capítulo IV nos habla del proceso educativo y el capítulo V se encarga de la educación que imparten las particulares, el capítulo VI aborda el tema de la validez oficial de estudios y la certificación de conocimientos; el capítulo VII se refiere a la participación social en la educación, por último, el capítulo VIII nos habla de las infracciones, las sanciones y el recurso administrativo.

Como se observa la Ley General de Educación aparece como instrumento jurídico tendiente a crear un ambiente educativo eficaz en nuestro país que posibilite el desarrollo del individuo y de la sociedad misma. En estos momentos tan difíciles es de suma importancia la educación, pero una verdadera educación que genere un crecimiento nacional. La Ley General de Educación se gesta en la necesidad del desarrollo, inalcanzable sin la honesta participación, de los sectores de la sociedad y del estado, este último el más importante para el cometido de la presente Ley.

**CAPITULO II. ANÁLISIS DE REGLAMENTO DE LAS CONDICIONES DE
TRABAJO DEL PERSONAL ACADEMICO DEL INSTITUTO POLITECNICO
NACIONAL.**

Atreves del reglamento interior de trabajo se sancionan los retardos y otras faltas de los trabajadores que no constituyen causas de rescisión terminación o suspensión de las relaciones laborales.

“El Reglamento Interior de Trabajo es el conjunto de disposiciones en relación con el desarrollo de los trabajos que se prestan en una empresa o establecimiento, cuyo cumplimiento es obligatorio desde la fecha de su depósito en la junta de Conciliación y Arbitraje, tanto para el patrón como para los trabajadores. Si existe sindicato, deberá celebrarse con los representantes legales de éste, si no existe sindicato en la empresa o establecimiento, deberá celebrarse con la mayoría de sus trabajadores”¹

“La ley Burocrática establece un mecanismo por el cual los sindicatos pueden objetar substancialmente las condiciones generales del trabajo ante el Tribunal de Conciliación y Arbitraje (artículo 89). A este recurso habría lugar después de que el titular de la dependencia fijo las condiciones, pero no supone la participación del sindicato en la determinación de los mismos, se trata de una especie de derecho de crítica cuya procedencia

¹ Borrell Navarro Miguel *Análisis Práctico y Jurisprudencia del Derecho Mexicano del Trabajo*, ed. 3 México 1992 Ed. Sista Pág. 381.

queda a la apreciación de la autoridad jurisdiccional citada, cuando el sindicato considere que las condiciones de trabajo fijadas no son satisfactorias"²

En el sector burocrático también opera el depósito de las condiciones generales de trabajo como referencia para el inicio de vigencia de dicho instrumento.

Las condiciones generales de trabajo de los servidores públicos federales son susceptibles de revisión cada tres años a solicitud del sindicato respectivo (artículo 87 de la LFTSE).

" El artículo de la LFTSE dispone que las condiciones de trabajo serán fijadas por el titular de la dependencia tomando en cuenta la opinión del sindicato."³

La duración del reglamento es indefinida y sus disposiciones no deben ser contrarias a la ley que le dio origen. Las disposiciones contrarias serán consideradas nulas y sin efecto legal alguno.

1) LOS SUJETOS DE LAS RELACIONES INDIVIDUALES DE TRABAJO

Los sujetos de las relaciones individuales de trabajo son :

² Dávalos José *Tópicos Laborales* México 1992. Ed. Porrúa. Pag. 184

³ Idem

- Los trabajadores
- Los patrones

Las relaciones de trabajo se clasifican en el Derecho del trabajo en colectivas e individuales según las personas participen en la relación de trabajo. Son individuales cuando entra en juego el interés particular de uno o varios trabajadores.

Son colectivas si hacen acto de presencia el interés de la comunidad obrera.

El trabajador intervienen solamente en las relaciones individuales ; el sindicato interviene solo en las relaciones colectivas (artículo 356 de la LFT).

Los patrones concurren en los dos tipos de relaciones.

“Sujetos de derecho del trabajo son las personas físicas o morales titulares de derechos subjetivos y posibles de deberes jurídicos de índole laboral”⁴

De acuerdo con al Ley Federal del Trabajo, los sujetos titulares de facultades y posibles de obligaciones laborales son las personas siguientes : trabajador (Art. 8), Patrón (Art. 10) sindicato de trabajadores (Art. 356), y sindicato de patrones (Art. 356).

⁴ Muñoz Ramón Roberto. Derecho del Trabajo Tomo II ed. 2º México 1983 Ed. Porrúa pág. 17

Los sujetos de la relación jurídica que menciona el artículo 123 constitucional de su apartado "B" son los siguientes : "Los Poderes de la Unión, el Gobierno del Distrito Federal y sus Trabajadores".

El Artículo 1º de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado también hace mención de los sujetos de la relación burocrática al señalar los siguiente : La presenta ley es de observancia general para los titulares y trabajadores de las dependencias de los poderes de la Unión del Gobierno del Distrito Federal de las Instituciones que a continuación se enumeran : Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado... ; así como de los otros organismos descentralizados similares a los anteriores que tengan a su cargo función de servicios públicos"

El Reglamento de las Condiciones de Trabajo del Personal Académico del Instituto Politécnico Nacional, hace mención de los sujetos de la relación jurídica en la fracción XV del artículo 6º al señalar lo siguiente : Personal académico : A la personal que presta sus servicios en el INSTITUTO POLITECNICO NACIONAL desempeñando trabajos académicos en los términos del presente reglamento."

Relación cuyos sujetos se encuentran al abrigo de la LETSE, reglamentaria del apartado "B" del artículo 123 Constitucional.

a) EL CONCEPTO DE TRABAJADOR

Roberto Muñoz Ramón nos dice: "Trabajador tomada la palabra en su sentido más amplio es toda persona que desarrolla un trabajo. Es decir, en este sentido con excepción de los socios todas las personas son trabajadores", pero aclara que el sujeto al que se refiere nuestra rama jurídica, no es toda persona que desarrolla un trabajo si no que exclusivamente la que presta a otra un trabajo personal subordinado. Así pues, Roberto Muñoz define: "Trabajador es la persona física que libremente presta a otra un trabajo personal subordinado, lícito y remunerado"⁵

"Trabajador solamente puede ser la persona física, no sólo por que así lo dispone la definición sino por que la actividad laboral, estructurada y regulada por nuestra rama jurídica, es una actividad humana desarrollable solamente por los hombres y nunca por la propia naturaleza de esa actividad, por las persona morales"⁶

Continuando con el análisis otro jurista expresa :

"el concepto del trabajo subordinado sirve, no para designar un estatus del hombre sino exclusivamente para distinguir dos formas de trabajo en la que el hombre actúa libremente haciendo uso de sus conocimientos y principios científicos y técnicos que juzgue

⁵ *Ibidem* pág. 19

⁶ *Ibidem* pág. 18

aplicables, y lo que debe realizarse siguiendo las normas e instituciones vigentes en la empresa”⁷

La Ley Federal del Trabajo de 1970 define al trabajador en su artículo 8° de la siguiente manera : “Trabajador es la persona física que presta a otra física o moral un trabajo personal subordinado”. En el segundo párrafo del artículo en cuestión se trata el tema del trabajo que se define así : “Para los efectos de esta disposición se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material independientemente del grado de preparación técnica requerida por cada profesión u oficio”.

Entendemos que cuando habla la Ley Federal del Trabajo de “Personas Físicas” se refiere al varón y a la mujer tomando en cuenta lo estipulado por el artículo 4° de la Constitución.

Para que la persona Física adquiera el carácter de trabajador, se requiere que el trabajo lo preste en forma “subordinada” atendiendo el artículo 8 de la LET.

De acuerdo a la LFT, no es necesaria la continuidad para que un sujeto se convierta en trabajador. La Ley reconoce como verdaderos trabajadores a los que desempeñan trabajos eventuales, ejemplo : trabajador por obra determinada (art. 35 y 36), trabajador tiempo determinado (art. 35 y 36).

⁷De la Cueva Mario, Ob. cit. pág. 154

El concepto de trabajador lo encontramos en el artículo 3° de la LFTSE que enuncia lo siguiente: "trabajador es toda persona que presta un servicio físico e intelectual o de ambos géneros, en virtud del nombramiento expedido o por figurar en las listas de raya de los trabajadores temporales", aunque estos últimos no tienen el carácter de trabajadores de base, por ello resulta contradictorio lo expresado en el artículo 2° que solo conoce como trabajadores a los de base.

El Reglamento de las Condiciones de Trabajo del Personal Académico del Instituto Politécnico Nacional define al trabajador académico en su artículo 6° Fracción V del siguiente modo: "Personal Académico: A la persona que presta sus servicios al Instituto Politécnico Nacional desempeñando trabajos académicos en el término del presente reglamento.

