

00281
11

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO
FACULTAD DE DERECHO
DIVISIÓN DE ESTUDIOS DE POSGRADO
DOCTORADO POR INVESTIGACIÓN

**INEFICACIA DEL SISTEMA JURÍDICO LABORAL
PARA LA DEFENSA DE LOS DERECHOS HUMANOS
CASO: MUNDO DEL TRABAJO EN EL ESTADO DE
MÉXICO DURANTE LOS NOVENTA**

MARÍA DE LOURDES GONZÁLEZ CHÁVEZ

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

Autorizo a la Dirección General de Bibliotecas de la UNAM a difundir en formato electrónico e impreso el contenido de mi trabajo recepcional.

NOMBRE: Ma. de Lourdes González Chávez

FECHA: 2 de Septiembre de 2003

FIRMA: [Firma manuscrita]

MÉXICO, D.F., 2002



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.

DEDICATORIAS

A mi más puro y sublime
amor y a su madre

A José Agustín González Argüelles
y María de la Paz Chávez Michel de
González Argüelles

A María de Guadalupe y Salvador,
Luz del Carmen Julieta y Alfredo,
Rosalinda Margarita Antonia y
Victor Humberto,
Teresita de Jesús y Mauro

A José Agustín y Anabel,
Rosalinda Elizabeth y Jaime,
Victor y Edith

A Mónica, Humberto, María de
Guadalupe, Mauro Javier, Salvador,
Luz del Carmen, Andrea, Jorge, José
Agustín y Alejandro

A Elvira y María Elena Chávez
Michel prototipos de superación
académica

A mis Maestros,
Condiscípulos y compañeros
de trabajo

A la clase trabajadora, con la cual
compartí durante el ejercicio de mi
vida profesional

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

ÍNDICE GENERAL

	PÁGINA
ÍNDICE GENERAL	I
INTRODUCCIÓN	V
1. JUSTIFICACIÓN DEL PROYECTO	V
1.1. TEÓRICA	VIII
1.2. SOCIAL	VIII
1.3. POLÍTICA	VIII
2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	IX
2.1. SOCIO ECONÓMICO	IX
2.2. TEÓRICO	IX
2.3. TEMPORAL	XIII
2.4. TERRITORIAL	XV
3. OBJETO	XV
4. HIPÓTESIS	XV
5. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	XVI
6. MARCO METODOLÓGICO	XX
7. CONTENIDO DE LA INVESTIGACIÓN	XXIII
8. AGRADECIMIENTOS	XXVI
CAPÍTULO I	
MARCO HISTÓRICO Y CONCEPTUAL DEL MUNDO LABORAL EN EL ESTADO DE MÉXICO	1
1. MARCO HISTÓRICO	1
1.1. PERÍODO DEL PORFIRIATO, ÚLTIMO TERCIO DEL SIGLO XIX	1
1.2. PERÍODO PRE-REVOLUCIONARIO, 1900-1910	3
1.3. PERÍODO REVOLUCIONARIO, 1910-1917	3
1.4. PERÍODO DE INSTITUCIONALIZACIÓN, 1917-1930	4
1.5. PERÍODO DE TRANSICIÓN AL CRECIMIENTO 1930-1950	7
1.6. PERÍODO DE CRECIMIENTO ACELERADO 1950-1989	9
2. MARCO CONCEPTUAL	19
2.1. SISTEMA SOCIOECONÓMICO	20
2.2. SISTEMA MUNDO LABORAL	22
2.3. CLASE SOCIAL	25
2.4. CLASE TRABAJADORA	28
2.5. TRABAJADOR VULNERABLE	30
2.6. BIENESTAR SOCIAL	33
2.7. JUSTICIA	35
2.8. JUSTICIA SOCIAL	37
2.9. DERECHOS HUMANOS	38
2.10. DERECHO LABORAL	39
CAPÍTULO II	
MARCO TEÓRICO JURÍDICO PARA EL ANÁLISIS DEL DERECHO	

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

LABORAL MEXIQUENSE	41
1. TEORÍAS MONISTAS	41
1.1. TEORÍAS IUSNATURALISTAS	42
1.1.1. TEORÍAS DE LA PRIMERA GENERACIÓN	45
1.1.2. TEORÍAS DE LA SEGUNDA GENERACIÓN	48
1.1.3. TEORÍAS DE LA TERCERA GENERACIÓN	48
1.1.4. TEORÍAS DE LA CUARTA GENERACIÓN	49
1.2. TEORÍAS SOCIOLOGISTAS	49
1.3. TEORÍAS POSITIVISTAS	57
1.3.1. LA ESCUELA DE LA EXÉGESIS	57
1.3.2. LA ESCUELA DOGMÁTICA	58
1.3.3. LA ESCUELA DE LA TEORÍA PURA DEL DERECHO	60
2. TEORÍAS BIMENSIONALES	68
3. TEORÍAS TRIDIMENSIONALES	72
4. MODELO METODOLÓGICO	83
4.1. MARCO CONCEPTUAL	83
4.2. DISEÑO DEL MODELO	85
4.2.1. DELIMITACIÓN TEÓRICA	85
4.2.2. DELIMITACIÓN ESPACIAL	89
4.2.3. DELIMITACIÓN TEMPORAL	90
CAPÍTULO III	
COMPORTAMIENTO DEL MUNDO LABORAL EN EL ESTADO DE MÉXICO DURANTE LA DÉCADA DE LOS NOVENTA	91
1. MARCO TEÓRICO	91
2. OPERACIONALIZACIÓN DEL MODELO	95
3. OBJETIVOS METODOLÓGICOS	96
4. METODOLOGÍA	97
5. DISEÑO DEL DIAGNÓSTICO	99
5.1. RELACIONES Y COORDINACIONES	103
5.2. FACTORES ESTRUCTURALES	105
6. OPERACIONALIZACIÓN DE LA FUNCIÓN PARA CONOCER EL NIVEL DE EFICACIA DEL DERECHO LABORAL A LA LUZ DE LOS HECHOS	106
6.1. DEFINICIÓN DE LA MACRO ESTRUCTURA ECONÓMICA	107
6.2. ESTRUCTURA DEL MUNDO LABORAL	108
6.2.1. SUBESTRUCTURA DE LAS RELACIONES PRELABORALES	109
6.2.2. SUBESTRUCTURA DE LAS RELACIONES LABORALES	109
6.2.3. SUBESTRUCTURA DE LAS RELACIONES POSLABORALES	112
6.3. DEFINICIÓN DE ELEMENTOS	113
6.3.1. ACTORES DEL MUNDO LABORAL	113
6.3.2. MECANISMOS PROCEDIMIENTOS Y ENERGÍA DEL MUNDO LABORAL	114
6.3.3. FACTORES EXTERNOS DEL MUNDO LABORAL	115
6.4. DEFINICIÓN DE SUBESTRUCTURAS, PARÁMETROS Y VARIABLES	115

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

6.4.1. SUBESTRUCTURA COMERCIAL	116
6.4.2. SUBESTRUCTURA SOCIAL	117
6.4.3. SUBESTRUCTURA ECONÓMICA	120
6.4.4. SUBESTRUCTURA POLÍTICA	125
6.4.5. FORMACIÓN PARA EL EMPLEO	127
7. DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD	136
8. PROPUESTAS PARA MEJORAR EL COMPORTAMIENTO DEL MODELO DEL MUNDO LABORAL	140

CAPÍTULO IV

LOS DERECHOS HUMANOS LABORALES Y SU SITUACIÓN EN EL ESTADO DE MÉXICO DURANTE LOS NOVENTA	145
1. LOS DERECHOS HUMANOS DE LA CLASE TRABAJADORA A LA LUZ DE JACQUES MARITAIN	145
2. EL DESARROLLO DE LOS DERECHOS HUMANOS A TRAVÉS DE LA HISTORIA	163
3. EL PAPEL DE LOS DERECHOS HUMANOS EN EL MUNDO DEL TRABAJO	158
4. POSITIVIZACIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS LABORALES	159
5. MARCO JURÍDICO INTERNACIONAL DE LOS DERECHOS HUMANOS LABORALES	160
6. EL RESPETO A LOS DERECHOS HUMANOS LABORALES EN EL ESTADO DE MÉXICO DURANTE LOS NOVENTA	165
7. LA POSITIVIZACIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS EN MÉXICO	172

CAPÍTULO V

LA EFICACIA DEL SISTEMA LABORAL NORMATIVO VIGENTE EN EL ESTADO DE MÉXICO DURANTE LA DÉCADA DE LOS NOVENTA	173
1. LA EFICACIA DEL DERECHO A LA LUZ DE LAS DIFERENTES TEORÍAS	173
1.1. TEORÍAS MONISTAS	173
1.1.1. TEORÍAS POSITIVISTAS	174
1.1.2. TEORÍA IUS SOCIOLOGISTA	176
1.2.3. TEORÍAS IUS NATURALISTAS	177
1.2. TEORÍAS BIMENSIONALES	177
1.3. TEORÍAS TRIDIMENSIONALES	178
2. DEFINICIÓN DE VARIABLES PARA MEDIR LA EFICACIA	180
3. ANÁLISIS DE VARIABLES PARA MEDIR LA EFICACIA	182
3.1. LA OBEDIENCIA Y LA APLICACIÓN	182
3.2. LAS GARANTÍAS	183
3.3. LA LEGITIMIDAD DE LA AUTORIDAD LEGISLATIVA	184
3.4. LA COSTUMBRE	185
3.5. LA SANCIÓN	186
3.5.1. SANCIONES POSITIVAS O NEGATIVAS	187

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

3.5.2. SANCIONES INTERNAS	187
3.5.3. SANCIONES TRASCENDENTES E INMINENTES	187
3.5.4. SANCIONES INSTITUCIONALIZADAS O ESPONTÁNEAS	188
4. FACTORES PARA MEDIR LA EFICACIA	188
4.1. COHERENCIA	188
4.2. INTEGRIDAD	190
4.3. CONOCIMIENTO DE LAS NORMAS POR LOS ACTORES	191
5. SISTEMAS DE VINCULACIÓN	191
5.1. CONTROL SOCIAL	192
5.2. CONTROL ONTOLÓGICO	193
6. VARIABLES PARA EVALUAR LA EFECTIVIDAD	204
6.1. UBICACIÓN DEL SISTEMA JURÍDICO EN LOS MACROSISTEMAS LABORALES	205
6.2. ÁMBITO MATERIAL DE VALIDEZ	206
6.3. LA FUENTE	207
6.4. LA SANCIÓN	207
6.5. LA CUALIDAD	208
6.6. RELACIONES COMPLEMENTARIAS	208
6.6.1. PRIMARIAS	208
6.6.2. SECUNDARIAS	288
6.7. EN FUNCIÓN DE LA VOLUNTAD DE LAS PARTES	209
6.7.1. NORMAS TAXATIVAS	210
6.7.2. NORMAS DISPOSITIVAS	210
6.8. POR SU ÁMBITO DE VALIDEZ	210
6.8.1. ÁMBITO ESPACIAL DE VALIDEZ	210
6.8.2. ÁMBITO TEMPORAL DE VALIDEZ	211
6.8.3. ÁMBITO PERSONAL DE VALIDEZ	212
6.9. SISTEMA JURÍDICO AL QUE PERTENECE	212
6.9.1. MEDIO AMBIENTE DEL SISTEMA	213
6.9.2. COMPONENTES DEL SISTEMA	213
6.10. ORDEN JERÁRQUICO	217
6.10.1. JERARQUIZACIÓN A PARTIR DEL DERECHO NATURAL	219
6.10.2. JERARQUIZACIÓN A PARTIR DEL DERECHO INTERNO EN SU INTERACCIÓN CON EL SISTEMA SOCIOECONÓMICO	220
6.10.3. JERARQUIZACIÓN A PARTIR DEL DERECHO INTERNO	221
7. ESTRUCTURA DEL SISTEMA JURÍDICO LABORAL MEXIQUENSE	223
8. GRADO DE EFICACIA DEL MARCO JURÍDICO LABORAL MEXIQUENSE	228
CONCLUSIONES	229
RECOMENDACIONES	233
BIBLIOGRAFÍA	235
ADDENDA	255

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo tiene como finalidad demostrar la necesidad de modificar el marco jurídico que rige las relaciones entre la sociedad y los trabajadores vulnerables en el seno del mundo laboral del Estado de México, a la luz del enfoque metodológico cuyo contenido dio origen al reporte de investigación que hoy ponemos a consideración de los lectores, bajo el título de: "Ineficacia del sistema jurídico laboral para la defensa de los derechos humanos. Caso: Mundo del Trabajo en el Estado de México durante los noventa" y cuyo contenido se presenta a partir del siguiente enfoque metodológico.

1. JUSTIFICACIÓN DEL PROYECTO

Las ciencias del espíritu, como lo menciona Gadamer, entre las que se encuentra el Derecho, con apoyo en la herencia espiritual del clasicismo alemán desarrollaron una orgullosa conciencia de ser los verdaderos administradores del humanismo, cuando le otorgaron al concepto de humanidad, es decir, a este ideal de la razón ilustrada, un contenido enteramente nuevo mediante el ideal de una "formación del hombre", preparando así el terreno que permitió desarrollar en el siglo XIX a las ciencias del espíritu histórico.

Fue así, como a partir de esa época entre los conceptos básicos del humanismo aparecen como categorías: la formación, el *sensus communis*, la capacidad de juicio y el gusto.

La formación, definida como la cultura que posee el individuo resultado de su educación en los contenidos de la tradición de su entorno "designa más el resultado de este proceso del devenir que el proceso mismo. La traspolación es aquí particularmente parcial, porque el resultado de la formación no se produce al modo de los objetivos técnicos, sino que surge del proceso interior de la formación y la conformación y se encuentra por ello en un constante desarrollo y progresión."¹

Por otra parte, como también lo señala Gadamer, la formación en sí misma no constituye un objetivo, sino un simple medio para el fin; por tanto, mediante la formación en el marco jurídico del entorno laboral pretendemos apropiarnos, por entero, de aquello en lo cual y a través de lo cual nos podremos convertir en expertos de esta materia; por tanto, en la formación alcanzada con respecto a la estructura jurídica de las relaciones laborales en el Estado de México, nada desaparecerá, sino que todo será guardado para alimentar próximas investigaciones que nos acerquen al verdadero conocimiento de las normas que regulan a las relaciones laborales en esta entidad federativa.

¹ GADAMER, HANS-GEORG. *Verdad y Método I*, Ediciones Sígueme, Colección Hermeneia, Salamanca, 1997, p 40

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Así, parafraseando a Hegel la esencia formal de la formación en cuanto a la estructura jurídica de las relaciones laborales en el Estado de México, reposa sobre su generalidad, sin que el ascender a la generalidad se reduzca a la formación teórica con respecto al conocimiento de tal estructura, ni tampoco, designe al comportamiento teórico en oposición al práctico; sino, que acoja la determinación esencial de la racionalidad humana en su totalidad con respecto al marco jurídico del fenómeno laboral. Así, con la esencia general de la formación para aprender la estructura jurídica de las relaciones laborales pretendimos convertirnos en seres espirituales capaces de apropiarnos del marco jurídico regulador del entorno laboral mexiquense.

Sin embargo, parafraseando a Hegel, la esencia de este trabajo no consiste en consumir la estructura jurídica de las relaciones laborales en el Estado de México, sino en reconstruirla; pues, al reconstruirla nosotros nos formamos a sí mismos. De ahí la intención de que, en cuanto que, nosotros adquirimos el "poder" de aprender esta estructura jurídica y la habilidad para manejarla, ganamos, con ello, un sentido de nosotros mismos.

En la descripción de la formación práctica con respecto al marco jurídico de las relaciones laborales mexiquenses, también deseamos reconocer la determinación de su espíritu histórico, espíritu que se clarificó mediante la formación teórica de la estructura jurídica de las relaciones laborales y la aceptación también, la validez de las estructuras socioeconómica y ontológica, en la búsqueda de los puntos de vista generales que nos permitieron aprenderla realmente.

Al considerar que la "formación no debe entenderse sólo como el proceso que realiza el ascenso histórico del espíritu a lo general, sino también como el elemento dentro del cual se mueve quien se ha formado de este modo" ², define a nuestra investigación como el movimiento de enajenación y apropiación que nos permitió obtener un dominio aceptable respecto a la sustancia de la estructura jurídica de las relaciones laborales, como parte de la disolución de todo ser objetivo, el cual sólo se alcanzará en el saber absoluto de la filosofía en el campo del derecho que regula al entorno laboral.

Ahora bien, por *sensus communis*, entendimos, no sólo la cierta capacidad general sita en todas las personas, sino al mismo tiempo el sentido que en este caso fundamenta el quehacer de la comunidad experta en derecho laboral; es decir, lo que orienta nuestra voluntad como profesionales del derecho, para introducirnos al estudio de la problemática que aqueja a los económicamente vulnerables, a la luz del respeto de sus derechos humanos en el entorno laboral del Estado de México al aplicar el derecho positivo vigente que les permita el logro del bienestar social; no como la generalidad abstracta de la razón, sino como la generalidad concreta que representa esta comunidad universitaria.

² Ibid., p 43



De ahí que, la formación en derecho a favor de la clase trabajadora en su calidad de grupo vulnerable a la luz del entorno laboral, los derechos humanos y el derecho positivo vigente constituyen también una vocación para la comunidad de nuestra Universidad y de quien realizó este proyecto, cuyo objeto lo es el construir una nueva *estructura jurídica con fundamento en los juicios originales y naturales del sentido común*, con la pretensión de lograr la justicia y equidad en el entorno laboral del Estado de México.