El mismo artículo 6° en su fracción XXII define al personal académico interino que es el que nos interesa, así: "es aquel que cubre licencia temporal del personal académico de base hasta por seis meses. De esto se entiende que si el trabajo se prolonga por más de seis meses, quiere decir que la relación queda prorrogada independiente del gusto de quien haya contratado al académico (art. 39 LFT).

b) EL CONCEPTO PATRONO

"El artículo 4 de la Ley vieja decía " Patrono es toda persona física o jurídica que emplee el servicio de otra, en virtud de un contrato de trabajo"... En cambio, la Ley de 1970

expresa en el artículo 10 que "patrono es la persona física o jurídica que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores, definición que ratifica la tesis de que comprobada la prestación de un trabajo subordinado se aplica"⁸

La LFTSE no define la figura del patrón y solo se limita a señalar que el trabajador prestara un servicio a los titulares de los dependientes de los Poderes de la Unión del Gobierno del Distrito Federal y de las Instituciones que a continuación se enumeran : Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, Juntas Federales de Mejoras Materiales, Instituto Nacional de la Vivienda, Lotería Nacional, Instituto Nacional de Protección a la Infancia, Instituto Nacional Indigenista, Comisión Nacional Bancaria y de Seguridad, Comisión Nacional de Valores, Comisión de Tarifas para Electricidad y Gas, Centro Materno Infantil "Maximino Avila Camacho" y Hospital Infantil ; así como los otros organismos descentralizados similares a los anteriores que tengan a su cargo función de servicios públicos.

El Reglamento de las Condiciones Interior del Trabajo del Personal Académico del Instituto Politécnico Nacional, señala en su artículo 6° fracción III, al Director General del IPN (titular) que es a quien se subordina el trabajador académico.

⁸ *Ibidem* pág 159

2) LA RELACION DE TRABAJO

"El Punto de partida, del que derivan todas las consecuencias de la relación obrero patronal, es el primer nexo jurídico o vínculo que se establece entre el hombre que ofrece su capacidad de trabajo y aquel que va a aprovecharla o a cuya autoridad quedará sometido para el desarrollo de la labor que va a emprender". La anterior afirmación resulta importante en virtud de que más adelante trataremos el tema de las consecuencias de la relación de trabajo. Hacemos referencia de la relación capital - trabajo por que de ella deriva la legislación burocrática.

Roberto Muñoz Roman : Defina la relación Jurídica : "El vínculo constituido por la congerie de derechos y deberes otorgados e impuestos por las normas laborales con motivo de la prestación del trabajo subordinado, recíprocamente, al patrón y a los trabajadores y estos entre sí"⁹

Las relaciones entre patrón y trabajador que se presentan durante la prestación del trabajo constituyen las relaciones individuales de trabajo.

Durante la presentación del trabajo existen relaciones jurídicas entre patrón y trabajador, manifestados en derechos y obligaciones.

⁹ Muñoz Ramón Roberto Ob. cit .pág 44

.....“La relación de trabajo no en un contrato..... es un régimen de derecho al que se ajusta la prestación subordinada de servicios personales”...¹⁰

El conjunto de vínculos derivados del derecho al trabajo, consagrado en la constitución son relaciones jurídicas anteriores a la prestación del trabajo.

La relación de trabajo tiene su origen en

- En el contrato de trabajo.
- En la incorporación a la empresa
- En la prestación de un trabajo subordinado.

Los partidarios de la doctrina de la Relación de Trabajo sostienen que en el momento que el obrero (trabajador) comienza a laborar, es cuando surgen los derechos y obligaciones, sin la necesidad de que se hubiera celebrado contrato de trabajo.

Los contractualistas sostienen que para iniciarse cualquier actividad laboral, se necesita un acuerdo de voluntades y cuando este está dirigido a producir un efecto jurídico se llama contrato.

¹⁰ Castorena J. Jesús Manual de Derecho Obrero, México 1949., Ed. Ensayo de Integración de la Doctrina Mexicana pág. 51

La ley Federal del Trabajo "ha pretendido incluir los dos conceptos en el artículo 20, o sea que se separa de los sistemas señalados por la doctrina pues define la relación de trabajo, como la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona mediante el pago de un salario cualquiera que sea el acto que le dio origen"... (párrafo primero artículo 20)

En el segundo párrafo del artículo 20 de la LFT se dice : " Contrato individual de trabajo cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado mediante al pago de un salarios"

"La prestación de un trabajo a que se refiere el párrafo primero y el contrato celebrado producen, los mismos efectos",¹¹

... "La celebración del contrato sólo da origen a la obligación de prestar a otro un trabajo personal subordinado ; pero la relación de trabajo no solo es esa obligación sino es el vínculo entre el patrón y trabajador, en virtud del cual tienen, entre otros, bilateralmente los derechos y deberes"¹²

"La característica fundamental que distingue el contrato individual de trabajo de otros contratos civiles y mercantiles, en los que también uno de los contratantes presta

¹¹ Guerrero Euquerio *Manual del derecho del Trabajo México 1990* ed. Porrúa 17º Ed. pág. 32

¹² Muñoz Ramón Roberto. Ob. Cit. pág. 49

servicios personales o otro, es el que se refiere a la subordinación ..." Ejecutoria dictada por la 4ª Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en el amparo directo 4760/1960, promovido por REX APLEGATE "El concepto de relación individual de trabajo incluye el termino de subordinación para distinguir las relaciones regidas por el Derecho de Trabajo de los que se encuentran regulados por otros ordenamientos jurídicos".¹³

Lo anterior aparece también en la exposición de motivos de la Ley Federal del Trabajo.

"Por mucho tiempo se tuvo la idea de que las relaciones entre el empleo público y los órganos del estado no podían ser objeto de reglamentación semejante y los tratadistas de Derecho Administrativo se encargaron de señalar las características de la función pública y de los nexos que unen al servicio público ya al gobierno, muy diferentes a las del obrero o del (sic) empresario. Desde luego es innegable que en este último caso el patrón persigue un fin lucrativo en la actividad económica que desarrolla, en tanto que el Gobierno tiene a su cargo los servicios públicos y para ello se organiza toda la maquinaria administrativa, en que tiene papel principal el empleado público. Sin embargo estos servidores, considerados desde el punto de vista, realizan un trabajo, están sujetos a un horario y a diversos medios disciplinarios semejantes a los de los trabajadores en su relación con los patrones".¹⁴

"La teoría de la relación jurídica del trabajo burocrático se asemeja bastante a la laboral : es un hecho objetivo de la incorporación del trabajador a la unidad burocrática por

¹³ *Ibidem* pág. 8

¹⁴ Guerrero Euquerio, Ob. Cit. pág. 541

virtud del nombramiento o por aparecer en la lista de raya. Su esencia es institucional por cuanto que la relación se rige por la ley que es tutelar de los empleados, resaltando consiguientemente su carácter acontractualista", creo mas bien su carácter contraztualista en virtud de que no se puede aparecer en una lista de raya sin que exista un contrato (nombramiento).

Por lo que toca al artículo 2º de la Legislación Federal del Trabajo Burocrático, define a la relación de trabajo de la siguiente manera. "Para los efectos de esta Ley la relación de trabajo se entiende establecida entre los titulares de las dependencias e instituciones citadas y los trabajadores de base a su servicio"...

El artículo 3º de la LFTSE nos dice que trabajador (elemento de la relación de trabajo) es: "Toda persona que preste un servicio físico, intelectual... en virtud del nombramiento expedido o por figurar en las listas de raya de los trabajadores temporales", pero por otro lado el artículo 2º nos dice que solo se entiende por elemento de la relación de trabajo, al trabajador de base y no al temporal disposición ajena al espíritu del artículo 20 de la LFT.

Este artículo es limitativo en tanto que solo acepta o reconoce como relación de trabajo la que se da entre el Estado y los "Trabajadores de base" ello genera condiciones de desigualdad.

De manera general sin especificar que clase de docentes, el artículo 35 del Reglamento de las Condiciones Interiores de Trabajo del Personal Académico del Instituto Politécnico Nacional manifiesta: " El personal académico en su carácter de trabajador al servicio del estado, disfrutara de todos los derechos, prestaciones, beneficios y servicios citados en el apartado "B" del artículo 123 constitucional..."

Tal manifestación del artículo 35 resulta falsa en virtud de que la Ley que determina la existencia del reglamento solo reconoce derecho a los trabajadores de base por considerarlos sujetos de relación de trabajo.

CLASES O TIPOS DE RELACIONES DE TRABAJO

Con forme a su duración y a los dispuesto por el artículo 35 de la LFT las relaciones de trabajo en general pueden ser :

- a) Por tiempo indeterminado.
- b) Por tiempo determinado.
- c) Por obra determinada.

La LFTSE también hace una división de las relaciones de trabajo de la siguiente manera :

- a) Trabajadores de base.
- b) Trabajadores temporales.
- c) Trabajadores por tiempo fijo.

El mismo reglamento en su artículo 6° en sus fracciones **XX**, **XXI**, **XXII**, **XXIII** y **XXV**, especifica la división del personal académico del siguiente modo :

- Personal académico definitivo.
- Personal académico provisional.
- Personal académico interino.
- Personal académico de tiempo fijo.
- Personal académico por obra determinada.