Sin embargo, para poder seguir el principio de sentido común, que, al decir de Kant, "no puede enseñarse en general sino sólo ejercerse una y otra vez, y en este sentido es más bien una actitud al modo de los sentidos. Es algo que en principio no se puede aprender, porque la aplicación de reglas no puede dirigirse con ninguna demostración conceptual"³, pretendimos desarrollar en esta investigación la capacidad de juicio con respecto al marco jurídico del entorno laboral mexiquense.

Pero, como el uso lógico de la capacidad general de juicio que se reduce al sentido común, por sí misma no nos produjo el conocimiento esperado; fue necesario apoyarnos en el juicio estético del gusto, entendido éste, más que como un concepto estético, como un concepto moral, que para efectos de la investigación se definió como la capacidad de aquél que alcanzará en la estructura jurídica de las relaciones laborales del Estado de México la justa libertad de la distancia, de modo que sepa distinguir y elegir con superioridad y conciencia el camino más efectivo para coadyuvar al logro del bienestar de todos los discapacitados económicos a causa del empleo por la vía del derecho positivo.

Ahora bien, tanto el gusto como la capacidad de juicio nos permitieron juzgar al marco jurídico del mundo del trabajo como lo individual, con referencia a un todo que lo constituyó el bienestar social del económicamente vulnerable en la *estructura laboral mexiquense a la luz de los derechos humano y positivo*; y a la vez, examinar si tal estructura concordaba con la socioeconómica; esto es, si era adecuada y, para ello, se requirió integrarnos como un grupo, con un sentido común, hacia el bienestar social de los económicamente vulnerables.

En este tenor, conforme a nuestra vocación nos propusimos realizar un estudio socioeconómico del entorno laboral en el marco de los derechos humanos y la tendencia socializante del derecho positivo vigente en el Estado de México, en favor de los grupos económicamente débiles de nuestra sociedad con objeto de conocer la situación real de los trabajadores vulnerables.

Respecto al punto de vista histórico, parafraseando a Gadamer, esta investigación entiende que la universalidad de los derechos humanos desde el punto de vista hermenéutico, por lo que hace a los grupos económicamente vulnerables, no tolera restricciones allí donde se trata de la multiplicidad de los intereses históricos que se

³ Ibid., p 62



reúnen en la ciencia de la historia del marco jurídico de las relaciones laborales. Sin duda, hay muchas maneras de escribir y de investigar la historia de esta estructura jurídica; sin embargo, la universalidad del problema hermenéutico va con sus preguntas por detrás de todas las formas de interés por dicha historia, ya que se ocupa de lo que subyace en cada caso a la pregunta histórica.

1.1. TEÓRICA

Al analizar la situación socioeconómica y los diversos marcos jurídicos que existen para hacer realidad el principio de igualar a desiguales, pudimos percatarnos que la normatividad para su reivindicación, actualmente es tanto de carácter público, como privado y social, y además, ante el proceso de internacionalización de estos marcos jurídicos, se hace necesario contar con un área del derecho que sirva de integrador; de ahí que, en primer término hubo la necesidad de buscar una teoría del derecho capaz de interactuar sin problemas en cualquier área del sistema jurídico contemporáneo; con objeto de integrar, en un todo los hechos, los valores y las normas que influyen en el comportamiento de las relaciones laborales en ambientes que iban desde una localidad hasta el nivel internacional. Y para tal fin se consideró conveniente adoptar como eje conductor de la misma a la Teoría Tridimensional del Derecho.

1.2. SOCIAL

El buscar la equidad entre las diversas fuerzas de poder es no sólo un fin del derecho, sino una necesidad social requerida para mantener la paz social dentro de nuestros ambientes; por tal razón, se analizaron, evaluaron y, en su caso, se propusieron cambios al sistema jurídico vigente tendientes a igualar a los económicamente desiguales en un marco de integración y bienestar social.

1.3. POLÍTICO

Políticamente, se comprobó que los seres económicamente vulnerables, al organizarse como grupos del sector social, constituyen una fuerza real de poder, con capacidad para exigir la creación de normas jurídicas que les permitan integrarse al desarrollo compartido mediante estrategias, tales, como los controles legales que constituyen un instrumento tendiente a reducir la brecha entre los que más tienen con respecto a los que menos tienen.

Por lo cual, pretendemos que esta investigación constituya un conocimiento, que tenga que ver con la honestidad científica de admitir el compromiso que de hecho opera en toda comprensión del fenómeno jurídico que regula al sistema laboral en la entidad. Sin embargo su verdadera intención es y sigue siendo filosófica; pues, "no

está en cuestión lo que hacemos ni lo que debiéramos hacer, sino lo que ocurre con nosotros por encima de nuestro querer y hacer”⁴ con respecto a dicha estructura.

2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.

Con respecto a las fronteras de esta investigación, aunque “en este terreno no hay límites estrictos,”⁵ al decir de Gadamer; En este trabajo consideramos que la universalidad del aspecto hermenéutico, por lo que hace al estudio de la estructura jurídica de las relaciones laborales en el Estado de México, durante los noventa no se restringe arbitrariamente, ya que por sí sola representa una universalidad. Por tanto, para efectos de esta investigación se define de la siguiente manera:

2.1. SOCIOECONÓMICO.

A lo largo de la historia, el marco jurídico del sistema de relaciones laborales en el Estado de México, ha influido, entre otros fenómenos, a mantener la existencia de grupos antagónicos en nuestra sociedad, cuya consecuencia ha dado origen a clases sociales económicamente poderosas, en contraposición a grupos sociopolíticos, económicamente débiles.

Y a pesar de los grandes esfuerzos jurídicos realizados en el devenir histórico, estos antagonismos aún existen en nuestra sociedad, como en el caso de las empresas en cuyo interior existen conflictos entre el patrón y el trabajador; así como, entre el patrón y el sindicato; por señalar algunos de ellos.

Por tanto, el marco jurídico del mundo del trabajo, como fenómeno social, aún provoca, entre otros conflictos, antagonismos que originan la existencia de discapacitados económicos con respecto de quienes no lo son al interior de las unidades productivas, sobre todo en las del sector privado y público.

2.2. TEÓRICO

Para lograr el bienestar social de la humanidad, como un fin del derecho, entre otras acciones, proponemos, la búsqueda de la equidad entre las fuerzas antagónicas de nuestra sociedad, a través de transformaciones jurídicas que permitan a todos los seres humanos contar con los mínimos de bienestar a que aspiran, por la vía del empleo.

⁴ Ibid., p 10

⁵ Ibid., p 13



De ahí que, teóricamente la investigación desde el punto de vista sociológico se limite al estudio de los grupos económicamente vulnerables por causa del trabajo, a la luz del concepto hecho a que alude la teoría Tridimensional del Derecho propuesta por Miguel Reale para conocer el comportamiento en la actual estructura socio jurídico de las relaciones laborales mexiquenses.

Con tal fin, a los hechos, en su interior, se les ordenó a la luz de la Teoría Estructuralista propuesta por Antonio Barros de Castro y Carlos Francisco Lessa, Adam Schaff y Georges Spyropoulos.

Dado que el comportamiento de la estructura jurídica de las relaciones laborales en el Estado de México depende en buena medida de su devenir histórico, también se analizó dicha estructura a través de los hechos más relevantes que cronológicamente influyeron en su actual actuar, con fundamente en la teoría propuesta por Alexander Nemer Naime.

Una vez conocido el comportamiento del mundo del trabajo, procedimos a definir los derechos humanos laborales, considerados éstos valores, conforme a la Teoría del Derecho Natural propuesta por Jacques Maritain.

Para finalmente, describir y ordenar a las normas positivas vigentes con fundamento en los parámetros de evaluación propuestos por los autores Eduardo García Máynes y Leticia Bonifaz Alfonso.

A partir de este ámbito de referencia, también valoramos la atencencia y pertinencia del marco jurídico que regula la estructura de las relaciones laborales del Estado de México, en función del logro del bienestar social, como derecho humano, a favor de los económicamente vulnerables, para cuyo efecto utilizamos como elemento integrador a las teorías Estructuralista de Adam Schaff, Hermeneútica de Hans Georg Gadamer y del Garantismo Jurídico propuesta por Luigi Ferrajoli.

Por otra parte, al probarse que existen también flujos migratorios de la clase trabajadora nativa de la entidad, hacia el resto de México, en una primera etapa y del mundo en una segunda; así como flujos de los aborígenes de México y del resto del mundo hacia el Estado de México, se determinó la conveniencia, en un futuro de estudiar su comportamiento con objeto de proponer soluciones ante el eminente antagonismo entre los actores de las relaciones laborales.

Ahora bien, conforme a la teoría de Gadamer, el planteamiento del problema, desde el punto de vista teórico lo definimos a partir de las interrogantes, consideradas como el horizonte del preguntar; lo cual, constituyó el marco, a partir del que se determinó la orientación del sentido de nuestra investigación.

Respecto a los hechos, para el caso del Estado de México, en esta investigación nos formulamos las siguientes preguntas:

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

¿Qué se entiende por sistema socioeconómico?

¿Cómo se integra el sistema socioeconómico?

¿Cómo se define el mundo del trabajo, a la luz del sistema socioeconómico?

¿Cómo influye el sistema socioeconómico en el mundo del trabajo?

¿Cuáles son los principales factores endógenos y exógenos que determinaron el comportamiento de la sociedad frente a los grupos económicamente vulnerables por razones laborales?

¿Durante la década de los noventa, cuál fue la aportación del mundo para el logro del bienestar social de los trabajadores vulnerables?

Por lo que hace al ámbito de los valores, se procedió al diseño de las siguientes interrogantes:

¿Qué se entiende por derecho natural?

¿Cuáles son las características de los llamados derechos naturales o humanos?

¿Es factible hablar de derechos naturales o humanos en favor de determinados grupos sociales?

¿Es correcto hablar de derechos naturales en favor de los grupos económicamente vulnerables?

¿Puede considerarse vulnerable a todo aquel que vive de la transferencia de su fuerza de trabajo o depende de alguien que lo sea?

¿De los que se consideran grupo económicamente vulnerable por razones laborales, cuáles son sus derechos humanos?

¿Cómo se definen a los derechos humanos laborales en el mundo?

¿Cómo se definen a los derechos humanos laborales en el Estado de México?

¿Quién era el directamente responsable de proteger los derechos humanos de los trabajadores vulnerables del Estado de México, en el mundo, en el nivel nacional y en su territorio?

¿Cuál fue el papel del Gobierno del Estado de México en las acciones para proteger los derechos humanos laborales de sus habitantes y aborígenes en la Entidad?

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

¿Cómo está organizado el mundo y nuestro país para proteger los derechos humanos laborales?

¿Cómo está organizado el Estado Mexicano para proteger los derechos humanos laborales?

¿Cómo está organizado y qué ha hecho el Estado de México para la protección de los derechos humanos en favor de los grupos económicamente vulnerables por razones laborales?

¿Cuál fue el papel de la Administración Pública del Estado de México, en las acciones tendientes a proteger los derechos humanos de los grupos económicamente vulnerables por razones laborales en el período que comprende de los años de 1990 a 1999?

En el ámbito de las normas, las interrogantes que constituyeron el horizonte del preguntar fueron las siguientes:

¿Cuáles de los derechos humanos a favor de quienes viven de su fuerza de trabajo, se insertan en el marco jurídico mexiquense vigente que regula al entorno laboral?

¿Cuáles de los derechos humanos a favor de quienes viven de su fuerza de trabajo, se insertan en el marco jurídico mexiquense vigente que regula al mundo del trabajo, como normas constitutivas, como normas ordinarias, como normas técnicas y/o como normas individualizadas a la luz de la jerarquía de leyes?

¿Cuáles de los derechos humanos a favor de quienes viven de su fuerza de trabajo, se insertan en el marco jurídico mexiquense vigente que regula al mundo laboral en los niveles internacional, federal, estatal y municipal?

¿Cuáles de los derechos humanos a favor de quienes viven de su fuerza de trabajo, se insertan en el marco jurídico mexiquense vigente que regula al mundo laboral, con carácter de normas sustantivas y cuáles con carácter de normas adjetivas?

¿Cómo se protege en el derecho positivo mexiquense el derecho al trabajo?

¿Cómo se protege en el derecho positivo mexiquense al derecho del trabajo?

¿Cómo se protege en el derecho positivo mexiquense al derecho del autoempleo?

¿Cómo se regula en el derecho positivo mexiquense el derecho a la asistencia y seguridad social y económica?

¿Cómo se protege en el derecho positivo mexiquense el derecho a la asociación profesional?

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

¿Cómo se regula en el derecho positivo mexiquense el derecho a la coparticipación?

¿Cómo se regula en el derecho positivo mexiquense el derecho de la seguridad social?

¿Cómo se protege en el derecho positivo mexiquense el derecho administrativo del trabajo?

¿Cómo se regula en el derecho positivo mexiquense el derecho procesal del trabajo?

¿Cómo se regula en el derecho positivo mexiquense el derecho administrativo sancionador y penal del trabajo?

¿Cuál fue la función real del derecho en la estructura del sistema de relaciones laborales del Estado de México durante los noventa?

¿Cómo influyó en el sistema de relaciones laborales el marco jurídico mexiquense vigente que reguló en los noventa al mundo laboral?

¿Cómo podría lograrse la eficacia del derecho positivo laboral mexiquense?

2.3. TEMPORAL

Independientemente de que en la investigación analizamos al modelo de la estructura de las relaciones laborales del Estado de México durante la época de los noventa, ello, no impidió que, en forma somera, se realizara el estudio de sus antecedentes, en el devenir histórico.

Así la propia investigación de la historia del comportamiento del marco jurídico de la estructura de las relaciones laborales constituyó un momento de la comprensión misma, que permitió poner en el mismo nivel tanto al historiador del derecho laboral que regula la estructura de las relaciones laborales, como al jurista práctico; sin que ello significara ignorar que, el primero se ocupa de una tarea exclusivamente contemplativa y el segundo de una tarea exclusivamente práctica. Sin embargo, la aplicación de la legislación laboral existe en el quehacer de ambos, ya que para aplicarla en forma correcta y no arbitraria, fue necesario fundarse sobre una interpretación correcta, y esto implicó que la comprensión misma mediara entre la historia y el presente.

Además, el estudiar, aunque en forma breve, la historia del comportamiento de la estructura jurídica del sistema de las relaciones laborales en el Estado de México, añadió una valoración histórica a la investigación, en donde al evaluar su significado histórico tratamos de no guiarnos por nuestras propias opiniones preconcebidas

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

sobre la historia y sus prejuicios vivos, procurando evitar el riesgo de hacerlo erróneamente.

Lo anterior, con objeto de ubicarnos de nuevo ante una mediación entre pasado y presente, que nos permitiera, a través de un interés hermenéutico empezar justamente allí donde se ha logrado evitar el error, pues éste consideramos es el punto en el que tanto el historiador como el dogmático atestiguan una verdad que está más allá de lo que se conoce, en cuanto que al propio presente efímero es reconocible en el hacer y en los hechos de la actual estructura jurídica de las relaciones laborales.

Fue así como determinamos hasta donde poseyó a su vez validez histórica o dogmática el punto de vista hermenéutico con respecto al marco jurídico de la estructura de las relaciones laborales en el Estado de México. "Si se hace valer el principio de la historia efectual como un momento estructural general de su comprensión, esta tesis no encierra con toda seguridad ningún condicionamiento histórico y afirma de hecho una validez absoluta; Y sin embargo la conciencia hermenéutica sólo puede darse bajo determinadas condiciones históricas. La tradición, a cuya esencia pertenece naturalmente el seguir transmitiendo lo transmitido, tiene que haberse vuelto cuestionable para que tome forma una conciencia expresa de la tarea hermenéutica que supone apropiarse la tradición."⁶

Por tanto, el ámbito histórico de la investigación contempla el estudio de la estructura jurídica de las relaciones laborales en el Estado de México, a partir de las siguientes etapas:

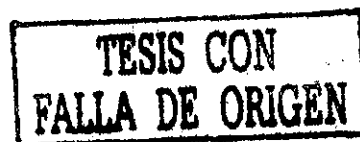
La relación laboral a la luz del derecho privado, definida a través de un marco normativo que considera a las partes en la relación como seres iguales.

La relación laboral a la luz del derecho público, considerada como un derecho que define a los trabajadores como seres que requieren ser protegidos y apoyados por el Estado.

La relación laboral a la luz del derecho social, como un derecho que concede a los trabajadores el carácter de seres dignos de ser reivindicados por la sociedad.

La relación laboral a la luz del derecho humano y social, definida ésta por un derecho cuyo objeto lo es el restituir a los trabajadores su carácter de seres dignos de disfrutar sus derechos humanos laborales, que les han sido arrebatados como miembros de un grupo económicamente vulnerable, en el periodo comprendido de 1990 a 1999.

⁶ Ibid., p 16



Sin descartar los estudios históricos que nos llevaron a la comprensión del fenómeno en la época mencionada, consideramos también conveniente, analizar en la década de los noventa, las primeras acciones para integrar al sistema laboral mexicano con el resto de los países del mundo.

2.4. TERRITORIAL

A pesar de que la investigación únicamente abordó el caso del Estado de México, consideramos que el modelo diseñado para conocer el comportamiento del marco jurídico de las relaciones laborales a través de los hechos, valores y normas que inciden en su actuar, nos permite realizar el estudio del fenómeno en otros territorios y niveles diversos a éste.

3. OBJETO DE LA INVESTIGACIÓN

El objeto de la investigación lo constituyó, el marco jurídico positivo incluyente que procura justicia, equidad y bienestar a los trabajadores vulnerables del Estado de México, a través del respeto de sus derechos humanos, en el entorno del mundo laboral.