El reglamento aquí utiliza el término "personal académico" para referirse al personal docente y al visitante (art. 15).

Por su parte el Reglamento de las Condiciones Interiores del Personal Académico del IPN clasifica al (trabajador) Personal Académico en dos grupos como se consigna en su artículo 15 :

- Personal docente.
- Visitante.

El Personal Docente es aquel que realiza actividades académicas de manera permanente (trabajador de tiempo indeterminado LFT ; trabajador de base LFTSE).

El Personal Visitante realiza las mismas funciones que el académico, pero con la salvedad de que no cuenta con la estabilidad o inamovilidad del docente.

3) ELEMENTOS DE LA RELACIÓN DE TRABAJO.

Para que exista la relación de trabajo es necesaria la existencia de dos elementos a saber son :

- Trabajador y patrono.
- La presentación de trabajo.

La relación de trabajo consiste ...” En la presentación de trabajo que realiza una persona a otra”.¹³

La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado en su artículo 2º se refiere a uno de los elementos de la relación de trabajo al disponer que la relación de trabajo ... “Se entiende establecida entre los titulares de las dependencias e instituciones citadas y los trabajadores de base a sus servicio...”

¹³ Dela Cueva Ob. Cit. Pág. 189

Atendiendo a lo expresado por el artículo 2° de la LFTSE. Y como se desprende del Reglamento Interior de las Condiciones de Trabajo del Personal Académico del Instituto Politécnico Nacional son elementos de la relación de trabajo :

- El Director General del IPN (titular) art. 6° fracc. III.
- El Personal Académico, art. 6° Fracc V.

El elemento que se refiere a la "prestación de trabajo" se encuentra señalado en el numeral 3° de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, que señala que la prestación del servicio puede ser intelectual, física o de ambos géneros.

Otro elemento aparte de los ya mencionados es el "salario", que se encuentra regulado por el artículo 32 de la LFTSE. que expresa "... Que debe pagarse al trabajador a cambio de los servicios prestados".

Por lo que se refiere al elemento salario este se encuentra expresado en el artículo 37 que a la letra dice : "El personal académico percibirá la remuneración que le corresponda a su categoría y nivel con forme a los tabuladores vigentes."

4) DEFINICION Y FUNCIONES DEL PERSONAL ACADEMICO

El artículo 14° del presente reglamento es aquel que señala, detalla y especifica las diversas funciones del personal académico, resulta conveniente transcribir dicho artículo :

Artículo 14 : *Las funciones que dan origen a las diversa actividades que integran los programas de trabajo asignados al personal académico del IPN son :*

a) Docencia.

Se define como el conjunto de actividades que el personal académico desempeña en la aula, el laboratorio o el taller : para planear, programar, llevar a efecto el proceso de enseñanza-aprendizaje, con forme a los planes y programas de estudio aprobados y de acuerdo a las actividades que correspondan a su categoría académica. Además, el desarrollo de esta función incluye la preparación de clases, atención de alumnos, preparación de prácticas aplicación y evaluación de exámenes.

b) Investigación.

Se define como conjunto de actividades que el persona académico realiza en programas de investigación científica, tecnológica o educativa, previamente aprobadas por el IPN, y en el marco de actividades que se le asignen.

c) Apoyo a la enseñanza la investigación y el desarrollo tecnológico.

Se integra con el conjunto de actividades técnicas y profesionales de apoyo a las funciones fundamentales de enseñanza o investigación : pueden ser actividades de servicio o bien, actividades operativas directas o de investigación o desarrollo experimental accesorio (diseño, construcción, instalación, operación, conservación

de sistemas, procesos equipos y dispositivos asociados a las diversas especialidades que se atiendan).

d) Superación académica

Es la participación del personal académico en todas aquellas actividades aprobadas por el IPN, que tiendan a la elevación de su nivel académico y capacidad.

Esto incluye la realización de estudios de especialización, graduados, actualización, tecnología educativa, participación en seminarios departamentales, simposios, congresos y otros similares.

e) Actividades complementarias de apoyo a la docencia y a la investigación

Estas comprenden la revisión, actualización y elaboración de planes y programas de estudio apoyados en asesorías; revisión de tesis; revisión de prácticas profesionales; coordinación de actividades de servicio social, asistencia a reuniones de academia y departamento; a exámenes; impartición de cursos, seminarios, conferencias y foros académicos; supervisión de la enseñanza y otros similares; así como actividades de apoyo al personal académico y de investigación en la operación y manejo de equipos y materiales didácticos y en general a todas aquellas que contribuyen al mejoramiento de la enseñanza.

f) Difusión de la Cultura.

Se refiere a las acciones destinadas a promover y difundir los eventos tecnológicos y científicos, y las manifestaciones artísticas, deportivas y recreativas ; de tal manera que se propicie la formación integral del educando.

La definición de personal académico la encontramos en el artículo 12° del Reglamento de las Condiciones Interiores de Trabajo del Personal Académico del Instituto Politécnico Nacional, que dice : “ Es miembro del personal académico del IPN, quien realiza actividades de docencia, de investigación científica y desarrollo tecnológico, de difusión de la cultura y las complementarias que se relacionan con las anteriores”.

5 DERECHOS Y OBLIGACIONES DEL PERSONAL ACADEMICO

Los derechos contenidos en la LFTSE los encontramos en los artículos 30, 32, 40, 42 bis., 43, fracciones I, II, III, IV, V, VI, VII y VIII, 48.

Todo sujeto que se subordina a otro, cuenta desde ese momento con una serie de derechos y obligaciones derivados de la constitución y demás leyes protectoras del trabajo. En el caso del trabajador que forma parte del personal académico del IPN también cuenta con derechos y obligaciones como se deriva del contenido de el artículo 35 del ya mencionado reglamento, que señala que el personal académico por ser Trabajadores al Servicio del Estado disfrutará de todos los derechos, prestaciones, beneficios y servicios citados en el apartado “B” del artículo 123 Constitucional, en la Ley, la Ley de ISSSTE, el

Reglamento de las Condiciones Generales de Trabajo del Personal de la Secretaría de Educación Pública, el presente reglamento y demás disposiciones legales aplicables.

El artículo 12 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado afirma que solo el trabajador prestara sus servicios en virtud del nombramiento expedido por el funcionario facultado para extenderlo o por estar incluidos en las listas de raya de trabajadores temporales, para obra determinada o por tiempo fijo. Así también el artículo 15 en su fracción III señala los diferentes tipos de nombramientos a saber :

- Definitivo.
- Interino.
- Provisional.
- Por tiempo fijo o por obra determinada.

Así pues el artículo 18 especifica que sólo " el nombramiento aceptado obliga a cumplir con los deberes inherentes al mismo y a las consecuencias que sean conforme a la ley, al uso y a las buenas costumbres".

De lo anterior se desprende que sólo nacen derechos y obligaciones para las partes en virtud de la existencia de un nombramiento sea cual sea su carácter, esto resulta contradictorio con lo señalado en el artículo 2º de la Ley en cuestión que dice : Que sólo se entiende que existe la relación jurídica de trabajo con los trabajadores de base (trabajadores

con carácter definitivo), cabe mencionar que la relación de trabajo trae como consecuencia el nacimiento de derechos y obligaciones.

Los derechos consignados en el reglamento en cuestión son :

- Autoridad académica dentro del grupo y libertad de cátedra, ajustándose a los programas del IPN. (art. 36)
- Remuneración en relación al tabulador vigente (art. 37).
- Instrumentos, útiles, instalaciones y materiales para el ejercicio de sus labores académicas (art. 38).
- El no prestar servicios distintos de los que correspondan a su categoría académica (art. 39).
- Derecho de ascenso (art. 40).
- Protección a los derechos de autor en el caso de publicación que se traduce en una remuneración y el pago de regalías.
- Ser comisionados y en el caso de actividades con los alumnos fuera de la Institución :
 - Equipo necesario, viáticos.
 - Seguro de viaje y gastos médicos

Las obligaciones de personal académico a que hace referencia el citado reglamento son :

- Asistir con puntualidad al desempeño de sus labores, y cumplir con las disposiciones que se establezcan para comprobarla (art. 48).
- Profesar cátedra según el número de horas que ampara su nombramiento, conforme a las funciones específicas de su categoría académica (art. 49).
- Profesar cátedra realizar investigación y cumplir con las demás actividades en los programas aprobados por las autoridades correspondientes (art. 53).
- Contribuirá como miembro del sector académico a la integración de la estructura general del IPN. En la consecución de las finalidades señaladas en el artículo 3° de la Ley orgánica procurando siempre enriquecerlas y mejorarlas en el trabajo cotidiano y nunca deteriorarlas (art. 58).