Para su estudio al marco jurídico lo definimos como una superestructura del sistema de relaciones laborales del Estado de México en los noventa y a su vez como subestructura de los derechos humanos y del bien común, en función de la justicia y la equidad.

4. HIPÓTESIS

Para efecto de esta investigación, a las hipótesis se les definió como prejuicios preestablecidos por autoridad, sin pretender, con ello que, éstas limitaran nuestra libertad racional; si no que, por el contrario, constituyeran una fuente de verdad, dado que se trató de juicios formados antes de la convalidación definitiva de todos los momentos que fueron objetivamente determinantes para la presente investigación. Y en este tenor describimos como tales, las siguientes:

El mundo laboral del Estado de México desde su aparición, hasta los noventa, restringió a los trabajadores vulnerables, la posibilidad de obtener los mínimos de bienestar social.

Todo trabajador vulnerable, por el hecho de serlo, tiene una esfera jurídica que le protege su derecho al bienestar, por la vía de sus derechos humanos laborales, esfera que le es reconocida tanto por la comunidad internacional como la nacional.

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

En el Estado de México durante los noventa, los trabajadores vulnerables estuvieron imposibilitados, por sí solos, para obtener los mínimos de bienestar social en el mundo laboral mexiquense, a causa de la política económica adoptada por el Estado, la cual impidió la generación suficiente de empleo, condiciones de trabajo justas y sistemas de seguridad social y económica suficientes; razón por la cual, se les definió como discapacitados económicos.

Aunque el Estado de México contaba con un sistema jurídico protector, reivindicador y restitutorio del bienestar por la vía del empleo en favor de los trabajadores vulnerables, éste resultó ineficaz para proteger sus derechos humanos violados o perdidos por este estrato social, a consecuencia de su vulnerabilidad.

A los trabajadores vulnerables, frecuentemente les fue violada su esfera jurídica natural, debido a prácticas socioeconómicas inequitativas y/o a la indefinición, insuficiencia o ineficacia de marcos jurídicos positivos vigentes en el Estado de México durante los noventa.

Luego entonces, como hipótesis central proponemos la siguiente:

En el Estado de México, durante los años noventa, el derecho laboral positivo fue ineficaz para proteger los derechos humanos dentro del mundo del trabajo, lo cual impidió el logro de la justicia, la equidad, el bienestar social y económico a favor de los trabajadores económicamente vulnerable.

Hipótesis que, al comprobarse, nos permitió diseñar algunas alternativas de solución a las contradicciones, antinomias y lagunas con que contaba en los noventa el marco jurídico regulador del mundo laboral en el Estado de México.

Ahora bien, para llevar a cabo la aprobación o disprobación de la hipótesis central y las secundarias planteadas con anterioridad, se propusieron como objetivos de la investigación, los que a continuación se mencionan.

5. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

A partir de la analítica temporal del estar ahí humano, a la luz de Heidegger, en esta investigación pretendimos, más que obtener el conocimiento integral y último de la situación jurídica que guarda el mundo del trabajo en el Estado de México, acercarnos a la comprensión de las interacciones entre las estructuras socioeconómica, ontológica y jurídica de tales relaciones; en el entendido de "que la comprensión no es uno de los modos de comportamiento del sujeto, sino el modo de ser del propio estar ahí. En este sentido es como hemos empleado aquí el concepto de hermenéutica -para designar el carácter fundamentalmente móvil del estar ahí del marco jurídico del mundo laboral- que constituye su finitud y su especificidad y que

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

por lo tanto abarca el conjunto de su experiencia del mundo. El que el movimiento de la comprensión sea abarcante y universal no es arbitrariedad ni inflación constructiva de un aspecto unilateral, sino que está en la naturaleza misma de la cosa.”⁷

De ahí que, el sentido de esta investigación consistió, no sólo en proporcionar una teoría general para el análisis del marco jurídico que regula a la estructura de las relaciones laborales en el Estado de México; sino además una doctrina diferencial de sus métodos, para rastrear y encontrar lo que es común a toda manera de comprenderla, entendida la comprensión, no como un comportamiento subjetivo respecto a la estructura ha comprendido como la estructura jurídica del mundo del trabajo.

Por eso, la realidad de la estructura jurídica de las relaciones laborales desde el punto de vista socioeconómico, ontológico y normativo se pretende reproducir como una forma de interpretarla en un sentido distinto del de la realización de la comprensión. Pues, como lo señala Gadamer “toda reproducción es en principio interpretación, y como tal quiere ser correcta. En este sentido es también comprensión”.⁸

En este tenor, al lograr la comprensión del marco jurídico que regulaba la estructura de las relaciones laborales en el Estado de México durante la década de los noventa, en su interacción con los componentes socioeconómico y ontológico pudimos diseñar los siguientes enunciados, a los cuales definimos como los nuevos paradigmas:

En el Estado de México, los trabajadores vulnerables carecieron de los mínimos de bienestar, debido principalmente a: empleos insuficientes para la población económicamente activa desocupada o subempleada; condiciones de trabajo desventajosas para la población ocupada, así como, sistemas de seguridad social y seguridad económica con recursos insuficientes para ofrecerles, los niveles mínimos de bienestar.

A los económicamente vulnerables, le fue violada su dignidad humana, por el resto de los miembros de la población.

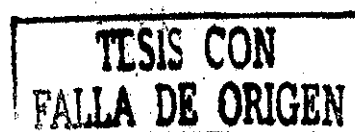
Los marcos jurídicos en el Estado México fueron ineficaces para lograr el bienestar en beneficio de los grupos económicamente vulnerables a causa del empleo, debido, en parte a su debilidad como fuerza real de poder.

Los marcos jurídicos en el Estado de México impidieron el respeto a los derechos humanos laborales de los trabajadores vulnerables.

Y una vez evaluados los prejuicios mencionados procedimos a dar respuesta a la siguiente pregunta: ¿De acuerdo al marco jurídico positivo en el Estado de México,

⁷ Cfr. Ibid., p 12

⁸ Ibid., p 14



durante los noventa cuál fue la verdadera respuesta que el sistema socioeconómico de la entidad ofreció a quienes pretendieron, por la vía del trabajo lograr el respeto de sus derechos humanos laborales para ellos y sus familias?

Al comprobar que efectivamente, el derecho positivo laboral mexiquense fue ineficaz en la solución de la problemática del trabajo dentro de la entidad; proponemos el diseño de nuevos marcos jurídicos en materia laboral que permitan elevar los niveles de efectividad de esta rama del derecho, para el logro del bienestar social y económico de la clase laboral vulnerable del Estado.

Y comprobada la veracidad del paradigma anterior, esta investigación, presenta algunos lineamientos para establecer las bases, a partir de las cuales, deberá diseñarse un nuevo marco jurídico del mundo del trabajo que restituya, a la clase trabajadora, su capacidad de goce respecto a sus derechos humanos de carácter laboral.

Para lograr el objetivo mencionado, nos dimos a las siguientes tareas:

Primero, describir el comportamiento del entorno laboral en el devenir histórico a partir de 1900 hasta llegar a la década de los ochenta, cuyo encuadre nos permitió definir el marco conceptual del cual partimos para analizar la eficacia del derecho laboral.

Como segunda tarea, nos propusimos a partir de las diversas corrientes del pensamiento jurídico determinar aquella, a través de la cual, pudiésemos llevar a cabo el estudio del objeto de investigación, habiendo llegado a la conclusión de que la más adecuada para el caso que nos ocupa lo era la Teoría Tridimensional del Derecho, cuyo autor es el Doctor en Derecho Miguel Reale.

A continuación y siguiendo fielmente la metodología propuesta por el Maestro Reale, procedimos a determinar cuales eran los componentes y elementos que conformaban las subestructuras hecho, valor y norma a que alude el Doctor Miguel Reale en su teoría.

Fue así, como a continuación procedimos a describir y analizar el comportamiento de los trabajadores vulnerables en la estructura del sistema laboral, y a la vez, el comportamiento de dicha estructura para con este grupo social, definida a su vez, como una subestructura horizontal del sistema socioeconómico mexiquense.

Lo anterior, con objeto de determinar la medida en la cual el sistema socioeconómico mexiquense ofreció a la clase trabajadora desvalida, los mínimos de bienestar social y económico, conceptualizados, éstos, a partir del Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo.

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

Posteriormente, de acuerdo con la Teoría Tridimensional, al mostrar que el derecho *natural laboral es un valor intrínseco al hombre*, independientemente de su reconocimiento o no por la comunidad internacional, nacional y local de la entidad.

Siguiendo el hilo conductor de la Teoría del Doctor Reale, nos dimos a la tarea de determinar en que porcentaje se respetaron los derechos humanos laborales al interior del mundo del trabajo de la entidad, durante la década de los noventa, para concluir con la descripción y el análisis de las principales violaciones que sufrieron tales derechos.

Lo anterior, también nos permitió conocer la medida en la cual el marco jurídico positivo vigente en los noventa procuró el bienestar de los económicamente vulnerables a causa del empleo, mediante la participación real del derecho positivo laboral mexiquense en las acciones tendientes a respetar los derechos humanos laborales al interior de la estructura de las relaciones de trabajo.

Las tareas anteriores nos permitieron obtener, entre otros, los siguientes resultados:

Un modelo para la evaluación del sistema laboral mexiquense, en función de los mínimos de bienestar social y económico, definidos conforme al Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo.

Un análisis socioeconómico y jurídico del grado en que se cumplieron los derechos humanos laborales en el Estado de México, declarados por el Gobierno de la Entidad como elemento existencial de la estructura del sistema estatal de relaciones laborales durante los noventa.

La evaluación del derecho laboral positivo, al interior de la estructura del mundo del trabajo, en función de la descripción y análisis de las principales violaciones que sufrió el derecho humano laboral al interior del entorno del trabajo mexiquense durante los noventa.

La evaluación y redefinición del marco jurídico del derecho laboral en el Estado de México, desde el punto de vista exógeno como la superestructura del mundo del trabajo mexiquense respecto a la década de los noventa y a través de sus componentes definidos como elementos endógenos del mismo.

Con el logro de tales objetivos, pudimos establecer el grado de eficacia de las normas que regularon en el Estado de México la estructura del mundo laboral, a la luz de los Derechos Humanos, al:

Describir los hechos que, al interior del sistema socioeconómico de la entidad, definieron al mundo del trabajo para determinar la medida en la que, dentro de este mundo, el derecho positivo protegió y respetó los derechos humanos laborales a favor de la clase trabajadora económicamente vulnerable.

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

Comprobar que el derecho positivo mexiquense, durante los noventa, fue ineficaz para lograr el respeto de la dignidad humana a favor de los trabajadores vulnerables en la estructura del mundo del trabajo de la entidad durante los noventa.

Ofrecer una nueva interpretación del fenómeno socio jurídico que originó la existencia de grupos económicamente vulnerables, a partir de sus antecedentes históricos, durante los noventa, y proponer marcos jurídicos capaces de lograr la existencia de escenarios sociales más justos y equitativos a favor de los trabajadores vulnerables por causa del empleo, en el Estado de México durante los noventa.

6. MARCO METODOLÓGICO

Ante la postura expresada en los párrafos anteriores se plantearon nuevos juicios para el caso del Estado de México, de entre los que destacamos los siguientes:

El sistema de relaciones laborales es un subsistema del macro sistema socioeconómico.

La estructura del sistema de relaciones laborales lo es el mundo del trabajo.

Toda persona que vive preponderantemente de su fuerza de trabajo se considera individuo de la clase trabajadora.

Toda persona de la clase trabajadora es actora en el sistema de relaciones laborales.

Toda persona de la clase trabajadora tiene una esfera jurídica intrínseca que está conformada por sus derechos humanos laborales, independientemente de que éstos les sean o no reconocidos por la comunidad internacional, nacional y/o local.

Es obligación del derecho positivo laboral proteger los derechos humanos laborales de todas las personas de la clase trabajadora.

Ahora bien, para evaluar la eficacia del derecho positivo laboral mexiquense vigente, durante los noventa, en el Estado de México, se llevaron a cabo las siguientes acciones metodológicas:

Como ya lo hemos mencionado, esta investigación adoptó para su desarrollo, como elemento integrador, el hilo conductor propuesto por la metodología de Miguel Reale en su Teoría Tridimensional del Derecho y, en este tenor, como componentes del sistema jurídico laboral se definen los siguientes:

El concepto hecho, a través de la Teoría Estructural Funcionalista propuesta, desde el punto de vista económico por Antonio Barros de Castro y Carlos Francisco Lessa y, respecto al punto de vista sociológico por Adam Schaff y George Spyropoulos.



El concepto valor, analizado a la luz de la teoría de los derechos humanos propuesta por Jacques Maritain, así como su positivización, en la entidad, con base la Teoría del Garantismo, la cual también nos permitió enlazar a los derechos humanos con el derecho positivo vigente en el Estado de México durante los noventa.

Por lo que hace a la composición, análisis y evaluación del concepto norma, ésta se realizó de la siguiente manera:

En primer término, se procedió a ordenar las normas positivas vigentes en el Estado de México durante los noventa a la luz de la jerarquía normativa propuesta por el Maestro Eduardo García Máynes.

Posteriormente, a estas mismas normas se les clasificó con fundamento en la teoría estructuralista, conforme lo sustenta Eduardo Novoa Monreal y los parámetros de evaluación a que hacen referencia los autores Eduardo García Máynes y Leticia Bonifaz Alfonso.

A continuación, una vez ordenadas las normas se procedió a su análisis con apoyo en las teorías del garantismo y hermenéutica. Para cuyo efecto, el marco jurídico lo definimos como las paredes maestras del estado de derecho, cuyo fundamento y fin consideramos, es el logro de la justicia, la equidad y el bienestar a favor de la clase trabajadora, frente a las variadas formas de ejercicio arbitrario del poder político y económico, conforme a la postura ideológica propuesta por Ferrajoli.

Enseguida, para determinar la eficacia del derecho en la solución de los conflictos que se dieron entre los actores del mundo laboral a consecuencia de sus interacciones, se partió de las teorías propuestas por el Maestro Eduardo García Máynes, Leticia Bonifaz Alfonso, Mario de la Cueva y Nestor de Buen Lozano, entre otros.

Para continuar con la descripción metodológica, cabe mencionar que, si bien definimos, como horizonte hermenéutico de la investigación, el marco jurídico del mundo del trabajo para el caso del Estado de México en la década de los noventa; también, este horizonte, en una primera etapa, se subdividió en tres componentes cuyo estudio se llevó a cabo en forma independiente; sin embargo, al ir desarrollando cada uno de ellos, durante la investigación, procuramos obtener su fusión en un solo círculo hermenéutico para que en un futuro podamos redefinirlo en su entorno interno, territorial, espacial, teórico o histórico, según el caso.

De ahí que, con fundamento en la metodología antes expresada, en esta investigación, pudimos llegar a las siguientes conclusiones con respecto al marco jurídico laboral en el caso del Estado de México durante la década de los noventa:

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

Fueron ineficaces las normas, que regularon al mundo laboral en su función protectora de los derechos humanos, provocando con ello injusticia, inequidad y carencia de bienestar, en perjuicio de los trabajadores vulnerables.

Con respecto a los hechos, se probó que el rol jugado por los actores involucrados en el mundo laboral, al interior de la estructura del sistema socioeconómico, impidió lograr, los mínimos de bienestar social y económico, a quienes pretendían, por la vía del trabajo, obtenerlos, para ellos y sus familias.

Por lo que hace a los valores, se demostró que no toda la población económicamente activa disfrutó del derecho humano a contar con la formación e infraestructura que le permitiera el acceso a un trabajo digno, socialmente útil y capaz de otorgarle una retribución suficiente para lograr él y su familia, los mínimos de bienestar social y económico durante su existencia.

Para el estudio de las normas, primero procedimos a localizar todas aquellas que en forma directa o indirecta regularon el comportamiento de los actores que participaban en el mundo del trabajo, y a continuación, procedimos a su sistematización conforme el sistema y estructura al cual pertenecían, la rama del derecho en el que se ubicaban, el ámbito jurisdiccional al que correspondían y su definición como sustantiva o adjetiva, según el caso, para concluir con su ordenación jerárquica.

Bajo este marco de referencia, al analizar las normas y evaluar su eficacia, en función de su actuar, como instrumentos reguladores del mundo laboral y como protectoras de los derechos humanos laborales; se puede concluir, que éstas fueron ineficaces para proteger tales derechos y, en consecuencia, procurar la justicia y equidad en las relaciones laborales, coadyuvando con ello, a la existencia de los *trabajadores vulnerables durante los noventa en la entidad.*

Con fundamento en lo anterior, proponemos algunos lineamientos para elevar la eficacia del marco jurídico en estudio, tales como:

Transformar al sistema jurídico laboral vigente, en el Estado de México, en un marco jurídico integrador y restitutorio de los derechos humanos de la clase trabajadora económicamente vulnerable, como se describe al final del reporte.

Proponer políticas que permitan elevar el bienestar de los trabajadores vulnerables asentados en el Estado de México, por la vía del empleo digno y socialmente útil, como se hace referencia en el apartado de propuestas.

Finalmente, con fundamento en la Teoría Hermenéutica, en esta investigación, la comprensión de la estructura jurídica de las relaciones laborales en el Estado de México, se convirtió en una tarea necesitada de dirección metodológica, desde el momento en que surgió la conciencia histórica de su existir; lo cual implica una distancia fundamental del actual marco jurídico del mundo del trabajo en la entidad, frente a toda su transición histórica.

Por otra parte, conviene destacar que la comprensión de la estructura del marco jurídico de las relaciones laborales nos llevó a identificar lo producido por el curso de su historia y la conciencia determinada por ella, así como, a la conciencia de este mismo haberse producido y estar determinado.

Mediante el horizonte hermenéutico pudimos comprender e interpretar a la estructura de las normas que regulan las relaciones laborales como un ente estructural individual, y al mismo tiempo, a la inversa, como parte de un ente superior, que en este caso lo es, sistema socioeconómico.

Al mismo tiempo analizamos las interacciones de la estructura jurídica de las relaciones laborales con el mundo del trabajo y los derechos humanos laborales, para concluir con el estudio de la tantas veces mencionada estructura jurídica de las relaciones laborales, a través de sus componentes: Hechos, valores y normas con apoyo en la Teoría Tridimensional del Derecho, lo cual nos dio la oportunidad de constituir un círculo hermenéutico que permitió obtener un razonamiento circular en *el interactuar de la estructura jurídica de las relaciones laborales con su medio ambiente y a la vez con sus componentes.*

7. CONTENIDO DE LA INVESTIGACIÓN

El reporte de investigación que hoy ponemos a consideración de los lectores, incluye en el capítulo primero, bajo el título: "Marco histórico y conceptual del mundo laboral en el Estado de México.", Un análisis hermenéutico de los hechos históricos que incidieron en el derecho laboral de los noventa y del cómo este derecho a su vez influyó en el devenir histórico del mundo del trabajo en la entidad. Al mismo tiempo define los conceptos que actualmente describen los elementos y componentes del fenómeno jurídico en estudio, *con el fin de conceptualizar en forma correcta al objeto de estudio en este trabajo de tesis.*

A continuación, en el segundo capítulo, bajo el título: "Marco teórico jurídico para el análisis del derecho laboral mexicano.", A partir del estudio de las teorías: Sociologista, Iusnaturalista, Positivista, Sistemática, Dimensionales y Tridimensionales, se determinó la conveniencia de aplicar en esta investigación la metodología propuesta por la Teoría de Miguel Reale; a partir de la cual, para analizar la estructura de los hechos nos apoyamos en la Teoría Funcional Estructuralista del mundo laboral; a la estructura de los valores, se le definió mediante la Teoría de la segunda generación sobre los Derechos humanos y a la estructura de las normas a través de la sistematización y jerarquización de las normas laborales así como su análisis a partir de los parámetros que determinan la *eficacia o ineficacia del derecho, para cuyo efecto concluimos con el diseño de un modelo que nos permitió el logro de los objetivos planteados en esta investigación.*

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

Una vez que, definidos los encuadres histórico, conceptual y teórico que enmarcan al objeto de estudio en esta investigación, en el tercer capítulo, conforme lo expresa la Teoría Tridimensional del Derecho iniciamos con el estudio de los hechos, para cuyo efecto con el título: "Comportamiento del mundo laboral en el Estado de México durante la década de los noventa.", Describimos los principales hechos sociológicos y económicos que, como factores, determinaron el papel que jugaron los actores que convergen en el mundo del trabajo.

Para tal efecto a las variables erógenas, se les analizó en los entornos: familiar, social, educativo, económico y jurídico de los trabajadores vulnerables; y a las endógenas, a través de los componentes del sistema laboral, definidos como social, comercial, productivo y político. Y fue así como encontramos que el mundo laboral del Estado de México durante los noventa no salvaguardó los derechos humanos a favor de los trabajadores vulnerables.

Al comprobar que durante los noventa en nuestra Entidad, aún existieron violaciones a los derechos humanos del trabajo, en el cuarto capítulo, denominado: "Los derechos humanos laborales y su situación en el Estado de México durante los noventa.", Se procedió al análisis del componente valor, a través del estudio de los derechos del hombre, iniciando con la descripción de los derechos de la persona cívica y los derechos naturales del ser humano en sus funciones sociales, económicas y culturales, hasta concluir que debido al hecho de que en ocasiones a determinados grupos sociales por su carácter de vulnerabilidad se les vienen violentando sus derechos humanos permanentemente, la comunidad internacional se ha visto obligada a declarar derechos humanos para grupos específicos como en el caso de los trabajadores.

Y es en este tenor que nosotros al comprobar que también durante los noventa en el Estado de México les fueron violados sus derechos humanos a los trabajadores vulnerables, consideramos urgente desarrollar la cultura para su protección.

En el capítulo quinto, con el título: "La eficacia del sistema laboral normativo vigente en el Estado México durante la década de los noventa.", Se llevó a cabo un estudio del componente norma, a partir de lo que se entiende por eficacia para el análisis del derecho en el mundo laboral; Posteriormente, una vez sistematizadas las normas del marco jurídico aplicable al mundo del trabajo vigente en el Estado de México durante los noventa, procedimos a su análisis con objeto de determinar la problemática que aquejó al orden jurídico laboral, como superestructura del mundo del trabajo; para enseguida presentar, en términos cualitativos la situación del sistema jurídico laboral en el lugar y la época del análisis concluyendo con algunas propuestas tendientes a elevar su eficacia.

A fin de lograr lo anterior, doctrinalmente, en este capítulo partimos del diseño del marco jurídico vigente en la época de estudio, posteriormente lo analizamos a la luz de los derechos humanos laborales positivizados como garantías sociales, los derechos sustantivos y los derechos adjetivos, para concluir en el análisis del rol que

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

jugó este sistema jurídico en la protección de los derechos humanos a favor de los trabajadores vulnerables en el seno del mundo laboral.

Habiendo concluido, durante el desarrollo de la presente investigación, que efectivamente el derecho positivo laboral en el Estado de México durante los noventa, si bien tuvo aciertos, también tuvo contradicciones, antinomias y lagunas que lo hicieron ineficaz para lograr el bienestar de los trabajadores vulnerables en el seno del mundo laboral.

Razón por la cual, al final del capítulo presentamos algunos apuntes para el rediseño del marco jurídico vigente en el Estado de México, su análisis en función de los derechos humanos a favor de los trabajadores vulnerables, y la influencia que ejerce en el mercado laboral, con objeto de poder proponer reformas legales que otorguen nuevas alternativas para elevar su eficacia mediante normas que lo conviertan en eficaz al interior de su medio ambiente, al evitar, entre otras, las contradicciones, antinomias y lagunas detectadas a su interior, para así lograr el bienestar de tales trabajadores.

8. AGRADECIMIENTOS

Sea ésta la vía para hacer patente nuestro profundo agradecimiento por la asesoría brindada en la realización de esta investigación, al Dr. en Derecho Joaquín Aparicio Tovar, Dr. en Derecho Antonio Baylos Grau, Dr. en Derecho Humberto Benítez Treviño; Dr. en Derecho José Alfonso Bouzas Ortiz, Dr. en Derecho Néstor de Buen Lozano; Dr. en Derecho Roberto Charis Gómez; Dra. En Derecho Rosario De Vicente Martínez, Dra. en Derecho Marina Gascón Abellán, Dr. en Derecho Arturo Fernández Arras, Dra. en Filosofía María del Rosario Guerra González; Dr. en D. José Manuel Lastra Lastra; Dr. En Derecho Pascual Martínez Espín; Dra. En Derecho Milagros Otero Parga; Dr. en Filosofía Juan María Parent Jacquemin; Dr. en Derecho Carlos Rolando Penagos Arrecis; Dra. en Derecho Mari Carmen Piqueras Piqueras; Dr. en Derecho Luis Ponce de León Armenta; Dr. en Derecho Héctor Santos Azuela, Dr. en Derecho Jorge Witker Velásquez, Dra. En Derecho María Guadalupe Zamora Núñez, Dra. En Derecho Catalina Zavala Olivares y Lic. Encarnación Gil Pérez.

Así mismo, agradecemos el apoyo cibernético de: Lic. Hiram Paul Piña Libien y Mauro Javier Zárate González; además a quienes amablemente colaboraron en el acopia de información las pasantes en Derecho Berenice Flores Cardoso y María del Carmen Salas Reza, así como a la Lic. Mónica Alejandra Zárate González y el arquitecto Alfredo Álvaro Torres, a cuyo cargo estuvo la revisión del documento final.

Por otra parte, también deseamos dar gracias a los bibliotecarios de la Facultad de Derecho de la Universidad Autónoma del Estado de México: Lic. Miguel Angel Castañeda, Eduardo Castro, Nicasio Garduño, Ramiro Mercado, Hipólito Morales,



Nieves Nava, Lic. Pedro Pavón, Martha Ulloa, Rosa Elena Uribe y José Manuel Valderrama, por el apoyo brindado en el acopia de información durante el desarrollo de este trabajo.

Por último hacemos patente nuestro agradecimiento por el invaluable apoyo que para la elaboración de la investigación nos ofreció el hoy rector de la Universidad Autónoma del Estado de México, Dr. en Q. Rafael López Castañares; del Director de la Facultad de Derecho M. En D. Jorge Olvera García y de quienes le antecedieron en el cargo; de la M. En D. Melody Huitrón; Además del apoyo y de las llamadas a culminar el presente trabajo por parte de la M. En C. Mercedes Rojas Pedral y la lic., María Eugenia Valdés Pérez, en su carácter de administradoras del Programa PROMEP.

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

CAPÍTULO I

MARCO HISTÓRICO Y CONCEPTUAL DEL MUNDO LABORAL EN EL ESTADO DE MÉXICO

1. MARCO HISTÓRICO

El reporte de esta investigación inicia con una breve semblanza del devenir histórico, a través del cual, se fue definiendo el enjambre normativo que, durante la década de los noventa, guió el quehacer de todos los actores del mundo laboral, con objeto de ubicar las variables históricas cuya influencia determinaron el comportamiento del derecho laboral en su entorno socioeconómico, ontológico y normativo durante el período de 1990 a 1999.

Para con posterioridad, proceder a definir conceptualmente los elementos, componentes, variables, indicadores e índices que definieron al marco jurídico regulador del mundo laboral durante la década de los noventa.

Para definir en el presente, cual fue el comportamiento del marco jurídico laboral en el territorio del Estado de México, al regular las relaciones entre los actores del mundo del trabajo, a continuación, se enuncian cronológicamente los principales hechos y normas que en este devenir histórico influyeron en su construcción y evolución, dentro del contexto general de la formación social, por lo que hace al sistema laboral, con respecto a la situación que guardan los niveles de bienestar en favor de la clase trabajadora.

Por tanto, también puntualizamos las relaciones sociales, que desde la concepción de la norma hasta su ejecución, a la luz de los valores determinaron el comportamiento histórico del mundo del trabajo en la entidad durante la década de los noventa; bajo la premisa de que su evolución se definió en función del grado de desarrollo económico y de la complejidad alcanzada por las relaciones entre las diversas fuerzas productivas durante los períodos que a continuación se describen:

1.1. PERÍODO DEL PORFIRIATO, ÚLTIMO TERCIO DEL SIGLO XIX

Aunque las relaciones laborales aparecen en la Colonia por el modo de producción de la época, es durante el Porfiriato cuando, en forma paralela a la construcción de la infraestructura y las políticas de apertura a la inversión extranjera, se favorecieron el desarrollo industrial y el aparato comercial, con lo cual apareció la clase trabajadora, principalmente, en las industrias minera y textil.

Durante esta época, señala Alexander Naime Libián, en aras de la armonía de intereses entre el gobierno y los terratenientes, la situación de los trabajadores se caracterizó por jornadas de trabajo superiores a 15 horas diarias, por la desigualdad de trato entre los trabajadores nacionales y extranjeros, por la preferencia de mano de obra barata infantil y femenil, así como el pago a través de tiendas de raya, situación ésta que, originó el surgimiento del trabajo asalariado y la constitución de las primeras organizaciones de trabajadores en defensa de su integridad, con carácter de sociedades, mutualidades y uniones.

Por otra parte, como lo menciona Nagib Leitune "las máquinas dieron otro sentido al trabajo humano, pues, lo que antes era requerido en términos de fuerza física pasa a ser exigencia de calificación manipulativa, y ésta, a su vez, comenzó a exigir conocimientos de 'como' y 'por qué'. Así el aprendizaje de un oficio empezó a requerir mucho más de lo que la simple observación, imitación o iniciativa podían proporcionar. . . el avance tecnológico y científico ya no permitía ni al padre, ni al maestro transmitir esos conocimientos al aprendiz".¹

En este contexto, al interior del Estado de México, aparece, al igual que, en el nivel nacional, el contrato de aprendizaje que, al decir del maestro Mario de la Cueva "tuvo su época de mayor apogeo en el régimen corporativo. En aquel sistema era el camino obligado para aprender un oficio e ingresar a la corporación".² Sin embargo, a pesar de que la actividad de los aprendices quedó sujeta a una severa reglamentación, no faltaron los abusos cometidos por los patrones en su perjuicio, lo cual, llevó años más tarde a derogar este contrato.

Por lo que hace a la capacitación, en el caso de México, paralelamente al contrato de aprendizaje, durante la Reforma y el Porfiriato aparecieron las instituciones consideradas como el antecedente más firme de la enseñanza técnica, orientada a resolver los problemas del campo y la industrialización, como fue la creación de la Escuela de Agricultura en 1832, la Escuela de Comercio y Administración fundada en 1845 y la Escuela Nacional de Artes y Oficios que establece Commonfort en 1856.

En este mismo tenor, en el Estado de México, aparece el antecedente más remoto de la capacitación para el trabajo al crearse la Escuela de Artes y Oficios, por decreto publicado el 11 de septiembre de 1889 durante la administración del gobernador General José Vicente Villada, cuya existencia ha perdurado hasta la fecha con las variaciones que le han sido requeridas para responder a las necesidades de formación profesional de la Entidad.

Si bien es cierto, durante este período con la creación del Banco de Avío el 16 de octubre de 1830, se fomenta la industria del Estado de México, la cual inicia en el

¹ LEITUNE KALIL, NAGIB. *Escritos sobre Formación Profesional*, Editorial: Secretaría del Trabajo y Previsión Social. México, 1982, pp 9-10

² DE LA CUEVA, MARIO. *Derecho Mexicano del Trabajo*, Tomo I, Editorial Porrúa, México, 1967, p 878

ramo textil, también lo es que, como lo menciona la autora Margarita García Luna al finalizar el porfirismo "se acentúa el antagonismo entre la clase obrera y la capitalista; el alza de los precios, la disminución del poder adquisitivo de la moneda, lo reducido de salarios, el aumento de las jornadas de trabajo, la disminución del número de empleos, los abusos por parte de los empresarios, incrementan el descontento obrero."³

1.2. PERÍODO PRE-REVOLUCIONARIO, 1900-1910

Durante esta etapa, ante las relaciones de trabajo con una concepción civilista, el General Villada publicó los primeros decretos tendientes a incidir en las relaciones laborales, y permitir el desarrollo de las fuerzas de trabajo e industria en el Estado, bajo la concepción de que la fuerza de trabajo era la única base legítima de la riqueza; de ahí que, se requería protegerla y cuidarla, por ser uno de los factores más poderosos en las grandes tareas del agregado social.

De los decretos expedidos en este período, destacan las modificaciones al Código Penal para contrarrestar el alcoholismo entre los empleados públicos y los obreros del 14 de octubre de 1903; las cuales si bien, imponía sanciones a los trabajadores alcohólicos, también proporcionaban becas en favor de los hijos de trabajadores que comprobasen ser honrados y abstemios, además les otorgaban incentivos económicos a estos mismos trabajadores.

En este tenor, el 30 de abril de 1904, durante la administración de Villada, el Congreso aprobó la Ley de Accidentes de Trabajo, la cual preveía una indemnización, no renunciable, a favor de los trabajadores víctimas de accidentes laborales; en tanto no se probara que, la causa le era imputable al trabajador cuyas lesiones le impidieran continuar dedicándose a sus labores; indemnización que consistía en el pago del salario que había dejado de devengar el trabajador, más los gastos originados por la enfermedad, tanto hospitalarios, como médicos y farmacéuticos; y para el caso de que, el accidente les causara la muerte, se obligaba al patrón a pagar la inhumación además del importe de quince días de salario o sueldo que devengaba, para la familia dependiente del trabajador fallecido.

1.3. PERÍODO REVOLUCIONARIO, 1910-1917

Durante el movimiento revolucionario, señala Alexander Naime Libián, la cuestión del trabajo se "conformó en un asunto de interés público que regulaba dos niveles concomitantes: el de la protección a los trabajadores como tales, y el de las

³ GARCÍA LUNA, MARGARITA. *El movimiento obrero en el Estado de México. Primeras fábricas, obreros y huelgas (1830 -1910)*, Editorial Universidad Autónoma del Estado de México, Toluca, 1996, p 255

relaciones entre el capital y el trabajo, que desde entonces quedaban definidos en un sistema institucional de coexistencia social.”⁴

Con la formación de la Casa del Obrero Mundial el 22 de septiembre de 1912, durante el movimiento revolucionario, bajo la tutela del maderismo, en el Estado de México, destacaron la Huelga de Villa Victoria emplazada contra la empresa The Suchi Timber Company y el levantamiento de los peones de la Hacienda Solís, así como la expedición, en marzo de 1913, del Reglamento Provisional de la Dirección del Servicio Sanitario del Estado de México, que insertó, por primera vez, la inspección de condiciones de higiene y seguridad en el trabajo.