6 SUSPENCIÓN Y TERMINACIÓN DE LAS RELACIONES LABORALES.

“Las normas laborales como las de cualquier otra rama jurídica, están, compuestas entre otros elementos por supuestos y consecuencias. La relación del supuesto normativo da nacimiento a las consecuencias jurídicas traducidas en una congerie de derechos y deberes recíprocos”¹⁶

Al disolverse la relación de trabajo surgen en ocasiones entre el trabajador el patrón relaciones jurídicas (desgraciadamente hay casos en los cuales no aparecen).

¹⁶ Muñoz Ramón Roberto Ob. cit. pág. 39

El artículo 45 de LFTSE no define el término suspensión y solo se remite a señalar que "La suspensión temporal de los efectos del nombramiento de un trabajador no significa el cese del mismo". Así mismo expone este numeral las causas de suspensión temporal en dos fracciones y un párrafo final, que considero necesario transcribir.

- I. Que el trabajador contraiga alguna enfermedad que implique un peligro para las personas que trabajan con él.
- II. La prisión preventiva del trabajador, seguida de sentencia absolutoria o el arresto impuesto por autoridad judicial o administrativa, a menos de que, tratándose del arresto el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, resuelva que debe tener lugar el cese del trabajador.

Los trabajadores que tengan encomendado manejo de fondos, valores o bienes, podrán ser suspendidos por sesenta días por el titular de la dependencia respectiva, cuando apareciere alguna irregularidad en su gestión mientras se practica la investigación y se resuelve sobre su cese".

Al igual que en la suspensión el termino terminación no contiene la explicación jurídica de terminación y solo se remite a exponer : " Ningún trabajador podrá ser cesado sino por justa causa. En consecuencia, el nombramiento o designación de los trabajadores sólo dejara de surtir efectos sin responsabilidad para los titulares de las dependencias"... (art. 46 LFTSE).

De esto se desprende que cese es lo mismo que terminación.

“La palabra cese en materia laboral burocrática si esta ajustada al texto constitucional toda vez que cese significa separar al trabajador del trabajo a servicio sin responsabilidad para el Estado. El cese en todo momento debe ser justificado eliminando la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado la separación en favor del trabajador por causa justificada a injustificada, es decir el trabajador no puede ni debe romper la relación de trabajo de manera similar al obrero en términos del artículo 47 y 51 de la Ley Federal del Trabajo”¹⁷

Las causas por la que se da por terminada (cesada) una relación de trabajo burocrático sin responsabilidad para los titulares de las dependencias se enumeran en el artículo 46 de la LFTSE, a continuación :

Artículo 46.

Ningún trabajador podrá ser cesado si no por justa causa. En consecuencia, el nombramiento o designación de los trabajadores sólo dejará de surtir efectos sin responsabilidad para los titulares de las dependencias por las siguientes causas:

- 1. Por renuncia, por abandono de empleo o por abandono o repetida falta injustificada a las labores técnicas relativas al funcionamiento de maquinaria o equipo, o a la atención de personas, que ponga en peligro esos bienes o que cause la suspensión o la*

¹⁷ Bailón Valdovinos Rosario Despido, Recesión y Cese México D.F. 1992., Ed. Jus Semper A.P. pág. 18

deficiencia de un servicio, o que ponga en peligro la salud o vida de las personas, en los términos que señalen los Reglamentos de Trabajo aplicables a la dependencia respectiva;

II. Por conclusión del término o de la obra determinantes de la designación;

III. Por muerte del trabajador;

IV. Por incapacidad permanente del trabajador, física o mental, que le impida el desempeño de sus labores ;

V. Por resolución del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, en los casos siguientes:

a) Cuando el trabajador incurriere en faltas de probidad u honradez o en actos de violencia, amagos, injurias, o malos tratamientos contra sus jefes o compañeros o contra los familiares de unos u otros, ya sea dentro o fuera de las horas de servicio.

b) Cuando faltare por más de tres días consecutivos a sus labores sin causa justificada.

c) Por destruir intencionalmente edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo.

- d) *Por cometer actos inmorales durante el trabajo.*
- e) *Por revelar los asuntos secretos o reservados de que tuviere conocimiento con motivo de su trabajo.*
- f) *Por comprometer con su imprudencia, descuido o negligencia la seguridad del taller, oficina o dependencia donde preste sus servicios o de las personas que allí se encuentren.*
- g) *Por desobedecer retiradamente y sin justificación, las órdenes que reciba de sus superiores.*
- h) *Por concurrir, habitualmente, al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante.*
- i) *Por falta comprobada de cumplimiento de las condiciones generales de trabajo de la dependencia respectiva.*
- j) *Por prisión que sea el resultado de una sentencia ejecutoria.*

En los casos a que se refiere esta fracción, el jefe superior de la oficina respectiva podrá ordenar la remoción del trabajador que diere motivo a la terminación de los efectos de su nombramiento, a oficina distinta de aquella en que estuviere prestando sus servicios,

dentro de la misma Entidad Federativa cuando esto sea posible, hasta que sea resuelto en definitiva el conflicto por el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

Por cualquiera de las causas a que se refiere esta fracción, el Titular de la Dependencia podrá suspender los efectos del nombramiento si con ello está conforme el Sindicato correspondiente; pero si éste no estuviere de acuerdo, y cuando se trate de alguna de las causas graves previstas en los incisos a), c), e), y h), el Titular podrá demandar la conclusión de los efectos del nombramiento, ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, el cual proveyerá de plano, en incidente por separado, la suspensión de los efectos del nombramiento, sin perjuicio de continuar el procedimiento en lo principal hasta agotarlo en los términos y plazos que correspondan, para determinar en definitiva sobre la procedencia o improcedencia de la terminación de los efectos del nombramiento.

Cuando el Tribunal resuelva que procede dar por terminados los efectos del nombramiento sin responsabilidad para el Estado, el trabajador no tendrá derecho al pago de los salarios caídos.

Si a juicio del titular, el trabajador incurre en alguna de las cosas expresas en la Fracción V del artículo 46, bastará que cuente con el consentimiento del sindicato para dar por terminada la relación de trabajo, es decir, podrá suspender los efectos del nombramiento. Sólo en el caso de los incisos a) c), e), y h), si no cuentan con el apoyo del sindicato podrá demandar la conclusión de los efectos del nombramientos ante el Tribuna

Federal de Conciliación y Arbitraje. cuando este resuelva que procede la demanda dará por terminados los efectos del nombramiento sin responsabilidad para el Estado.

Por lo que se refiere al Reglamento de las Condiciones Interiores de Trabajo del Personal Académico del IPN, transcribe el contenido de la LFTSE por lo que toca, a la suspensión y terminación, cambiando en el caso de la Ley y el Reglamento el Término de terminación por el de cese; la Ley utiliza el termino "trabajador" y el reglamento "académico".

La transcripción se da de la siguiente manera :

LFTSE

Art. 45. Primer párrafo.

Fracciones I y II párrafo último.

Art. 46 Primer párrafo.

Fracciones I, II, III, IV, y V

Fracción V incisos a), b), c), d), e), f),
g), h) e i)

Art. 46 bis párrafos : primero y segundo

Art. 46 párrafos : antepenúltimo
penúltimo y último

RCITPAIPN

Art. 145 primer párrafo

Fracción I y II párrafo último

Art. 146 primer párrafo.

Fracciones : I, II, III, IV, y V

Fracciones V incisos a), b), c), d),
e), f), g), h), e i)

Art. 147 Párrafos : primero y
segundo

Art. 147 párrafos : antepenúltimo,
penúltimo y último

En el caso del reglamento en estudio en sus artículos 148 y 149, se refiere al titular del IPN.

En su artículo 148 el Reglamento señala que tratará con los representantes debidamente acreditados de la sección X del S.N.T.E. y de las delegaciones sindicales del IPN., todos los conflictos que surjan entre el personal académico al servicio del IPN., sin dejar de considerar que el académico puede ser representado por persona de su confianza.

El artículo 149 señala que de toda acción y resolución que tome el titular del IPN. y demás autoridades tendientes a modificar la situación laboral de un académico, deberá notificar inmediatamente por escrito y personalmente al académico y el Secretario General de la Sección X del SNTE al Delegado Sindical correspondiente. Dicha notificación deberá expresar los fundamentos legales en que se apoya la acción.

Supongo que el contenido del citado artículo tiende a evitar el que se perjudiquen los intereses del académico, dándole a saber al sindicato " protector de los intereses del trabajador académico"

Cierto es que la estabilidad de los Trabajadores al Servicio de Estado es más precisa, estabilidad que en términos burocráticos se designa como inamovilidad. Según se desprende de un comentario de Trueba Urbina que hace el artículo 46 de la LFTSE, ya que en el caso de la citada fracción V del referido artículo el titular cuenta con la obligación de someter el caso al TECA.

Por otro lado si el despido resulta injustificado se aplicará lo previsto en el artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo, suplementoriamente, que a la letra dice :

ARTICULO 48

El trabajador podrá solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, a su elección, que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba, o que se le indemnice con el importe de tres meses de salario.