La incursión de los zapatistas en el sur del Estado, a partir de 1912, también provocó que se expidieran importantes leyes a favor de la clase trabajadora, de las cuales destacan: El Decreto del 2 de septiembre de 1914, sobre salarios mínimos, con objeto de elevar el nivel social de los jornaleros o trabajadores que les permitiera tener una conciencia de sí mismos; el Decreto por el cual el Dr. Gustavo Baz creó la colonia de la Industria, con principios cooperativos del falansterio, para despertar en los obreros el amor al trabajo, el arraigo a la tierra y darles los elementos necesarios que les permitiera desarrollar su iniciativa individual para emanciparse del yugo capitalista; la expedición de la Ley Orgánica de Educación Popular en la que se incitaba a los municipios a impulsar la educación primaria y formar escuelas industriales de artes, oficios y agricultura, de diciembre de 1915; el Decreto del 1º de enero de 1916 mediante el cual se crearon los centros recreativos para obreros con objeto de moralizar y dignificar a la clase trabajadora mediante medios honestos y educativos de distracción en sus días de descanso.

De igual forma, destaca durante el zapatismo, el Decreto del 26 de enero de 1916, por el cual se establecieron las "Escuelas del Lugar", administradas por el municipio mediante un sistema de venta de los productos elaborados durante la formación de los trabajadores, para lograr su autofinanciamiento; ello con objeto de conservar, adelantar y perfeccionar las industrias, artes y oficios de creación mexiquense, sobre todo los productos realizados por la raza indígena, constituyendo éste un antecedente relevante del actual sistema de capacitación para el trabajo.

1.4. PERÍODO DE INSTITUCIONALIZACIÓN 1917-1930

Concluido el movimiento armado, en el Estado de México se inició el período de institucionalización con la reconstrucción de caminos, la creación de industrias y comercios, así como la promoción de lo producido en la entidad.

“Aunque cronológicamente la Revolución Mexicana se inició en 1910, su período de estructuración jurídica empieza con la expedición de 1917. . . . del vasto articulado,

⁴ NAIME LIBIÉN, ALEXANDER. *La evolución de la administración pública del trabajo en el Estado de México*, 2ª. Edición actualizada, editorial UAEM-IAPEM, Toluca, 1993, p 22

“Aunque cronológicamente la Revolución Mexicana se inició en 1910, su período de estructuración jurídica empieza con la expedición de 1917. . . . del vasto articulado, tres fueron los artículos más discutidos por ser los más relevantes, ya que constituyen la base jurídica manumisora a través de la justicia social: 3º, el 27 y el 123, es decir, educación, tierra y trabajo”.⁵

También al final de este período, destaca la realización del primer censo industrial en el Estado de México, para sistematizar y homogeneizar la información de las fábricas y los talleres que en esa época funcionaban en la entidad.

Al aparecer, el marco jurídico del trabajo en el nivel federal, con la creación del artículo 123 de la Constitución de Querétaro, se establecen las bases sobre las que se desarrollarían las relaciones entre el capital y el trabajo, así como el papel que el Estado jugaría en su regulación; en este tenor, se otorga al Estado Mexicano la capacidad de intervenir como fuerza reguladora en el funcionamiento del trabajo del hombre y concede tanto a las entidades federativas como a la Federación, el derecho de constituirse en un actor más dentro del mundo laboral.

Para tal efecto, el artículo en comento, facultaba al Congreso de la Unión y a las Legislaturas de los Estados a expedir leyes sobre el trabajo conforme a las necesidades de sus relaciones obrero-patronales, bajo los siguientes lineamientos: Jornada máxima diurna de ocho horas y nocturna de siete; prohibición de trabajos insalubre para mujeres y menores de 16 años; descanso del séptimo día; salario mínimo suficiente para atender las necesidades normales de la vida del trabajador, de su educación y de sus placeres honestos; aplicación de la máxima: a trabajo igual, salario igual sin considerar sexo o nacionalidad; responsabilidad patronal en materia de accidentes de trabajo; respeto a los derechos sindical y de huelga, así como el establecimiento de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Como lo menciona Alexander Naime Libián en este período conforme a lo dispuesto por el artículo 123 constitucional, correspondía a las entidades federativas legislar en materia de trabajo, en cuyo tenor, la entidad expide los siguientes ordenamientos:

El Reglamento provisional para el funcionamiento de las Juntas de Conciliación y Arbitraje en el Estado de México en noviembre de 1917, con objeto de regular la intervención de las autoridades locales, en cuatro Distritos Obreros con circunscripción en Toluca, Tlalnepantla, Sultepec y El Oro de Hidalgo a fin de establecer en cada uno de ellos una Junta Permanente de Conciliación y Arbitraje con carácter tripartito, haciendo las veces de Junta Central para la fijación del tipo de salario mínimo y de la participación de utilidades, la de Toluca. Juntas, éstas,

⁵ SOLANA, FERNANDO; RAUL CARDIEL REYES Y RAUL BOLAÑOS MARTINEZ. *Historia de la Educación Pública en México*. Editorial: Secretaría de Educación Pública y Fondo de Cultura Económica, México, 1981, pp 469-470

ante las cuales mediante juicios sumarios en forma tripartita se resolvían los conflictos; también es de destacarse que, en tanto se designaba al Procurador del Trabajo se otorgó al Procurador de Pueblos y Pobres el encargo de asesorar a los representantes obreros de las Juntas mencionadas y, cuando así se le solicitara, realizar la defensa de los trabajadores.

Además, se expidieron los Decretos para la creación de la Dirección de Trabajo y Fomento, en cuyo seno, se albergó al Departamento del Trabajo quien, desde 1917, fue el encargado de resolver las cuestiones laborales.

En enero de 1918, fue aprobado el Reglamento para el Funcionamiento de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, presentado por Millán, el cual, bajo los lineamientos del anterior reglamento, también dividió al Estado en cuatro Distritos Obreros con la jurisdicción antes citada y por otra parte, otorgó amplias facultades a las Juntas para decidir casuísticamente sobre los conflictos que se presentasen ante ellas y sus sentencias llamadas "fallos", las que, sólo eran apelables ante el Gobernador del Estado. Al igual que en el proyecto de Reglamento las Juntas fallaban en la designación de los salarios mínimos y las utilidades, con la salvedad de que en este nuevo reglamento ya se establecían cinco salarios mínimos profesionales para algunos peones cuyas labores las desarrollaban en actividades específicas. Finalmente, cabe destacar también la creación en este año del Departamento del Trabajo y Previsión Social.

Durante 1919 destacan, en el Periódico Oficial, de abril la propuesta de creación de un Instituto de Eficiencia para que funcionara como una escuela de los patrones tendiente a proporcionarles las reglas elementales para la dirección de la empresa y el manejo de personal con objeto de procurar el desarrollo armónico de la industria y el comercio, y en el de marzo dos oficios en los que se daba a conocer al Gobernador del Estado la precaria situación de los braceros que en forma ilegal habían ingresado a trabajar en las minas de los Estados Unidos de Norteamérica, haciendo hincapié de aquellos individuos que "faltos por completo de conciencia se dedican a pasar gente burlando a las autoridades de emigración de ambos países"⁶.

En el ámbito nacional, durante 1920, al crearse la Secretaría de Educación Pública se establece en su interior el Departamento de enseñanza técnica industrial y comercial, con objeto de controlar al conjunto de Escuelas Técnicas, las cuales tenían, "desde el punto de vista educativo, perfiles bien definidos orientados siempre hacia la preparación, en distintos niveles y ramas, de personal calificado para nuestra incipiente actividad industrial".⁷

⁶ NAIME LIBIÉN, ALEXANDER, Op. cit., pp 63-64

⁷ SOLANA, FERNANDO; RAUL CARDIEL REYES; RAUL BOLAÑOS MARTÍNEZ, Op. cit., pp 474.

Finalmente cabe destacar el decreto de marzo de 1925, en el cual se obligaba al patrón a cubrir a sus peones y trabajadores el pago del salario dominical y en caso de incumplimiento, se le imponía una multa igual al décuplo de la suma en controversia.

Aunque, durante esta época, en un principio las entidades federativas se reservaron la materia laboral para sí, pronto tuvieron que ceder parte de sus atribuciones a la Federación, debido al crecimiento y a la complejidad que presentaban las relaciones laborales en industrias tales como, la ferrocarrilera y la textil; más tarde, ante el caos provocado por las diversas legislaciones locales, el Estado de México, al igual que el resto de las entidades federativas, el 6 de septiembre de 1929, perdió su capacidad legislativa en esta materia al modificarse el artículo 73 de la Constitución Federal, en el sentido de que el único facultado para legislar en materia de trabajo, en adelante, lo sería sólo el Congreso de la Unión.

Y desde este momento, la federación se reservó la atribución de legislar en materia de trabajo y de resolver los conflictos laborales generados en empresas, tales como, las de actividades estratégicas, las de extracción, las ubicadas en dos o más entidades federativas y las que funcionan con base en una concesión federal.

1.5. PERÍODO DE TRANSICIÓN AL CRECIMIENTO 1930-1950

Ante el crecimiento económico observado al final de los veinte, en septiembre de 1929 se reformaron los artículos 73 fracción X y 123 en su párrafo introductorio para derogar las legislaciones de los Estados y dividir la aplicación de la Ley del Trabajo entre las autoridades federales, a quienes sólo les correspondía conocer de cinco ramas, y a las locales, el resto; en cuyo tenor, se creó la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

Derivada de estas reformas, en el orden federal, durante agosto de 1931, se aprobó la primera Ley Federal del Trabajo y en 1932, surge la idea de integrar y estructurar el Sistema Nacional de Enseñanza Técnica con objeto de desarrollar la capacidad del individuo para satisfacer sus necesidades físicas y sociales y al mismo tiempo, coadyuvar al mejor desarrollo de la vida industrial del país. Provocando que, en este mismo año se crearan la preparatoria técnica y la escuela de altos estudios consideradas como la columna vertebral de la educación politécnica, al fundarse el Instituto Politécnico Nacional en 1935 y la escuela federal de industrias textiles de Río Blanco, Veracruz, entre otras.

Más tarde, con el paulatino reconocimiento de nuevos derechos laborales, en forma paralela, se consolidaron instituciones tendientes a protegerlos, como es el caso del derecho a la salud, protegido por Instituto Mexicano del Seguro Social, creado el 1° de enero de 1943.

En este entorno, el Estado de México, con una significativa voluntad política para desarrollar y fortalecer el importante aparato industrial con que actualmente cuenta la Entidad, expidió en junio de 1930, el Reglamento para el funcionamiento de las Juntas de Conciliación y Arbitraje de jurisdicción local, mediante el cual se dividía a la entidad en tres Distritos Obreros ubicados en Toluca, Tlalnepantla y Sultepec, decretándose que en cada una de sus cabeceras residiera una Junta de Conciliación y Arbitraje; y, al igual que en los Reglamentos anteriores, la de Toluca tenía el carácter de Central para efectos del salario mínimo y el reparto de utilidades.

Frente a las acciones para la defensa de los trabajadores, en marzo de 1931, se expidió la Ley Sobre Protección a la Industria del Estado Libre y Soberano de México orientada a favorecer el establecimiento de nuevas industrias, con objeto de elevar el empleo, impulsar la seguridad e higiene en el trabajo, alentar las empresas no contaminantes y promover la inversión, mediante el desarrollo cuantitativo y cualitativo del aparato productivo por la vía de la reducción de impuestos. También en marzo, pero de 1933 se creó el Consejo Local de Economía, con carácter de Consejo Consultivo para el desarrollo económico del Estado.

Para proteger a los trabajadores al servicio del Estado, en este período destacan los siguientes decretos:

El que acordaba una reducción de salarios en perjuicio de estos trabajadores expedido en julio de 1932.

El que expidió, durante septiembre de 1936, la Ley que creó la Sociedad Civil Mutualista de Ahorros y Préstamos de los Empleados dependientes del Gobierno del Estado de México con objeto de promover el ahorro entre los trabajadores al servicio del Estado y otorgarles préstamos con interés módico cuando así lo requirieran.

El que creaba el Estatuto Jurídico de los Trabajadores al Servicio de los Poderes del Estado y de los Municipios, con objeto de definir la calidad, los derechos y obligaciones de los trabajadores del sector público, así como sus condiciones de trabajo, además de regular los riesgos laborales, sus derechos colectivos y la integración de Tribunal de Arbitraje, expedido en agosto de 1939.

El que expidió el Reglamento del Tribunal de Arbitraje, en octubre de 1940, con el fin de resolver los conflictos que se presentaban entre los empleados de los Poderes del Estado y Municipios con el Estado, destacando de éste el hecho de que el Tribunal era quien revisaba sus acuerdos en segunda y última instancia.

El de diciembre de 1941, por el cual se creó el Reglamento Interior de la Secretaría General de Gobierno, en el que, se constituyó el Departamento de Servicios Sociales con objeto de asesorar a las clases trabajadoras del campo y de la ciudad,

de manera individual o colectiva en conflictos de trabajo y además en asuntos que se ventilaban en las oficinas gubernamentales.

El que creó la Ley para la Protección a la Industria en el Estado Libre y Soberano de México, expedido en enero de 1944, con objeto de fomentar la apertura y consolidación de industrias en la Entidad, a través de exenciones de impuestos por periodos de 10 a 20 años, la cual, aunada a su Reglamento, publicado en noviembre del mismo año, regularon la forma y duración de las franquicias especiales en materia tributaria.

Y por último, la expedición en 1945 de la Ley de Protección a las nuevas Construcciones, Fraccionamientos Industriales, Residenciales y Obras de Irrigación con objeto de ofrecer franquicias especiales en la tributación, general por un término de 3 a 20 años a favor de quienes construyeran infraestructura para el desarrollo de fraccionamientos industriales o residenciales, incluyendo las zonas habitacionales de obreros y campesinos.

1.6. PERÍODO DE CRECIMIENTO ACELERADO 1950-1989

Durante este período, en el ámbito nacional, destacan los hechos, relacionados a continuación.

Con objeto de lograr, la anhelada formación de los recursos humanos para responder al proceso de industrialización, se propuso, en el seno del sector laboral, la creación de centros de capacitación y extensión, dentro del sistema educativo oficial, o en colaboración con las industrias y centros de producción establecidos, tales como el servicio nacional de adiestramiento rápido de la mano de obra en la industria, conocido como ARMO creado en 1965.

ARMO, se creó con objeto de lograr "a magnitud nacional, una acción de adiestramiento en servicio en la planta industrial mediana y grande, a fin de contribuir, en lo que hace la eficiencia del trabajo a alcanzar en los plazos más cortos posibles, niveles más altos de productividad. Para esto enfatiza en la formación de personal que tiene a su cargo trabajadores y que como parte de sus actividades comunica instrucción y enseñanza y, que por tanto, constituye el factor clave para una acción multiplicadora y generalizada de adiestramiento dentro de las respectivas empresas".⁸

Además, conviene destacar la expedición de la vigente Ley Federal del Trabajo que entró en vigor el 1º de mayo de 1970, con objeto de lograr el equilibrio entre los factores de la producción, a través de acciones protectoras a favor de la clase trabajadora.

⁸ GONZÁLEZ SALAZAR, GLORIA. *Problemas de la Mano de Obra en México*. Editorial Universidad Nacional Autónoma de México. México, 1981, pp 149-150

De entre las normas contenidas en ella, destaca, el derogar al contrato de aprendizaje, a petición de los diputados del sector trabajador ante el Congreso, debido a las innumerables violaciones que los patrones cometieron en perjuicio de sus trabajadores al amparo del mismo, y en su lugar, el haber establecido las fracciones XV, XVI y XVII del artículo 132 los cuales otorgaron, al patrón, la obligación de capacitar a sus trabajadores, así como de proteger su seguridad e higiene en el trabajo, entre otras.

A través de los años, la Ley Federal del Trabajo ha sido modificada en los términos siguientes:

En 1972, la ley sufrió reformas, para restringir los descuentos a los salarios de los trabajadores, proteger a quienes sólo obtienen un salario mínimo, y en materia procesal obligar, al patrón, a presentar los archivos a su cuidado, cuando así se lo requirieran las autoridades del trabajo.

Durante 1974, nuevamente se modificó la ley, con objeto de fortalecer y proteger el salario mínimo y evitar, de nuevo, el establecimiento de tiendas de raya, para cuyo efecto, aparece la figura de salario integral, además se crearon el Fondo de Fomento y Garantía para el Consumo de los Trabajadores, como un sistema de financiamiento para compra de perecederos y el Fondo Nacional de la Vivienda, para proveer de casa a los trabajadores mediante créditos baratos y suficientes, autorizando al patrón a descontarle al trabajador que hiciere uso de los mismos; destacando el hecho de que no están obligados a contribuir a los fondos mencionados, los patrones de los trabajadores domésticos, las empresas sin capacidad económica para hacerlo o quienes proporcionen en comodato o arrendamiento casas a sus trabajadores. Finalmente en apoyo al salario, también se adopta en este año, la revisión anual de los contratos ley, por lo que hace a éste.

Por otra parte, en el mismo año, se estableció una protección especial a favor de la mujer embarazada y de los niños; así como, la obligación para los inspectores de denunciar las conductas de los patrones tipificadas como delitos en materia de trabajo y de seguridad social; además, en materia procesal, se establece la ampliación de las atribuciones conferidas a las Juntas Federales de Conciliación, la responsabilidad en que incurren los Presidentes de las Juntas Especiales de Conciliación y Arbitraje que no denuncien las conductas de los patrones tipificadas como delitos en materia de salarios, la notificación personal del laudo a las partes y la imposición de multas a las partes y a sus representantes cuando hayan actuado con dolo o mala fe.

En 1975, la Ley volvió a sufrir modificaciones con objeto de proteger a los trabajadores menores de dieciséis años y a las mujeres en período de gestación ante jornadas nocturnas, extraordinarias y peligrosas; establecer un sistema de preferencias en función de la nacionalidad, antigüedad, el tener a cargo

dependientes económicos, su filiación al sindicato. Respeto a la cláusula de admisión, así como el derecho de ascenso, éstos se basan en la promoción escalafón aaria, a través de la capacitación, la antigüedad en el puesto inmediato inferior y el tener a cargo dependientes económicos.

Cabe señalar que ante la discriminación sufrida en perjuicio de la mujer trabajadora, desde el punto de vista sociológico durante muchos años, el derecho del trabajo vigente, deja clara la igualdad existente entre el trabajo femenino y el del varón, pues lo que se protege no es a la mujer embarazada, sino al producto de sus entrañas, el cual será parte de la futura población mexicana.

En apoyo al salario, también se adopta en este año, la revisión anual de los contratos colectivos, por lo que hace a éste, y declara como objeto de la huelga exigir la revisión anual de los salarios contractuales tanto de contratos colectivos, como de contratos ley. Respecto a las indemnizaciones a causa de la muerte del trabajador por riesgo, a falta de cónyuge supérstite, declara como beneficiaria a la concubina y a falta cónyuge supérstite, hijos y ascendientes a sus dependientes económicos.

También, en materia de salarios, se fortalecen las atribuciones de la Dirección Técnica y del Consejo de Representantes de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos; así mismo, se transforma el procedimiento ante esta Comisión para fijar nuevos salarios con mayor periodicidad debido, entre otras causas, a las fluctuaciones de los precios y las repercusiones en su poder adquisitivo.

Además, durante 1975, se amplió la competencia constitucional de las autoridades federales del trabajo, al transferirse nuevas ramas industriales a la competencia federal, tales como la industria automotriz; por otra parte, en materia de administración pública del trabajo, se creó la figura jurídica del procurador auxiliar de la defensa del trabajo, se permitió la constitución de Juntas Locales de Conciliación y de Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje en las Entidades Federativas; así mismo, otorgó al Secretario del Trabajo y Previsión Social, a los Gobernadores de los Estados y al Regente de la Ciudad de México, la capacidad de sancionar al personal jurídico de las Juntas que hayan incumplido con sus obligaciones.

Por otra parte, cabe destacar también que en 1975, se transforman los sistemas para la designación, sustitución y revocación de representantes de los trabajadores y los patrones ante las Juntas de Conciliación y de Conciliación y Arbitraje y se determinan, tanto el sistema de sanciones como el proceso de aplicación de éstas, a los representantes de los trabajadores y de los patrones por las violaciones que cometan en el ejercicio de sus funciones, en contra a lo dispuesto por la Ley Federal del Trabajo.

En materia procesal, durante 1975, con objeto de fortalecer la seguridad jurídica de las partes en conflicto, la ley en comento establece que la radicación de un juicio

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

dictado por las Juntas de Conciliación y arbitraje, en expedientes que les sean remitidos de otras juntas, serán personales y para darle celeridad al procedimiento señala el término de diez días para la discusión y aprobación del proyecto de laudo.

Durante el año de 1976, la Ley Federal del Trabajo se reformó nuevamente con objeto de proteger el trabajo de los mexicanos en el extranjero; fortalecer el derecho de los trabajadores a disfrutar del aguinaldo; elevar en términos reales, el salario mínimo general y profesional, a través de créditos baratos y oportunos, en favor de los trabajadores; Mejorar los sistemas para el reparto de utilidades, en favor de los trabajadores; eficientar los sistemas de preferencia, antigüedad y ascenso con base en la capacitación, el adiestramiento y la antigüedad.

En 1976, la ley designa como nuevos beneficiarios del trabajador fallecido a causa de un riesgo laboral a la concubina a falta de cónyuge supérstite, ascendientes y descendientes, los dependientes económicos y cuando no exista ningún beneficiario, al Instituto Mexicano del Seguro Social.

Con respecto al derecho administrativo del trabajo, en 1976 la ley en cita fortaleció las Juntas Federales de Conciliación y previó el establecimiento de las Juntas Especiales Federales fuera de la capital de la República con capacidad para conocer de todos los asuntos relacionados con todas las ramas de jurisdicción federal en su ámbito territorial; con tal fin, también definió el sistema de designación de representantes de los trabajadores y de los patrones ante dichas Juntas. Por otra parte, estableció nuevos procedimientos, uno para reponer, en su caso, los expedientes extraviados y, otro para tramitar y resolver los procedimientos de las acumulaciones; además, otorgó a los Presidentes y Auxiliares de las Juntas la obligación de no dejar inactivos los juicios que ante ellos se tramiten, salvo disposición en contrario.

Durante el año de 1978 la Ley, en comento, incluyó la normatividad requerida para proteger el trabajo, a la luz de los derechos humanos, con tal objeto, entre otros, obligó, al patrón, a establecer por escrito las condiciones de trabajo; amplió las obligaciones a cargo del patrón para elevar la calidad de vida de los trabajadores, la capacitación, el adiestramiento, la prevención de riesgos de trabajo, la seguridad y la higiene en el trabajo; incrementó los contenidos del contrato colectivo y del contrato ley, y con fundamento en el escalafón y la formación estableció un procedimiento, más justo, para cubrir vacantes.

Para proteger los derechos humanos de los niños, en 1978 la Ley Federal del Trabajo consolidó el sistema de protección para los trabajadores entre 14 y 15 años, respecto a su salud, educación, capacitación, adiestramiento y ocio productivo.

Durante 1978, con respecto al reparto de utilidades entre los trabajadores, esta ley nombra a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público autoridad laboral y le concede atribuciones en la materia, de igual forma que a la Secretaría de

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

Educación Pública, por lo que hace a la educación, capacitación y adiestramiento de los trabajadores; por otra parte, amplía las ramas de jurisdicción federal y las atribuciones de la Federación con respecto a la capacitación, el adiestramiento, la seguridad y la higiene a favor de los trabajadores las cuales podrá compartir con las autoridades locales.

Además es este año, para abatir el desempleo y operar un sistema nacional de capacitación y adiestramiento, la ley en comento, establece el Servicio Nacional de Empleo, Capacitación y Adiestramiento, a cargo de la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento, dependiente de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, con la asesoría de órganos tripartitos para su funcionamiento.

Por lo que hace al procedimiento, durante 1978, éste sufrió cambios relevantes para agilizar el procedimiento durante las etapas: conciliatoria; de demanda, excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas; además, de la de desahogo de pruebas, y una vez cerrada la instrucción, la de discusión y votación del laudo. Finalmente, cabe destacar que la Ley en comento, otorgó a la Junta la posibilidad de imponer multas a las partes que obren con dolo o mala fe en el momento de dictar los laudos.

En el transcurso de esta época, en cumplimiento a las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo de 1970, en mayo de 1974, se determinó proteger el derecho a la vivienda de los trabajadores a través de la creación del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda que opera desde 1972, y el consumo de los trabajadores, mediante la constitución del Fondo Nacional para el Consumo de los trabajadores, tendiente a elevar su bienestar por la vía del consumo y el ahorro.

Mas tarde, del diagnóstico elaborado en 1977 para definir la política laboral, al describir y analizar la problemática del trabajo, se consideró que "aumentar la productividad no sólo significa aprovechar más racionalmente los recursos, acelerar el crecimiento de la producción o darle mayor eficacia a la actividad económica. Es, también un medio para incrementar el bienestar social".⁹

Ante tal afirmación, para lograr el tan anhelado desarrollo sustentable, la administración pública del trabajo federal se propuso como objetivo, elevar la productividad como un medio para acelerar el crecimiento de la producción, dotar de mayor eficacia a la actividad económica e incrementar el bienestar social, mediante el diseño y establecimiento del Sistema Nacional de Formación Profesional, así como el de seguridad e higiene en el trabajo, entre otros.

Fue en este marco de referencia, donde en 1978, se creó el Sistema Nacional de Capacitación, Adiestramiento, Seguridad e Higiene en el trabajo, abarcando las áreas previas, durante y posteriores a la existencia de las relaciones laborales, y

⁹ SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL. *Política Laboral*. Editorial Secretaría del Trabajo y Previsión Social, México, 1977, p 9

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

contando con el apoyo de todos los sectores involucrados en la formación profesional y la salud de los recursos humanos del país, como son los trabajadores, los patrones, los agentes auxiliares y el Estado, este último con el carácter de órgano regulador del sistema.

Otro aspecto a destacar, en el devenir histórico del mundo laboral, durante esta época, lo son las actividades de concertación realizadas desde la década de los ochenta, con objeto de establecer un sistema mediante el cual los factores de la producción se comprometieron a realizar acciones tendientes a reordenar la economía y controlar la inflación para proteger la planta productiva y el empleo.

Y en este tenor, se suscribieron el 15 de diciembre de 1987, el Pacto de Solidaridad Económica, con objeto de estabilizar los principales indicadores económicos, el cual fue renovado en diciembre de 1988 con vigencia a septiembre de 1992, bajo el nombre de Pacto para la Estabilidad y el Crecimiento Económico, con el propósito de consolidar los cambios realizados en la economía, por el primero. Cabe también hacer mención que en estos pactos, por vez primera, se reconoce como actores del mundo del trabajo a los sectores campesino, obrero y empresarial.

Por lo que se refiere al Estado de México, a causa de las condiciones políticas y económicas, así como de las estrategias adoptadas en décadas anteriores, éste se caracterizó durante el período en análisis, por las altas tasas de crecimiento en su producto interno bruto, modificaciones importantes en la estructura de su aparato productivo y la transformación que sufrió la composición de su fuerza laboral rural, la cual pasó del 73.6% en 1950 al 33% en 1980, a diferencia de la urbana que, en ese mismo período, paso del 26.4% al 67%; este indicador, aunado al comportamiento de la población económicamente activa en el mismo período, nos lleva a suponer que en los cincuenta el sector primario era el más importante y en los ochenta los sectores secundario y terciario tuvieron un crecimiento significativo frente al decremento que sufrió el primario.

Si bien es cierto, en esta época se observó un incremento acelerado en la actividad económica del Estado que provocó el crecimiento y transformación cuantitativa y cualitativa de las relaciones laborales; también lo es que, ésta trajo aparejado la inmigración rural, la proletarianización del campesino, el surgimiento de zonas marginadas y la desarticulación entre los distintos sectores productivos, por señalar algunos problemas. Situación que llevó al Gobierno de la Entidad a crecer en cuanto a recursos humanos y, en consecuencia, a fortalecer la administración pública del trabajo y a desarrollar, al mismo tiempo, un marco normativo para definir las relaciones con sus trabajadores.

En este sentido, para lograr el fortalecimiento y desarrollo de los recursos humanos en la Entidad, el Gobierno del Estado expidió las siguientes disposiciones jurídicas:

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

En junio de 1951, la Ley de Pensiones para los Empleados del Estado de México y sus Municipios, con objeto de ofrecer a los trabajadores del Estado y de sus municipios, tanto de confianza como de base, las prestaciones económicas de seguridad social.

En junio de 1955, la Ley Orgánica de las Dependencias del Poder Ejecutivo, la cual al definir la estructura del mencionado Poder, estableció el Departamento de Trabajo y Previsión Social dependiente del Secretario General de Gobierno, con objeto de vigilar el cumplimiento de la Ley Federal del Trabajo; promover y desarrollar acciones de bienestar en favor de la clase trabajadora; registrar y vigilar el comportamiento de las asociaciones obreras y patronales de jurisdicción local, e intervenir conciliatoriamente en los conflictos obrero-patronales, inter-obreros e inter-patronales.

En agosto de 1969, la Ley de Seguridad Social para los Servidores Públicos del Estado de México, de sus Municipios y de los Organismos Coordinados y Descentralizados, al abrogar la Ley de Pensiones para los Empleados del Estado de México y sus Municipios, crea el Instituto de Seguridad Social del Estado de México y Municipios (ISSEMYM), con objeto de proteger la salud de los servidores públicos sujetos a nombramiento, los jubilados y pensionados, así como la de los familiares y dependientes económicos de éstos para el mejoramiento de las condiciones económicas, sociales y culturales de todos ellos.

Los decretos expedidos en 1969, también incluyen el cierre de la Escuela de Artes y Oficios para Varones y la transferencia de sus instalaciones al entonces Instituto de Protección a la Infancia del Estado de México (IPIEM); quien a su vez, dio origen a la Escuela Secundaria Técnica Agrícola e Industrial (ESTAGI), la cual dejó de funcionar en 1975.

Sin embargo, dado el comportamiento de las tasas de desocupación abierta y del subempleo que afectaban a la población económicamente activa en la Entidad, durante esta época, el Gobierno del Estado realizó grandes esfuerzos con objeto de incorporarla al pleno empleo. Para avanzar en esta dirección una vía importante ha sido, desde siempre, la capacitación para el trabajo; cuyos antecedentes se remontan, como lo hemos mencionado, al año de 1889, durante el cual se desprenden los talleres de artes y oficios del entonces Instituto Literario del Estado de México, dando origen así, a la Escuela de Artes y Oficios para Varones, con el fin de desarrollar a los trabajadores que en las diferentes épocas ha requerido la industria de la Entidad.

En julio de 1970, con objeto de adecuar la estructura de los tribunales del trabajo a lo dispuesto por la Ley Federal del Trabajo expedida en ese mismo año, el Gobierno del Estado transformó a la Junta Central de Conciliación y Arbitraje en la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, en cuyo seno se integraron las Juntas Especiales y la Permanente del Valle de México. En este tenor, también se

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

reorganizaron la Dirección del Trabajo y Previsión Social, la Procuraduría del Trabajo y la Oficina de Inspección del Trabajo.

En enero de 1972, se creó el Instituto de Desarrollo de Recursos Humanos del Estado de México, (IDRHEM), con objeto de capacitar a la mano de obra en la Entidad y, así, dar respuesta a la expansión demográfica y al desarrollo industrial que se dio en esa época. Para lograr tal objetivo, el Instituto a partir de un diagnóstico histórico y actual del comportamiento de mano de obra y de los factores que en ella incidían al participar en la actividad económica de la Entidad, detectó, entre otras, una movilidad ocupacional exagerada, un desempleo a causa de la tecnificación del mercado laboral y la falta de calificación de la mano de obra para elevar la productividad de la fuerza de trabajo.

Situación que llevó al Gobierno del Estado a operar un Programa tendiente a sensibilizar a las partes hacia un autodesarrollo que, por una parte, permitiera incrementar la capacidad integral de los recursos humanos en apoyo el cambio social y, por la otra, redujera el desempleo por motivos de calificación, mediante la educación continuada y un mecanismo interno sistemático y permanente que provocara el aprovechamiento óptimo de la capacidad productiva de los habitantes en la Entidad.

Cabe destacar que, en cumplimiento de sus objetivos, el Instituto de Desarrollo de Recursos Humanos del Estado de México, durante 1974 realizó dos inventarios de recursos humanos en los que detectó la necesidad de capacitar y adiestrar a la población económicamente activa de la Entidad; situación que dio origen al programa de capacitación y adiestramiento para el trabajo industria; el cual, en 1975 se convirtió en el Instituto de Capacitación y Adiestramiento para el Trabajo Industrial, conocido como el ICATI, al cual, desde 1980 se le concedió el registro como institución capacitadora por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

También en esta época, la Secretaría de Educación, Cultura y Bienestar Social de la Entidad, preocupada, por la problemática del empleo y la capacitación dentro del sector educativo, creó el Centro de Capacitación Femenil, así como el Centro de Orientación y capacitación para el Trabajo en el Estado de México, conocido como el COCATEM.

En enero de 1976, la Ley Orgánica del Poder Ejecutivo del Estado de México, creó la Dirección del Trabajo y Previsión Social como dependencia de la Secretaría General de Gobierno, con objeto de vigilar el cumplimiento de la Ley Federal del Trabajo y la aplicación de sus reglamentos incluyendo el de seguridad industrial e higiene en el trabajo; las acciones de conciliación en conflictos individuales y colectivos, así como las de asesoría y procuraduría en favor del sector obrero; el fomento de cooperativas y cajas de ahorros para trabajadores; la administración del Servicio Público del Empleo y las bolsas de trabajo además del fomento dirigido a la orientación y capacitación para y en el trabajo, y finalmente, elaborar las estadísticas de trabajo y los estudios socioeconómicos de los trabajadores y de los

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

empleadores. Y para lograr tales objetivos, esta Dirección, coordinaba sus acciones con las de las autoridades federales y municipales.

En 1981, ante el escenario socioeconómico de la Entidad, en el que destacaba, el crecimiento acelerado del sector industrial con una heterogeneidad económica y tecnológica integrada por más de nueve mil empresas; el fortalecimiento de las organizaciones sindicales y empresariales; la creciente demanda de empleo debido, en buena medida a la inmigración, se provocó una tasa de crecimiento anual de la población del 7.0% en el período de 1970 a 1980. Se hizo necesario clarificar el mercado de trabajo para vincular la oferta y la demanda de empleo, proteger las condiciones de trabajo y la seguridad e higiene de los trabajadores empleados, así como elevar la productividad y mejorar las condiciones de vida de los trabajadores y sus familias, por la vía, entre otras, de la capacitación en y para el trabajo.

La situación anterior, tuvo como consecuencia que, en septiembre de 1981, dentro de la Ley Orgánica de la Administración Pública del Estado de México, se realizaran importantes reformas a favor del sector laboral, las cuales culminaron con la creación de la, entonces, Secretaría del Trabajo y el fortalecimiento del sector laboral paraestatal, con objeto de darse a la tarea de ejercer las atribuciones que en materia de trabajo le habían sido otorgadas al Ejecutivo del Estado, mediante el desarrollo de una "política laboral que correspondiera a los reclamos de los diversos factores de la producción, en particular el sector obrero"¹⁰.