Si en el juicio correspondiente no comprueba el patrón la causa de la rescisión, el trabajador tendrá derecho además, cualquiera que hubiese sido la acción intentada, a que se le paguen los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se cumplimente el laudo.

COMENTARIO:(Trueba Urbina Alberto LFT) Cuando el trabajador sea despedido de su trabajo deberá demandar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, a su elección, el que se le reinstale en el trabajo que venía desempeñando antes del despido o que se le indemnice en los términos a que se refiere este precepto, pero ello lo deberá hacer precisamente dentro de los dos meses siguientes contados a partir del día siguiente de la fecha de la separación o despido, ya que de no hacerlo así la acción que ejercite después del término anteriormente señalado se encontrará prescrita por disposición expresa del; artículo 518 del código laboral. En cambio, tratándose de separación justificada (rescisión justificada) por parte del trabajador, a que se refiere el artículo 52 de esta Ley, tan sólo se dispone de un mes para ejercitar la acción correspondiente, conforme a lo establecido en la fracción II del artículo 517 de esta misma Ley.

Suplementariamente se aplicará el contenido del artículo 49 de la Ley, en el caso de negativa de reinstalar al trabajador, se tendrá la obligación de pagar una indemnización, que el mismo numeral menciona, así como los supuestos en que se tendrá derecho.

Justa resulta la protección de la relación de trabajo y del trabajo mismo, pero desgraciadamente solo son objetos de esta protección los trabajadores de base, y no los trabajadores que tengan una relación de trabajo con carácter distinto al de base.

“La seguridad en la relación de trabajo, es el armisticio a partir del cual los trabajadores y los patrones pueden colaborar en la construcción de una patria más sólida”.¹⁸

¹⁸ Davalos José. TópicosOb. Cit pág. 25

CAPITULO III

DE LA INDEMNIZACIÓN

La indemnización como principio rector del derecho del trabajo fue plasmado por el Constituyente de Querétaro, en la fracción XXII del artículo 123 Constitucional, que garantiza al trabajador que sea despedido injustificadamente, el derecho al cumplimiento del contrato, es decir, la reinstalación, o al pago de una indemnización.

"Con las indemnizaciones, el legislador de alguna manera trata de curar el daño que se le ocasiona al trabajador o, en su caso, a sus familiares en su derecho a la estabilidad en el empleo en su salud o con la pérdida de la vida".¹

..."La sanción a cargo del empleador que despide al trabajador amparado por el derecho a la estabilidad fuera de los casos previstos para la ley que otorga dicho derecho consiste simplemente en la obligación de pagar una indemnización".²

Nuestro ordenamiento laboral positivo establece :

- Indemnizaciones para restaurar infortunios del trabajo
- Indemnizaciones para reparar los daños por la disolución del vínculo laboral.

¹Ibidem. 71

² Davalos José Tópicos Laborales México 1992., cd. Porrúa Pág. 274

De la disolución de la Relación de Trabajo nace la indemnización en los supuestas siguientes :

- Por despido.
- Por retiro.
- Por terminación.

Indemnización por despido.

Disolución de la relación de trabajo por causas imputables al trabajador, frente a su despido un trabajador puede optar, conforme al artículo 48 de la L.F.T., demandar :

- Su reinstalación en el trabajo.
- El pago de la indemnización.

En el caso de que el patrón se exima de la obligación de reinstalar al trabajador además de disolver la relación de trabajo deberá pagarle una indemnización que se especifica en el artículo 50 de la L.F.T. del siguiente modo :

ARTICULO 50

Las indemnizaciones a que se refiere el artículo anterior consistirán:

1. Si la relación de trabajo fuere por tiempo determinado menor de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de la mitad del tiempo de servicios prestados; si excediera de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de seis meses por el

primer año y de veinte días por cada uno de los años siguientes en que hubiese prestado sus servicios;

II. Si la relación de trabajo fuere por tiempo indeterminado, la indemnización consistirá en veinte días de salario por cada uno de los años de servicios prestados; y

III. Además de las indemnizaciones a que se refieren las fracciones anteriores, en el importe de tres meses de salario y en el de los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se paguen las indemnizaciones.

Indemnización por retiro.

Cuando un trabajador se retira por causas imputable al patrón, solamente puede demandar por ese motivo el pago de la indemnización, señalada en el artículo 50.

Indemnización por Terminación.

El patrón está obligado a pagar una indemnización en los supuestos de terminación de las relaciones de trabajo, ejemplo :

- a) Eximir al patrón de reinstalar (art. 49 LFT)
- b) Incapacidad física o mental del trabajador proveniente de un riesgo que no es de trabajo (art. 53, fracc. IV)
- c) Incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación (art. 434, fracc. II, LFT) etc.

El patrón no tiene obligación de pagar indemnización en el caso de terminación de la obra o vencimiento del término (art. 53, fracc. III, LFT).

“Si permitimos que la neblina del olvido cubra las conquistas de los trabajadores, el día en que se disipe sólo encontraremos vestigios de lo que fueron sus derechos”.³

1) EL PRINCIPIO DE IGUALDAD

El trato igual en razón del trabajo fue contemplado por la Constitución de 1917, y así también por la Ley de 1931. La Ley de 1970 amplió el trato al disponer en su artículo 56 :
“las condiciones de trabajo deberán ser iguales para trabajos iguales”.⁴

“Las normas de la declaración de derechos sociales reposan, entre otros varios en el principio de la igualdad, de todas las personas que entregan su energía de trabajo a otro, por lo que no existe ni puede existir diferencia alguna, como ocurre en otras legislaciones, entre trabajador, obrero y empleado....”⁵ La Ley, exclusivamente empleó el terminó **TRABAJADOR.**

Nuestra Constitución reconoce el principio de igualdad en los siguientes Artículos 1º, 2º,4º, 12 y 13.

El artículo 1º establece que en México todo individuo gozará de las garantías por ellas otorgadas (nacionales o extranjeros, personas físicas o morales).

³ Dávalos José Tópicas ... Ob. Cit. pág. 71

⁴ Muñoz Ramón Roberto Ob. Cit. pág.180

⁵ De la Cueva Mario, Ob. cit. pág. 152

El artículo 2º., establece que la esclavitud está prohibida.

El artículo 4º., establece que el varón y la mujer son iguales ante la Ley.

El artículo 12º.- dispone que en México no se concederán títulos de nobleza, ni honores y tampoco prerrogativas hereditarias, ni se reconoce los otorgados por cualquier otro país.

El artículo 1 de la Constitución dispone : En los Estados Unidos Mexicanos todo individuo gozará de las garantías que otorga la constitución.

“Trasladando este precepto constitucional al ordenamiento laboral, significa que el trato igual se extiende a todos los hombres, independientemente de sus diferencias, para que se le otorguen o impongan los mismos derechos y deberes derivados de las garantías sociales consagradas por el artículo 123 de la Constitución”⁶

El artículo 3º de la LFT pretende manifestar la igualdad que evite indebidas distinciones, al señalar que : no podrá establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo, religión, doctrina política, o condición social” Aunque tal principio expresado en el numeral antes citado no opera ya en la relación de trabajo en donde si se marca distinción cuando queda al libre albedrío del patrón el prorrogar o no la relación aunque subsista la materia que le dio origen.

⁶ Muñoz ramón Roberto Ob. Cit. pág. 179

..." El trato igual, en razón de la naturaleza humana, consiste en la ausencia de diferencias en el otorgamiento de los derechos e imposición de las obligaciones "7

Igualdad y desigualdad "estos dos principios con forme al inmortal pensamiento de ARISTOTELES, podemos resumirlos en la fórmula siguiente : tratar de modo igual a los iguales y desigualmente a los desiguales, pero en forma proporcional a su desigualdad"8

"La igualdad como garantía individual podemos concebirla en el sentido en que se deben considerar como iguales ante la Ley únicamente, a los que se encuentran en la misma situación jurídica".9

" La igualdad de derechos se puede considerar que consiste en que las leyes que deben de ser generales, no pueden establecer excepciones a favor o en contra de personas o grupos determinados, ni para restarles o negarles derechos ni concederles privilegios o prerrogativas".10

La igualdad tiene trascendencia jurídica sólo cuando es aceptada para el derecho y solo en los términos que éste la regule y considere, afirma Miguel Borrell.

El Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española nos dice que el vocablo

⁷ Idem

⁸ *Ibidem* pág. 177

⁹ Borrell Navarro Miguel Ob. Cit. pág. 28

¹⁰ *Ibidem* 27

igualdad viene del latín y significa: "conformidad de una cosa con otra en naturaleza, forma, calidad y cantidad o también principio que reconoce a todos los ciudadanos capacidad para los mismo derechos"¹¹

La LFT aparentemente, pretende la equidad, que no logra, según se desprende de la observación, de la terminación por separación voluntaria del trabajador; en donde el trabajador deberá responder de los daños y perjuicios que causa al patrón (arts. 32 y 40) pero, que pasa cuando la relación por tiempo determinado llega a su fin, la Ley y el patrón, se olvidan y no les importa el destino del trabajador sin empleo.