La situación descrita, además determinó que en el Plan de Gobierno 1981-1987, se diera un impulso relevante a la materia de trabajo, a través de las siguientes políticas:

Generar empleo productivo, por la vía de la capacitación para el trabajo y la concertación entre la oferta y la demanda.

Elevar el nivel de capacitación de la mano de obra, mediante el fomento de las ofertas de capacitación, el fortalecimiento de la educación tecnológica, el incremento de plazas para la formación, la diversificación de carreras y la vinculación escuela-empresa.

Incrementar la productividad como palanca para transformar cuantitativa y cualitativamente al aparato productivo, a través del fortalecimiento de la infraestructura requerida para su desarrollo, la consolidación del aparato productivo existente, la promoción de empresas cuya ponderación factorial fuera acorde con los recursos disponibles en la entidad, el diseño de mecanismos para la distribución equitativa de las ganancias de la productividad, y el impulso a organizaciones sociales para el trabajo, la distribución y el consumo de bienes básicos.

¹⁰ NAIME LIBIÉN, ALEXANDER, Op. cit., p 104



Todo ello con objeto de lograr, por una parte, la distribución racional y eficiente de la actividad económica a través del mejoramiento de la composición y calidad de la planta productiva y, por la otra, el anhelado bienestar social para la población de la entidad, específicamente en materia de nutrición, salud, educación y vivienda.

También en este mismo tenor, la Secretaría del Trabajo enfocó sus actividades a la atención especializada de la procuración de justicia laboral; la administración del trabajo; la promoción del empleo, la capacitación, la organización social para el trabajo y el desarrollo de los trabajadores; así mismo, llevó a cabo actividades para ofrecer apoyo jurídico a los factores de la producción y acciones de conciliación administrativa para dirimir conflictos laborales por vías no jurisdiccionales; al mismo tiempo se enfocó al estudio del comportamiento del sistema de relaciones laborales de la entidad, con objeto de definir sus tareas en forma acertada.

Por otra parte, consideramos interesante, destacar la importante participación que el Gobierno del Estado de México ha tenido en los trabajos realizados por la Comisión Consultiva de Seguridad e Higiene en el Trabajo, el Consejo Consultivo Estatal de Capacitación y la Comisión Estatal Consultiva del Empleo, así como su participación en el diseño del Plan Estatal de Capacitación y de Formación de Recursos Humanos, y del Plan Estatal de Empleo.

Ahora bien, debido a las modificaciones que sufrió la Secretaría del Trabajo en 1984, en los ámbitos de empleo, de capacitación y de justicia laboral, en septiembre de 1986, al aprobarse el Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo, le fueron confirmadas sus atribuciones en los asuntos de justicia laboral; desarrollo y bienestar de los trabajadores; empleo, capacitación y adiestramiento, así como, seguridad e higiene en el trabajo.

A la luz de este Reglamento, también se estableció un esquema de desconcentración administrativa, que permitió dar un fuerte impulso a la organización de los Servicios Municipales de Empleo y, además, normó la existencia de dos organismos paraestatales, a quienes les otorgó, competencia por materia y cuyas atribuciones se establecieron en sus acuerdos respectivos de creación; nos estamos refiriendo al Instituto para el Desarrollo de la Seguridad en el Trabajo (ISET) y el Instituto de Capacitación y Adiestramiento para el Trabajo Industrial (ICATI), los cuales se sumaron a los otros órganos autónomos del sector, que eran la Junta Local de Conciliación y Arbitraje y el Tribunal de Arbitraje.

En 1988 la Secretaría del Trabajo nuevamente fue reestructurada con objeto de integrar todas sus atribuciones en dos grandes grupos: las relacionadas con la previsión social y las relacionadas con el trabajo.

De lo antes expuesto, podemos concluir que, el analizar los hechos históricos definitivos del mundo del trabajo en la entidad, conocimos las fuerzas que conformaron su organización hacia el logro del bienestar social, constituido éste,

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

como el garante de los intereses estratégicos del mundo laboral con objeto de equilibrarlo y estabilizarlo.

Así mismo, de lo expuesto se desprende que, el objetivo prioritario del sector público laboral en el Estado de México, históricamente ha consistido en desarrollar al aparato productivo mediante el incremento en la productividad y, al mismo tiempo, procurar el bienestar de los trabajadores, por la vía de la capacitación, el adiestramiento, la seguridad y la higiene en el trabajo.

A pesar de haber confirmado que, antes del siglo XX, no podemos hablar de antecedentes históricos del mundo del trabajo, porque aún no existía la clase trabajadora orgánicamente estructurada, fue importante analizar sus antecedentes remotos, consistentes en el surgimiento de movimientos huelguísticos prerrevolucionarios y organizaciones de individuos de la clase trabajadora tendientes a proteger sus intereses de clase vulnerable, a través de instituciones, como las mutualidades y las cooperativas.

Además, si bien, el artículo 123 y sus leyes reglamentarias al ampliar y desarrollar las acciones protectoras de la clase trabajadora, condicionaron el comportamiento de los actores laborales, a partir de su aparición dentro del mundo del trabajo en el Estado; también lo es que, algunos antecedentes más remotos, con importantes innovaciones, fueron un elemento que enriqueció y fortaleció las acciones tendientes al bienestar social, por lo cual constituyen un antecedente obligado del marco jurídico vigente, tal es el caso de la creación de la Edayo en 1889, la iniciativa sobre accidentes de trabajo del 20 de febrero de 1904 y la Ley del 30 de abril de 1904 en la cual se establecía que las contiendas laborales serían tramitadas en la vía sumaria por la autoridad judicial.

Al partir del hecho, de que, el análisis del mundo del trabajo incluye el de las relaciones prelaborales, poslaborales y laborales, propiamente dichas, procuramos describir todos aquellos hechos a través de los cuales se constatan el comportamiento histórico del empleo productivo y libremente escogido por la clase trabajadora, las condiciones de trabajo y los medios que ha utilizado para elevar los niveles de quienes participan en la producción y mejorar la distribución del producto general, entre quienes lo generan, sea desde el punto de vista individual o colectivo, además, de los sistemas de protección a favor de quienes han sido expulsados del mercado de trabajo.

2. MARCO CONCEPTUAL

Conforme al escenario histórico descrito con antelación, a continuación procederemos a la definición, con apoyo en los métodos analítico, deductivo e inductivo de aquellos conceptos que nos permitieron comprender lo que significa el marco jurídico restitutorio de la justicia, la equidad, el bienestar social y el respeto a

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

los derechos humanos de los trabajadores vulnerables, durante la década de los noventa en su entorno del Estado de México; para cuyo efecto, iniciaremos nuestro transitar, por el mundo de los conceptos.

A pesar de que el maestro Jean Romeuf, considera que las "definiciones no son sino el reflejo de los prejuicios de quienes las formulan"¹¹, en virtud de que, por una parte, la terminología utilizada en esta investigación está conceptualizada, de origen, a través de diversas áreas del conocimiento, como lo son, la economía, la sociología, el derecho natural y el derecho positivo; y, por la otra, no siempre el mismo término tiene igual significado en todas ellas, hemos considerado conveniente señalar lo que se entenderá por aquellos conceptos utilizados durante todo el desarrollo de la investigación; cuya definición se considerará universal y única en este trabajo, tal es el caso de los conceptos sistema socioeconómico, sistema laboral, bienestar social y económico, trabajador, trabajador vulnerable, derecho laboral, equidad y justicia, por mencionar algunos.

Aunque procuramos definir los conceptos, a partir del ambiente donde serán utilizados, éstos servirán de base, tanto para el análisis socioeconómico del mundo laboral, como para definir el marco jurídico laboral ontológico, a la luz de los derechos humanos y el positivo, a través de las normas vigentes durante la década de los noventa.

2.1. SISTEMA SOCIOECONÓMICO

Para tal efecto, en primer término, consideramos necesario partir del concepto de sistema económico, al cual definen los autores, Antonio Barros de Castro y Carlos Francisco Lessa, como el conjunto de "los variados elementos que participan en la vida económica de una nación, así como sus conexiones y dependencias"¹².

Si bien es cierto, conforme a la teoría estructuralista la definición del sistema económico es correcta; para efectos de nuestra investigación es importante ubicar al marco jurídico del fenómeno laboral no sólo en su entorno económico, sino también, en el sociológico; por lo cual, a continuación procedemos a definir lo que entenderemos por sistema socioeconómico, como el macro sistema en el cual se inserta, entre otros el mundo del trabajo, llamado también sistema laboral, por ser el camino obligado para arribar a la definición de nuestro objeto de investigación.

Por la razón expuesta, para efectos de este trabajo, se define al sistema socioeconómico como aquel que estudia los componentes y elementos que interactúan en la vida social y económica de una nación, así como sus conexiones

¹¹ DICCIONARIO DE CIENCIAS ECONÓMICAS. Dirigido por Jean Romeuf con la colaboración de Gilles Pasqualaggi, Editorial Labor, S.A., México, 1966. p 210

¹² BARROS DE CASTRO, ANTONIO Y CARLOS FRANCISCO LESSA, *Introducción a la economía: un enfoque estructuralista*, Editorial siglo veintiuno editores, México, 1993, p 13

y dependencias; de ahí que, su análisis, lo realizamos mediante la definición de cada uno de sus componentes, elementos, conexiones y dependencias.

Ahora bien, como componentes o subsistemas del sistema socioeconómico, para el caso del Estado de México, hemos considerado cuatro, que son los siguientes:

El social, integrado por el conjunto de las familias integrantes de la sociedad del Estado de México, quienes se clasifican como consumidoras, en familias marginales, de bajos ingresos, de ingresos medios y de ingresos altos; como propietarias de los medios de producción, en trabajadoras, capitalistas y propietarias de los recursos naturales; en función de la actividad económica que desarrollan, en trabajadoras, burócratas, comerciantes, rentistas, capitalistas e industriales, y por su situación en el mercado de trabajo, en desempleadas, subempleadas, no calificadas, con calificación técnica y con calificación humanística.

El comercial, cuyo fin consiste en analizar todas las transacciones de comercio, se encuentra integrado por el conjunto de mercados reales, en donde se intercambian todos los bienes tangibles y los ideales donde se intercambian todos los bienes intangibles, con objeto de transferir bienes y servicios del productor al consumidor.

El productivo, que incluye al universo de las unidades productoras de bienes y servicios, las cuales están integradas, a la luz de la tecnología, por recursos humanos, recursos naturales y capital elementos que, se relacionan a través de los organizadores de la producción, por mencionar algunas.

Las unidades productivas, además, para nuestro estudio las clasificamos por su tamaño en micro, pequeña, mediana, grande y macro; por el sector al que pertenecen en agro pastoriles y extractiva, de transformación, de servicios y comercio; por el origen de su capital nacionales, extranjeras y transnacionales; por el propietario del capital en sector social o de autogestión, sector de cogestión, sector privado, sector público y sector de gestión, así como, por sus productos en bienes y servicios; entre otros.

Finalmente el político, en el cual frente a los grupos de poder social, económico, gremial, político, eclesiástico, cultural y deportivo, entre otros, ubicamos al Estado con sus tres poderes: el ejecutivo, el legislativo y el judicial dentro de las esferas de Gobierno Internacional, Federal, Local y Municipal, respecto a la administración central y paraestatal.

Como elementos o actores del sistema socioeconómico consideramos a la población total de la entidad, compuesta por todos los seres humanos cuyo domicilio legal se encuentra en el Estado de México.

Como conexiones y dependencias del sistema socioeconómico consideramos los flujos nominal y real, la distribución del ingreso, los valores en los cuales se cimienta la sociedad y las relaciones nacidas de los marcos jurídicos.

2.2. SISTEMA MUNDO LABORAL

A partir de lo expresado hasta aquí, se desprende que al interior del sistema socioeconómico del Estado de México, existen subsistemas verticales, como los mencionados; sin embargo, también podemos definir otros, que tienen el carácter de horizontal, como es el caso del sistema laboral, el cual, al igual que el socioeconómico, está compuesto de subsistemas, razón por la cual, consideramos también conveniente definirlo y analizarlo a través de sus componentes, elementos, conexiones y dependencias.

Para fines de esta investigación será considerado, el subsistema del Mundo laboral como: "el producto de las sociedades democráticas pluralistas occidentales que, manteniendo una organización capitalista de producción industrial y organizaciones sindicales fuertes e independientes (es decir, que ejercen oposición), se enfrentan a conflictos de intereses que toman a veces la forma de huelgas y que se solucionan por medio de negociaciones, etcétera."¹³

Por tanto, se considera, para efecto de este trabajo que, el mundo laboral comprende los diferentes aspectos de las interrelaciones y de la colaboración entre los hombres dentro del marco de la organización para la producción; y es en el campo de las relaciones laborales donde se establecen y aplican las normas de trabajo, así como, a aquella en que se adoptan las decisiones para distribuir entre los actores del mundo laboral los frutos de la producción.

Luego entonces, podemos afirmar que el comportamiento de la estructura del Mundo del Trabajo, depende de varios elementos, componentes, conexiones y dependencias tanto de carácter endógenos como exógenos. Aclarando que como exógenas se definen al sistema socioeconómico en su conjunto, aunado al marco jurídico y reglamentario de las relaciones laborales en los niveles municipal, estatal y nacional, así como, la acción internacional en el plano socioeconómico y normativo; y como endógenas, a las siguientes:

El social, integrado por el conjunto de las familias de la clase trabajadora, que forman parte de la sociedad del Estado de México, y en la cual, incluimos a los trabajadores, los auto empleados, los desempleados, los subempleados, los económicamente débiles y los seres con capacidades diferentes. Por otra parte cabe mencionar que ellas, a la vez, juegan el papel de consumidoras de bienes y

¹³ SPYROPOULOS, GEORGES. *Relaciones Laborales*. Editor: Instituto Nacional de Estudios del Trabajo, México, 1976, p 15.

servicios y como única propiedad cuentan con su fuerza de trabajo; sin embargo, desafortunadamente, no todas pueden obtener los niveles de bienestar social y económico requeridos para disfrutar de una vida digna.

El comercial, integrado por un mercado real de bienes y servicios para satisfacer las necesidades de la clase trabajadora y un ideal que lo constituye el mercado de trabajo, en el cual se inserta el subsistema de relaciones prelaborales, en cuyo interior la clase trabajadora oferta su fuerza de trabajo al empleador, a la vez que el empleador le oferta sus vacantes a esta clase, además de quienes, en su carácter de auxiliares de las relaciones prelaborales ofertan servicios de educación y capacitación para el empleo.

El productivo, incluye al universo de las unidades productoras de bienes y servicios que conforman, por una parte el subsistema de relaciones laborales, a través del cual, los trabajadores transfieren su fuerza de trabajo a los sectores público y privado; así como el subsistema de autoempleo colectivo, conocido también, al decir del artículo 25 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, como el sector social de la economía, compuesto por ejidos, uniones de crédito, comunidades agrícolas e indígenas, empresas de gestión, empresas de autogestión, empresas de cogestión, cooperativas, mutualidades, cajas de ahorros, coaliciones de trabajadores, sindicatos, sociedades de solidaridad social y grupos de compra en común.

Por último cabe señalar al político, en el cual destacan como grupos de poder las organizaciones de trabajadores y de patrones, en sus distintos aspectos; y al interior del Estado, la Administración Pública del Trabajo, que incluye, desde la Organización Internacional del Trabajo, hasta los Servicios Municipales de Empleo, pasando por los niveles nacional y local.

Como la administración pública del trabajo participa en los subsistemas social, comercial, productivo y político con carácter de actor regulador, consideramos de interés, a continuación, definir las áreas a través de las cuales éste se relaciona con el resto de los actores que participan en el sistema laboral diseñado para nuestra entidad.

Así en el subsistema social, el Estado participa con programas tendientes a elevar los niveles de bienestar de la clase trabajadora, a través de la formación, la protección al consumo, la protección al ahorro y la procuración de casas habitación.

En el subsistema de vinculación entre las relaciones prelaborales y las relaciones laborales, el Estado participa a través de los servicios nacional, estatal y municipal de empleo en la colocación de trabajadores, la capacitación para el trabajo y el fomento al autoempleo, actividades que por sí solas juegan el papel de superestructuras de los subsistemas de relaciones prelaborales y laborales.

A través del subsistema de relaciones laborales, el Estado mediante sus atribuciones en materia de inspección del trabajo y con apoyo de acciones para la capacitación, adiestramiento, seguridad e higiene en el trabajo, coadyuva a lograr el equilibrio entre los factores de la producción y el bienestar social por la vía del empleo.

Por lo que hace al subsistema de vinculación entre el de relaciones laborales y el de relaciones poslaborales, el Estado cuenta en la entidad con un cúmulo de procedimientos administrativos y jurisdiccionales que tienen como fin procurar al trabajador, expulsado de la fuerza de trabajo ocupada, su vinculación con los sistemas de seguridad social física y económica.

A través del subsistema de relaciones poslaborales el Estado protege a quienes por terminación, rescisión, riesgos naturales o de trabajo; así como, por contingencias biológicas, han tenido que dejar su empleo. Para cuyo efecto cuenta con un sistema de indemnizaciones a cargo del patrón y otro de seguridad social a cargo de organismos paraestatales.

Como elementos, partes o actores del sistema laboral hemos definido a todos aquellas personas que intervienen en la definición de su comportamiento y, conforme a lo mencionado por autores como Georges Spyropoulos, incluimos a los siguientes grupos sociales: Los individuos de la clase trabajadora, los empleadores, el gobierno y los organismos auxiliares o asesores de las relaciones laborales.