Se piensa que el contenido de los artículos 3º de la LFT., que dice "el trabajo es un derecho y un deber social"; y el 39 que expresa la proroga de las relaciones de trabajo por tiempo determinado, aún cuando venza el término en tanto subsista la materia que le dio origen. Corroborar la regla consagrada en la constitución de la estabilidad de los trabajadores en el empleo. Discrepo en que tales pensamientos sean reales, aun cuando resulte un hermoso sueño, porque si se considerara el contenido del artículo 3º no habría desempleo y en relación al 39 no existe tal estabilidad por que se vuelve la relación insegura por depender de la voluntad del patrón el prorrogar o no la relación y, además en el caso de la proroga derivada de un trabajo cuyo tiempo es determinado, no cuenta realmente con una estabilidad. Insisto en la indemnización para los trabajadores de tiempo determinado (académicos internos).

¹¹ Idem

2) CONCEPTO DE INDEMNIZACION

"Indemnización : el resarcimiento de los daños o perjuicios causados a alguien en su persona o en sus bienes"¹²

"Indemnización Resarcimiento económico del daño o perjuicio causado, desde el punto de vista del culpable ; y del que se ha recibido, enfocando desde la víctima"compensación".

"Las ideas sobre seguridad social y la realidad laboral exhiben que la estabilidad debemos entenderla en el sentido de que el trabajador aspira a no verse expuesto a que el empleador sin causa justificada y comprobable y sin que por ello incurra en responsabilidad, pueda separarlo de su empleo dando por terminado el contrato, por medio de una declaración unilateral. Se llega a sostener el derecho absoluto del empleado a ser reinstalado o bien se busca algún medio compensatorio o equivalente al pago de daños y perjuicios, como es la indemnización por despido"¹³

... " Se marcaron dos corrientes ideológicas perfectamente definidas : según la primera el patrón no tienen derecho a despedir al trabajador si no cuando existiera causa justificada para ello ; si el patrón, sin que se registrase esa causa, despedía al trabajador,

¹² Ramírez Diccionario Jurídico

¹³ Guerrero Euquerio. Ob. Cit. pág. 112

quedaba obligado a someterse, a elección del propio trabajador, a reinstalarlo en su puesto o pagarle la indemnización constitucional”....¹⁴

¹⁴ *Ibidem.* pág. 115

3) CASOS DE LOS CUALES EL ACADEMICO TIENE DERECHO A UNA INDEMNIZACIÓN

El Reglamento de las Condiciones Interiores de Trabajo del Personal Académico no especifica los casos en los cuales el académico tienen derecho a una indemnización, por ello nos remitimos a la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, donde se especifica los casos en que el burócrata (académico) tiene derecho a una indemnización :

- 1. Indemnización por despido de los trabajadores por contrato.** Procede cuando se comprueba que se concertó con el trabajador contrato para utilizar sus servicios bajo la dirección de los titulares o empleados superiores en su representación, mediante el pago de determinada cantidad estipulada como salario (art. 46).
- 2. Indemnización por despido :** El cese por incapacidad física sin recabar previamente la autorización de este tribunal que señala que la fracción IV del artículo 44, se entiende que tiene aplicación cuando el trabajador está orgánicamente incapacitado para poder trabajar, pero cuando un trabajador es inepto para el desempeño de las labores, puede constituir un incumplimiento del contrato, si se le cesa sin comprobar la causa de la separación procede el pago de la indemnización.
- 3. Indemnización por incapacidad :** Cuando la incapacidad del trabajador provienen de una enfermedad profesional adquirida durante el tiempo que presta sus servicios al estado(art. 43-VI-a).

4. **Indemnización por muerte :** Cuando la muerte sobreviene de un accidente de trabajo (art. 43-VI-a).
5. **Indemnización por suspensión de plaza :** Cuando en aquellos casos el trabajador pierde su empleo por causa ajenas a su voluntad imputables al gobierno o a las necesidades u organización de servicios públicos (art. 43-VI)

La, Ley Federal del Trabajo de una manera similar se refiere a la indemnización, es decir, al pago de la misma, en los casos siguientes :

1. Despido : (art. 49).
2. Accidente de trabajo ; (art. 474, 489).
3. Enfermedades profesionales ; (art. 476 y 513).
4. Incapacidad (art. 483 y 484).

La LFTSE cuando se refiere a la suspensión de plaza pretende dejar en el abandono a el trabajador, al fijar el pago de una indemnización, pero solo en el caso de los trabajadores de base, porque en el caso de los interinos no se da la preocupación del destino del trabajador interino (académico interino). La LFT es parecida a la LFTSE pero omite la indemnización por suspensión o simplemente se refiere al despido.

PROPUESTAS

a) LA INDEMNIZACIÓN DEL ACADEMICO AL TERMINO DEL "INTERINATO"

La falta de estabilidad en el empleo por el hecho de haber celebrado una relación de tiempo determinado y por existir un alto índice de desempleo, justo resulta insertar en la legislación el derecho a recibir un pago (indemnización).

..." La estabilidad importa, con la seguridad del trabajo, la del salario correspondiente, que es el factor que más importa para la tranquilidad del obrero y de su familia" A falta de estabilidad pertinente fijar una indemnización, que permita tranquilidad ¹

Resulta pertinente mencionar el contenido del artículo 1º de la constitución, que dispone: "En los estados Unidos Mexicanos todo individuo gozara de las garantías que otorga la constitución", Parece que la preceptuado en el artículo 1º en cuanto al trato igual se vio alterado en sus leyes complementarias y que por ende las garantías sociales no son aplicables de manera igual.

La proporcionalidad como forma de igualdad manifiesta en los artículo 56 y 15 fracción II de la LFT establece que será aplicada en las condiciones de trabajo para aquellos

¹ Devali Mario L. Lineamientos del derecho del Trabajo. Buenos Aires Argentina 1953.. Ed. Tipografica Argentina pág. 271

que ejecuten trabajos similares, proporcionalidad que no se da en beneficio de la indemnización para quienes cubren temporalmente una plaza por tanto tal principio se desvanece ante la realidad.

La LFT consagra en su artículo 3° la norma internacional expresada en la Carta de la OEA " El trabajo es un derecho y deber social" para los hombres de nuestra sociedad postura que también la constitución adopto de ahí la necesidad de tomar medidas que realmente logren una verdadera "seguridad social".

Justa resulta la indemnización del académico al termino de un interinato porque la renuncia es obligada, por lo siguiente :

"El hecho de que un trabajador acepte la relación individual de trabajo por tiempo determinado, de acuerdo con la naturaleza del trabajo, implica una renuncia anticipada a la misma". Por tal renuncia el trabajador queda en la incertidumbre.

...." Se debe, garantizar la continuidad en el empleo no solamente mediante la lucha contra el paro, sino mediante la garantía, por parte de Estado y del derecho contractual colectivo de una cierta continuidad del estatuto del trabajador", a falta de continuidad. La ley debe prever una indemnización que garantice no la continuidad si no la sobrevivencia del trabajador y su familia.

Todo trabajador tiene una serie de necesidades que para cubrir las requiere de trabajo permanente, " a cada uno según sus necesidades, asegura a todos un nivel de existencia decorosa y humana, " tal principio requiere de un trabajo permanente o en su defecto una indemnización que satisfaga las necesidades de cada uno.

Ya la legislación laboral contempla el pago de una indemnización en el supuesto de la terminación de la relación de trabajo, por causa imputable de quien recibe el servicio, en este caso el Estado, para aquellos trabajadores que guardan una relación de base (privilegio de estabilidad), la indemnización se da como objeto de proteger al trabajador y a su familia, por el tiempo que quede desempleado.

No entiendo que diferencia existe entre un trabajador interino y uno de base, de contar con los medios suficiente para cubrir sus necesidades al término de la relación de trabajo.

Por ello propongo, que al trabajador interino se le de un pago indemnizatorio al término del interinato por la simple y suficiente razón de contar con una cantidad de dinero que le permita subsistir en tanto se emplea de nuevo.

b) LA INDEMNIZACIÓN COMO COMPENSACIÓN AL TRABAJO PRESTADO.

El trabajo de planta resulta para Davalos... "la cristalización de uno de los propios substanciales del derecho del trabajo: La estabilidad de los trabajadores en el empleo; tan esencial es el trabajo, como el agua que bebemos o el aire que respiramos"² Eficaz comparación que muestra la necesidad de permanecer en el empleo, trágico destino para aquel trabajador que no cuenta con un trabajo de planta que en cualquier momento puede quedar sin el sostén de un salario, "quedar sin agua y sin aire" prioridad entonces el garantizar la subsistencia del trabajador que queda sin empleo como compensación al trabajo prestado.

En el contrato por plazo determinado, "los derechos de los trabajadores ante una eventual rescisión injusta del contrato por iniciativa del empresario disminuye con el paso del tiempo. El transcurso de los días y los meses, en ese caso lo aproxima el término natural de la prestación de servicios"³... Los contratos de tiempo determinado (interinatos) constituyen en el fondo un obstáculo para la estabilidad del trabajador al señalar la transitoriedad de su permanencia en la empresa o institución (del Estado).

"... La prórroga no da derecho al prestador de servicios para alegar su permanencia, continuidad y estabilidad en el trabajo, es decir, considerarse como trabajador de planta" esto afirma que si un académico interino se le prórroga su relación de trabajo por años no

² Davalos José, Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo, México 1991., ed. Porrúa 2º De. pág. 24

³ Mozart Victor Russomano La estabilidad del Trabajador en al Empresa México 1980 De. UNAM pág. 13

tendrá derecho a una indemnización lo cual resulta injusto, porque finalmente esta prestado su trabajo de la misma forma que un trabajador o académico de base.⁴

La LFT establece que la prolongación de la realización de duración determinada más allá de la fecha provista para su terminación o de la conclusión de la obra, la transforma en una relación de trabajo por tiempo indeterminado la LFTSE prevé la aplicación de supletoria de la LFT en lo provisto por la Ley (art. 11 LFTSE), así mismo el reglamento en cuestión en su artículo 4 manifiesta lo mismo.

Atendiendo la aplicación supletoria de las LFT en la condición del personal académico del IPN. Las autoridades encargadas de aplicar la Ley mañosamente celebran relaciones de trabajo internas por menos de seis meses, y para que aparentemente la duración de la relación no baya más allá de la fecha prevista, y el docente no pueda exigir que su relación de trabajo se trasforme de interna a base.

Al término del interinato se celebra otro interinato pero para sustituir o cubrir o otro académico de base, siendo así que la permanencia del académico se prolonga por años sin tener la posibilidad de contar con estabilidad dentro de la institución.

Se hace necesaria la Indemnización para los internos que sustituyen a los trabajadores de planta (LFT), en virtud de la violación de la norma contenida en el artículo 132 fracción X de la LFT que dice: los sustitutos tendrán el carácter de internos

⁴Davalos José Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo. México 1991., ed. Porrúa 2º De. Pág 36

considerándolos como de planta después de los seis meses, sin considerar los nombramientos cuya duración sea menor a seis meses, sino que tome en cuenta el tiempo en que ingrese a la institución.

“A la terminación del contrato queda únicamente obligado el patrón al pago debido, es decir, a salarios que tengan pendiente de cobrar el trabajo tiempo extra si es que lo a trabajado, parte proporcional de aguinaldo, parte proporcional de vacaciones, y de prima vacacional y de alguna otra prestación que pudiera tener aplicación por virtud del contrato individual de trabajo o de contrato colectivo. Obviamente al no a ver responsabilidad del patrón al término del contrato por la causa real estipulada en el mismo, el trabajador no tiene derecho al pago de ninguna indemnización”.³ Lo anterior es aplicable a la relación de tipo determinado, encuadrado en ella al académico, interino, insisto en que debe contemplarse el destino del trabajador al término de la relación de trabajo, porque no resulta socialmente el dejar desamparado a quien entrego su vida a su trabajo, a una institución del estado, por tanto propongo el pago de una indemnización al académico como compensación al trabajo prestado.

³ Ramírez Fonseca Francisco Suspensión Modificación y Terminación de las Relaciones de Trabajo, Ed. 3ª México 1986 Dc. Pac. Pág. 54

c) LA INDEMNIZACIÓN COMO MANERA DE GARANTIZAR TEMPORALMENTE LAS NECESIDADES BASICAS DE LA FAMILIA (ALIMENTACION, CASA, VESTIDO, ETC.).

" La principal dificultad de el maestro es la pobreza; el o ella pretender una profesión mal pagada. No puede vestir ni vivir como un obrero, pero se le paga ha veces como a un obrero no especializado"⁶ si esto resulta alarmante más alarmante es el hecho de que un académico quede sin empleo, y por ende, sin la posibilidad de cubrir su necesidades personal es y menos aun las de su familia, por tanto es de especial importancia que la legislación contemple una indemnización al término del interinato pare que asi el académico subsista en tanto encuentra un nuevo empleo.

Pero tristemente, en la relación de trabajo del académico interino no existe la solidez de la relación de trabajo, y menos la seguridad plena y efectiva de que en el futuro exista el empleo que tiene, y que satisfaga sus necesidades y de su familia, de ahí la importancia y la necesidad de que la legislación laboral contemple y aplique una disposición que no permita el dejar en el abandono al académico y a su familia. Disposición que debe especificar el pago de una cantidad indemnizatoria por no poder el estado o no querer mantener una relación de trabajo.

Desde el punto de vista doctrinal, estabilidad en el trabajo implica solidez de las relaciones de trabajo y la seguridad plena y efectiva de que, en el presente y en el futuro, la

⁶ Hight Gilbert, El Arte de Enseñar Buenos Aires 1967 Ed. Paidós Pag. 23

satisfacción de las necesidades del trabajador académico y de su familia no dependerá de la arbitrariedad ni del capricho del titular del IPN o de las autoridades del mismo instituto.

El hombre trabaja para, satisfacer sus necesidades fisiológicas, psíquicas y sociales y consecuentemente para desarrollar plenamente su naturaleza de ser humano y cumplir con su autentico destino.

No basta que el hombre satisfaga sus necesidades presentes por medio del trabajo, sino que requieren de certeza y seguridad de que va a seguir contando con ese trabajo, que signifique el tener resuelta la problemática de como y conque va a obtener los satisfactores de sus futuras necesidades y poder, libre de la penuria y del miedo, disfrutar de holgura para utilizar y desarrollar plenamente sus energías potenciales y sus posibilidades creadoras, además de que en el hombre son primordiales las necesidades de la familia.

Tomando en cuenta el contenido del primer párrafo del artículo 123 Constitucional que dice: "Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto se promoverá la generación de fuentes de trabajo y la organización social para el trabajo, con forme a la Ley". Lo anteriormente expuesto resulta en este momento solo un deseo que la propia realidad niega su posibilidad de cristalización, ya que en estos momentos existe un alto índice de desempleo y que por ello el trabajador que pierde el trabajo que tenia requiere protección, ante la difícil posibilidad de encontrar otro.

Creo que el derecho al trabajo en una sociedad donde el empresario o las instituciones del estado no cuentan con la capacidad de emplear a un individuo indefinidamente, deberá traducirse en un derecho a la subsistencia, puesto que si no tienen trabajo o empleo de qué manera puede vivir mientras consigue emplearse de nuevo

Roberto Muñoz nos dice: " la cristalización del derecho al trabajo requiere reestructurar jurídicamente a la sociedad y resolver una basta red de cuestiones económicas, sociológicas, culturales y técnicas que den oportunidad a todos los trabajadores de México de tener un trabajo que le permita alcanzar su bienestar material y desarrollo espiritual"⁷

Pero en tanto no se de dicha cristalización, es de suma importancia el tomar medidas tendientes a garantizar la supervivencia de aquellos trabajadores que nuestra legislación laboral no protege, por el hecho de cubrir temporalmente una vacante.

La LFT en su artículo 154 a 157 prescribe las preferencias y procedimientos para que el trabajador que habiendo trabajado en determinado establecimiento pueda reingresar al trabajo, tomando en cuenta:

- El que sea Mexicano.
- Que no tengan otra fuente de ingresos.
- Que no hayan estado sindicalizados.

⁷ Muñoz Ramón Roberto Ob.. Cit. pág. 45

La compasión que muestran los anteriores numerales no cura la yaga de aquellos que quedan sin empleo, por el pecado de haber cubierto a otro trabajador en su trabajo. Insisto, qué pasa durante el tiempo en que no existe la posibilidad del reingreso.

" Es un hecho innegable que la pérdida del poder adquisitivo en poco tiempo coloca a las indemnizaciones en la más absoluta condición de insuficiencia. A lo empobrecido de nuestra moneda, hay que agregar el grave problema que representa para el trabajador colocarse en un nuevo trabajo, en un ambiente en el que prevalece el desempleo"⁸.

Por lo antes expuesto propongo el pago de una indemnización para el académico interino, que le permita cubrir sus principales y básicas necesidades como son, alimentación, casa, vestido, educación y todo lo que minimamente requiere una familia. Todo esto mientras el académico interino cuanta con un empleo que le permita contar con un salario.

⁸ Dávalos José Tópicos ... Ob. cit. pág. 71

Tan necesaria resulta la solución de un problema, tan necesario resulta echar paso a tras para notar que la humanidad sangra en cada momento histórico, anhelando el que sus palabras se tornen verdades vividas. Ahora es entre momento buscamos la alternativa, alternativa que con sangre se vio en el pasado. El sueño que en mis palabras no resulten estériles para aquellos que en sus manos está no olvidar el anhelo y la esperanza del hombre.

10 de octubre de 1996

Cumberto

CONCLUSIONES

El beneficio del pago de una indemnización se funda en el espíritu del mismo, que se traduce en el resarcimiento en la compensación de un daño, es decir, en la reparación de perjuicio, fundada es la existencia del daño que en este caso se causa al aprovechar el trabajo de aquel que realiza un servicio académico de manera temporal (interinato) y que al término de la relación lo deje en un estado de indefensión. el estado se obliga al pago de lo debido, esto es la parte proporcional del aguinaldo, al pago de salario por el tiempo convenido, al pago proporcional de la prima de antigüedad, etc. pero su obligación no va más allá .

La presente investigación arroja como resultado lo siguiente :

PRIMERA La Ley si establece el pago de una indemnización llamada constitucional, puesto que se contempla en el artículo 123 constitucional en su fracción IX, pero solo son acreedores a dicha indemnización, los sujetos que terminen su relación de trabajo, por despido injustificado o por supresión de plazas, pero no los trabajadores cuya relación es determinada como es el caso de los académicos interinos, salvo que sean despedidos antes del término de la relación, pero llegado el término la ley es clara al expresar que no tiene derecho a ninguna indemnización.

SEGUNDA El trabajador académico interino , es aquel elemento de la educación en nuestro país que por sus funciones, tiene a su cargo el fortalecimiento de conocimientos así como la transmisión de los mismos con el objeto de formar una sociedad preparada que logra su desarrollo, con base en el conocimiento científico.

TERCERA El sujeto en mención por lo expuesto en el presente trabajo carece del derecho de estabilidad, solo cuenta con la posibilidad de que se prorrogue la relación, cuando el objeto subsista, pero la prorroga no genera estabilidad cuando la relación no va más allá de seis meses. La falta de estabilidad se justifica por el hecho de que este trabajador es suplente de aquel que es de base, es decir indispensable para el funcionamiento de las instituciones del estado. el interino solo cubre necesidades temporales, que en muchos de los casos se prolongan (como ya dijimos en el cuerpo de la investigación), mañosamente por años.

CUARTA La falta de estabilidad se traduce en la falta de igualdad, por que para los que cuentan con la estabilidad en el trabajo nace el derecho a la indemnización, caso diferente de los trabajadores interinos que la permanencia es insegura y por ello la indemnización no resulta una posibilidad o derecho.

QUINTA El derecho laboral como el estatuto de justicia social, debe proteger al académico interino ya que para el derecho todo trabajador es sujeto de derechos, y por lo tanto contar con lo elemental que le permita subsistir.

SEXTA El postulante considera y afirma que la indemnización para el académico interino es una necesidad que se fundamenta en el derecho de contar con dinero que le permita vivir en el lapso de tiempo en que queda desempleado.

SEPTIMA Así mismo la indemnización deberá cumplir la función protectora de aquella clase de trabajadores (académicos interinos), que como ya quedo demostrado no cuenta con el abrigo y la custodia de la Ley, que no permita el que sean presa de la desesperación por no encontrar empleo inmediatamente, ante esta realidad de desempleo.

OCTAVA Las indemnización resulta esencial no solo para el académico interino sino para aquellos que dependen de él, y que requieren se les cubran diversas necesidades como la fundamental la alimentación.

La indemnización a parte de curara los males antes mencionados, debe frenar la evasión de responsabilidad del estado, en tanto que ¡repito!, deje desprotegido al académico interino.

Se dice que en nuestro país todos tenemos derecho al trabajo, por ende todos debemos tener derecho a no permanecer desprotegidos por la legislación, en virtud de haber entregado la vida, el entusiasmo y las esperanza a nuestra nación.

De especial preocupación me resulta la situación de aquel trabajador que aparte de estar mal protegido se le olvide como se olvida a la patria.

*En el cielo la esperanza cabalga
esperando encontrar un rincón,
en el que se multipliquen y cristalicen los anhelos,
en bondades para quienes sufren luchado,
Por lo poco que queda de patria.*

BIBLIOGRAFIA

BARRET FRANCOIS Historia del Trabajo. 4a ed. Editorial Universitaria de Buenos Aires. Buenos Aires Argentina. 1971 págs 180

BARTOLOME DE LA CRUZ HECTOR G. La Organización Internacional del Trabajo. 1a ed Editorial Astrea Buenos Aires. 1996 págs. 240

BORRELI NAVARRO MIGUEL Análisis práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. 3a ed Ed. Sista, S.A. México. 1992 págs. 531

BRICEÑO RUIZ Derecho Individual del Trabajo Ed. Harna México. 1985 págs. 627

CARMELINCK G.H. Y LION-CAEN G. Derecho del Trabajo 1a ed. Aguilar Madrid, España 1974. Págs.545

CASTORENA J. JESUS Manual del derecho obrero De Ensayo de Integración de la Doctrina Mexicana del derecho Obrero México. 1949 págs 317

COMITÉ MIXTO OIT-OMS OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO Factores Psicosociales en el Trabajo(naturaleza, Incidencia y prevención) 1a ed. Ed. Alfaomega México. 1992 págs. 87

DAVALOS JOSE Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo. 2a. ed. Ed. Porrúa México. 1991 págs. 283

DAVALOS JOSE Tópicos Laborales Ed. Porrúa México 1992. Págs. 424

DEL BUEN NESTOR Derecho Procesal del Trabajo 2a de. Ed. Porrúa. México 1990 págs. 643

DE LA CUEVA, MARIO El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo 3a ed. Ed. Porrúa México 1977. Págs. 639

DE LA MADRID HURTADO MIGUEL Estudios de Derecho Constitucional 3a ed. Ed. Porrúa México 1986 págs. 245

DE RUGGIERO, GUIDO El Concepto del Trabajo en su Génesis Histórica 1a ed. Ed. La Playade.. Buenos Aires 1973 págs 102

DEVEALI, MARIO L. Lineamientos del Derecho del Trabajo. 1a ed. Ed. Tipografía Argentina Buenos Aires. 1953 págs. 586

GUERRERO EUQUERIO Manual de Derecho del Trabajo 17a ed. Ed. Porrúa México 1990 págs. 614

HIGHET, GILBERT. El Arte de Enseñar 1a ed. Ed. Paidós Buenos Aires. 1967. Págs. 312

JUNTA FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE.

Jurisdicción Territorial en la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. Ed. S.T.P.S. México 1987. Págs 41

KASKEL WALTER, Y DERSCH HERMANN Derecho del Trabajo 5a Ed. Roque Depalma, Buenos Aires. 1961 págs. 564

MOZART VICTOR ROSSOMANO La Estabilidad del Trabajo en la Empresa 1a ed. Ed. U.N.A.M. México. 1980. Págs. 779

MUÑOS RAMON ROBERTO Derecho del Trabajo Tomo II 2a Ed. Porrúa México 1983, págs. 450

PARIAS LOVIS-HENRI Historia General del Trabajo (La civilización Industrial). Ediciones Grijalbo S.A. España 1965. Págs. 1960

RAMIREZ FONSECA FRANCISCO Suspensión Modificación y Terminación de la Relación del Trabajo. 3a ed. Ed. Pac. México 1986 págs. 132

RAMOS EUSEBIO Y TAPIA ORTEGA ANA ROSA Nociones de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. 1a ed. Ed. Pac. México 1986 págs. 180

REDAEN JOHN D. Y RYAN FRANCIS A. Pedagogía General y Filosofía de las Educación Ediciones Morata S.A. Madrid, España 1967 págs. 519

ROVAIX PASTOR Génesis de los Arts. 27 y 123 de la Constitución Política de 1917. 2a ed. Ed. biblioteca del Instituto Nacional de Estudios Históricos de la Revolución Mexicana México 1959 págs. 324

SAYEG HELU JORGE El Congreso Constituyente de 1916 - 1917 Ed. biblioteca del Instituto Nacional de Estudios Históricos de la Revolución Mexicana México 1978 págs. 278

SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVENCIÓN SOCIAL Manual de Organización Específica de la Junta de Conciliación y Arbitraje. Ed. S.T.P.S. México 1994. Págs. 69

TREBA URBINA ALBERTO El Nuevo Artículo 123 Editorial Porrúa México 1962 págs. 292.

LEGISLACIONES

CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS PORRÚA, MEXICO. 1994

NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO PORRÚA , MÉXICO 1994.

LEGISLACION FEDERAL DEL TRABAJO BUROCRATICO. PORRÚA MÉXICO 1993.

LEY GENERAL DE EDUCACIÓN. DE. LIBROS BARATOS MÉXICO. 1994.

LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. MÉXICO. 1992.

REGLAMENTO DE LAS CONDICIONES GENERALES DEL TRABAJO DEL PERSONAL ACADEMICO DEL INSTITUTO POLITECNICO NACIONAL. COMITÉ EJECUTIVO D-II-IPN-12 ESIME-ZACATENCO MÉXICO. 1992