Los individuos de la clase trabajadora son los actores principales del mundo laboral y en esta tesis se definen como todo ser humano cuyo ingreso dependerá, depende o dependió preponderantemente de la retribución obtenida con motivo del trabajo que realizará, realiza o realizó.

Los empleadores, que constituyen el principal grupo antagónico del de la clase trabajadora y en el subsistema de las relaciones laborales, son quienes ofrecen las vacantes de empleo y reciben la fuerza de trabajo, bajo cualquier sistema, a cambio de una retribución.

El gobierno, quien se manifiesta de varias maneras: en su diseño como legislador; en su papel de promotor del bienestar social por la vía del empleo como ejecutor; en su carácter de árbitro dentro de los conflictos obrero-patronales, y en su calidad de empleador.

Para finalizar la descripción de los actores que intervienen en el mundo laboral, consideramos importante hacer mención también de quienes tienen el carácter de instrumentos de cooperación para el logro del bienestar social de la población, llamados organismos auxiliares o asesores de las relaciones laborales, los cuales se clasifican en organizaciones no gubernamentales y organismos del sector paraestatal.

Ahora bien, como conexiones y dependencias del sistema laboral hemos considerado los flujos nominal y real, cuyo fin principal consiste en determinar las características de la distribución del ingreso; los valores, en los cuales se cimienta la necesidad de lograr el bienestar a favor de todos los actores que participan en el mundo del trabajo, y los procedimientos administrativos y judiciales nacidos de los marcos jurídicos con objeto de lograr la justicia y la equidad en las interacciones de quienes juegan un papel en el mundo del trabajo.

Luego entonces, los procesos y procedimientos a través de los cuales se aplican las normas laborales y se adoptan las decisiones que afectarán las relaciones entre los actores que conforman al Mundo del Trabajo, son considerados las conexiones y dependencias de este subsistema. Los cuales consisten en los mecanismos y procedimientos dados para regularlo; los conflictos de trabajo y su solución; los mecanismos de determinación de las condiciones de trabajo; la negociación colectiva, la consulta y la colaboración; así como la participación, en sus modalidades de bipartismo, tripartismo, tetrapartismo y concertación social.

De lo expresado hasta aquí, podemos concluir a partir del análisis deductivo realizado en los párrafos anteriores, que el mundo del trabajo se define como un componente o subsistema horizontal del sistema socioeconómico del Estado de México; y por otra parte, que la clase trabajadora se constituye en uno de los actores, sine qua non, tanto del mundo del trabajo, como del sistema socioeconómico.

Una vez definido el medio ambiente en el cual se desenvuelven a quienes, nosotros hemos denominado individuos de los trabajadores vulnerables, y que consideramos, son aquellos a los cuales, es obligado reivindicarles sus derechos humanos laborales que les han sido violentados, en primer término procederemos a conceptualizar lo que para efectos de este trabajo de tesis definiremos como individuo de los trabajadores vulnerables.

2.3. CLASE SOCIAL

Para el efecto anterior en primer término procederemos a definir, lo que en esta investigación entendemos por clase trabajadora, y en consecuencia partimos de lo que significa clase social, a la luz de la economía, la sociología y el derecho.

Económicamente, el concepto de clase social aparece a mediados del siglo XVIII, como el conjunto de grupos diferenciados a los que han correspondido privilegios, obligaciones e intereses distintos, de acuerdo con el lugar que han ocupado en la producción social de la riqueza; y a su interior, se le define como el conjunto o agregado de hombres que ejercen la misma profesión o industria, o tienen igual posición económica, y por lo tanto intereses semejantes.

Por su parte el profesor Gonnard, la define como "una agrupación de hombres que jerarquizan de igual manera los fines de la existencia, que tienen una misma escala de valores, que, por consiguiente, tienden a modelarse sobre el mismo ideal moral y sobre el mismo tipo social, que tienen los mismos prejuicios, las mismas maneras, el mismo código del honor y, por consiguiente, el sentimiento de una solidaridad más estrecha que los engloba en el interior de la nación y les agrega, más o menos, a agrupaciones extranacionales semejantes"¹⁴

Es, en este contexto, que Karl Marx, consideró que, a un determinado estadio de desarrollo de las fuerzas productivas corresponde un tipo concreto de relaciones de producción para satisfacer las necesidades de una sociedad, y así define a las relaciones de explotadores y explotados en el sistema capitalista, señalando, por un lado a la clase capitalista como la poseedora de los medios de producción y la controladora del estado y de los valores espirituales en su carácter de dominante, la cual además dice es servida por la clase proletaria, definida ésta última, como la clase dominada a pesar de ser la auténtica creadora de la riqueza.

Por tanto, acorde con la teoría marxista, la lucha de clases cumple un papel motor en la evolución histórica de la humanidad, fundada en el cambio de un sistema social que sucede al darse los antagonismos de intereses y objetivos entre los explotadores y explotados hasta que se logre la inevitable victoria del proletariado y la desaparición de la clase media y la burguesía. Lucha de clases que ha concluido desde, en una reconstitución revolucionaria de la sociedad, hasta en la ruina común de las clases de una sociedad. Aún cuando el análisis clásico marxista constituye una referencia de principios obligada para cualquiera investigación sobre el tema, consideramos que son los teóricos marxistas posteriores quienes precisaron el concepto de clase social como una figura sociológica y económica a través de sus definiciones y divisiones.

A la luz de la sociología, Pratt define a la clase social, como un "estrato de la sociedad compuesto de grupos de familias que ocupan una posición semejante"¹⁵, y en la Enciclopedia Omeba se dice que, "es la unidad funcional que, como tipo de agrupamiento sociológico, da lugar a un estado de espíritu, que es la conciencia de clase, como resultado de la comunidad de acción y de ocupación de los individuos que la componen"¹⁶.

De acuerdo al punto de vista sintético, destaca la definición de J. Lhomme, quien define a "la clase social como un grupo humano que teniendo que cumplir una

¹⁴ DICCIONARIO DE CIENCIAS ECONÓMICAS, Op. cit., p 210

¹⁵ DICCIONARIO DE SOCIOLOGÍA, Editor Henry Pratt Fairchild, decimotercera reimpresión, Fondo de Cultura Económica, México, 1992, pp 41-42.

¹⁶ ENCICLOPEDIA JURÍDICA OMEBA. Tomo II, B-CLA, Editorial Driskill, S.A., Buenos Aires, 1985, p 1046

función social, tiene conciencia de ello y hace todo lo que puede para realizarla en el hecho”¹⁷

G. Schmoller, por su parte, define a las clases sociales como “grupos más o menos cerrados, formados no por relaciones de parentesco o de domicilio, sino como consecuencia de la profesión, el género de trabajo, las posesiones y la cultura, y con frecuencia incluso de los derechos políticos . . . , para mantener entre sí las relaciones de sociedad y para perseguir la realización de intereses comunes”¹⁸

Ahora bien, conforme al punto de vista analítico, Francisco Valsecchi dice que la clase social “es un grupo anorgánico y funcional de la sociedad de carácter abierto, jerárquico y complementario, el cual reúne en su seno —a través de las familias— a los individuos que, debido a influencias hereditarias y ambientales, se hallan en análogas condiciones económicas, realizan un mismo género de ocupaciones, tienen costumbres de vida semejantes, poseen un tipo de cultura similar, manifiestan una marcada afinidad de mentalidad, desempeñan una igual función social de posición y han adquirido la conciencia de tales similitudes y de la solidaridad que ellas implican, con el objeto de proporcionarles un modo determinado de participación en la vida colectiva”¹⁹

Para concluir, jurídicamente, a la clase social se le puede definir, a partir de Lenin como “grandes grupos de personas que, dentro de una sociedad, se diferencian entre sí por el lugar que ocupan en un sistema de producción social, históricamente determinado, por las relaciones en que se encuentran respecto a los medios de producción”²⁰. Relaciones que, en gran medida, son establecidas y formalizadas por la legislación vigente, por el papel que desempeñan sus miembros en la organización social del trabajo y, en general, por la forma y proporción en que dichos miembros perciben la riqueza social generada y de que disponen.

Por otra parte, conviene destacar que también históricamente, la legitimación de las clases sociales se ha debido a la religión; la raza, la sangre o los títulos nobiliarios; la profesión; la riqueza; la producción de la riqueza; el carácter de libres o esclavos; la existencia de dirigentes y dirigidos; la edad o el sexo; la capacidad económica; el carácter de vencedores o vencidos por guerras, y la repartición de la propiedad. Sin embargo, a partir de la Revolución Francesa al aparecer el derecho natural de igualdad, la estratificación se dio en función de la posición ocupada por los individuos con fundamento en la división del trabajo y la propiedad de los medios de producción.

¹⁷ ENCICLOPEDIA JURÍDICA OMEBA. Tomo II, *B-CLA*, Editorial Driskill, S.A., Buenos Aires, 1985, p 1045

¹⁸ DICCIONARIO DE CIENCIAS ECONÓMICAS, Op. cit., p 211

¹⁹ ENCICLOPEDIA JURÍDICA OMEBA. Tomo II, *B-CLA*, Editorial Driskill, S.A., Buenos Aires, 1985, p 1045

²⁰ ENCICLOPEDIA HISPÁNICA, *Macropedia número 4*, Editorial Encyclopaedia Britannica, Editorial Publishers, Inc., México, 1990, p 139

Por tanto, de lo expresado hasta aquí, rescatamos como los elementos que constituyen el concepto de clase social los siguientes:

Desempeña una función social de posición igual a pesar de la diversificación, que permite a sus miembros pertenecer a ella independientemente de sus diferencias debido a sus análogas condiciones profesionales y económicas, así como, su similitud de necesidades y de aspiraciones.

Contar con una cultura y valores similares, lo cual los lleva a obtener el mismo ideal moral, idénticos modelos sociales, participar de los mismos prejuicios, las mismas costumbres y el desenvolvimiento de un sentimiento de solidaridad.

La resistencia y organización del conjunto de sus miembros para la defensa de sus intereses comunes frente a sus oponentes, sean éstos de carácter social, económico, político o cultural, sin que con ello, se les otorgue la capacidad de violentar los derechos del resto de los miembros de la sociedad o el bien común.

Así, para efectos de esta investigación, la clase social la definimos como aquella constituida por un gran conjunto de personas con características o intereses comunes, desde el punto de vista social, de prestigio, de educación y de economía, cuya unidad funcional da lugar a un estado de espíritu, que es la conciencia de clase, para conformar una unidad homogénea dentro de una población, unidas entre sí y diferenciadas del resto de la población.

2.4. CLASE TRABAJADORA

A partir del concepto señalado, a continuación procedemos a mencionar, lo que se entenderá, en esta investigación por clase trabajadora:

Para tal efecto, en primer término procedemos a mencionar lo que se entenderá por trabajo, definido éste como "toda tarea desarrollada sobre una materia prima por el hombre, generalmente con ayuda de instrumentos, con la finalidad de producir bienes o servicios"²¹

Desde el punto de vista económico y a la luz de la teoría marxista, podemos definir al interior de la forma de producción capitalista, a la clase trabajadora como un grupo de personas unidas entre sí por un carácter económico y el interés económico correspondiente, la cual teniendo una función que cumplir en común, cuenta con la conciencia de pertenencia a ella, y se define como la antagónica de los capitalistas y rentistas debido al rol que juega en el proceso de producción.

²¹ ENCICLOPEDIA HISPÁNICA: Macropedia, Volumen 14, Terapéutica - Zwingli, Huldrych, Editorial Encyclopaedia Britannica, 1990, p.79

Conforme a Valsecchi, se define a la clase trabajadora como un grupo anorgánico y funcional de la sociedad, el cual reúne en su seno a las familias trabajadoras, las que por sus condiciones económicas y culturales similares desempeñan una función social de posición, han adquirido la conciencia de sus similitudes y, por tanto, la solidaridad que ellas implican en la vida colectiva.

Por tanto, a la luz de la sociología la clase trabajadora está constituida por el estrato social cuyo estado de espíritu lo es su conciencia de clase trabajadora, determinada por la función o la tarea de ofrecer su fuerza de trabajo, que como parte de la clase productiva, a la cual pertenece, tiene que realizar en la sociedad.

Ante la división de la sociedad en clases y la existencia de la clase trabajadora, como una de ellas, a la cual se le otorgan, derechos y obligaciones desde el punto de vista político, económico y social, los cuales además le han sido reconocidos históricamente por el orden legal y jurídico.

De lo expresado hasta aquí, consideramos que, es posible, como lo señala Sorokin, agrupar a las definiciones de clase trabajadora en cinco categorías: Primera, como grupo real a un agregado nominal de personas; Segunda, como agregado de individuos asimilables unos a otros, sin tomar en cuenta sus diferencias biológicas (edad); Tercera, como una forma de estratificación o de un rango social (trabajadores); Cuarta, como grupos sociales unifuncionales con respecto a su antagónico (Trabajador frente a patrón); y Quinta, las que las definen como grupos multifuncionales, tal es el caso de Marx quien las considera en función de la renta, nivel de vida, ideología, cultura, psicología y actitud política similar determinadas por la posición política y el rol que una determinada clase juega en el proceso de la producción (proletario), estas últimas a su vez se clasifican en aquellas de carácter descriptivo y analítico frente a las sintéticas y creadoras.

Ahora bien, como se desprende de lo expresado hasta aquí, el problema de la definición de la clase trabajadora es difícil debido a que, de acuerdo a cada uno de los autores mencionados, los elementos que componen al concepto no son los mismos, y pareciera que en un momento dado, se está hablando de conceptos diferentes, pues no todos parten de los mismos elementos sociales que influyen en su constitución, ya que para algunos es el étnico, para otros el productivo, para otros más el económico y para otros el sociológico, sin olvidar el papel que cumple en la sociedad como el elemento predominante de su estructura.

La permanencia de los miembros de la clase trabajadora, se da en forma parcialmente consciente y parcialmente inconsciente; pues, aunque en principio, Marx consideraba indispensable el que, los individuos de esta clase, para pertenecer a ella tuvieran la conciencia de clase, es decir las características ideológicas y normativas que los definieran como miembros del grupo, en lo personal, consideramos que ello no ha resultado del todo cierto.

Para concluir, a partir los diversos elementos que conforman las diferentes definiciones que de clase trabajadora existen, podemos considerar, para efectos de esta investigación, como sinónimos del término, las clases obrera, asalariada, proletaria o propietaria de la fuerza de trabajo.

Y en este tenor, definimos a la clase trabajadora como una estructura socioeconómica con una idea de conciencia de clase como factor espiritual, la cual está formada por todas aquellas familias, cuyos ingresos dependen preponderantemente de las tareas que desarrollan con la finalidad de producir bienes o servicios, a través de la habilidad de trabajo de los individuos que las componen y de la ocupación personal que desempeñan sus miembros; constituyéndose así como el factor opuesto y complementario del capital en la producción de la riqueza.

Sin embargo, no todas las personas que integran a la clase trabajadora se pueden definir como económicamente débiles, vulnerables y sujetas a la violación de sus derechos laborales; de ahí la necesidad de definir lo que se entenderá en esta investigación por trabajador vulnerable, al cual les son violados sus derechos laborales, a causa de su debilidad económica y su vulnerabilidad social.

2.5. TRABAJADOR VULNERABLE

Si consideramos que la clase trabajadora está constituida por un segmento de la sociedad compuesto de grupos de familias que ocupan posiciones semejantes, en función del empleo; luego entonces, al interior de la clase trabajadora existen varios estratos, en función del nivel de calificación, el empleo que desarrollan, el salario que perciben, y otros; por tanto, podemos afirmar que uno de los estratos de esta clase social lo constituye el conjunto de trabajadores económica y socialmente vulnerables

Para definir la situación de económicamente débil y vulnerable respecto a las familias de la clase trabajadora se tomaron en cuenta los siguientes factores: primero, el empleo, y segundo, para aquellos que cuentan con un puesto de trabajo, la naturaleza de la actividad productiva que desempeñan, el ingreso que perciben por esa actividad y el nivel de bienestar al que pueden acceder mediante tal ingreso. De lo cual se desprende que a su vez, el estrato de los trabajadores vulnerables está constituido por los siguientes grupos:

Los desempleados, llamados también desocupados, dice Heilbroner "no se define simplemente como alguien que carece de empleo (porque tal vez dicha persona no desea tenerlo), sino como quien busca "activamente" trabajo, pero "no puede" encontrarlo."²² Por tanto, debe tenerse cuidado al analizar el período en el cual se

²² HEILBRONER, L ROBERT. *Comprensión de la macroeconomía*, Editorial Unión tipográfica editorial Hispano-americana, S. A. De C. V., México, 1985, pp 228

va a medir el desempleo, ya que en él influyen otros factores como las crisis económicas y los empleos estacionales, entre otros.

Para el Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática los desempleados, son la población desocupada abierta, que está constituida por las personas de 12 años y más quienes en el período de referencia estaban disponibles, no trabajaron y buscaron incorporarse a alguna actividad económica en los dos meses previos a dicho período sin lograr su objetivo.

Los trabajadores definidos, conforme al Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática, como la población ocupada constituida por las personas de 12 años y más que en el período de referencia trabajaron al menos una hora o un día a cambio de un ingreso monetario, o en especie, o que lo hicieron sin recibir pago, o no trabajaron por estar ausentes temporalmente a causa de vacaciones, permisos, enfermedad, motivos personales, con retorno asegurado al trabajo, además de aquellos que manifestaron tener la seguridad de iniciar un trabajo en cuatro semanas o menos.

Dado que, en esta gran masa de trabajadores se encuentran todos aquellos que viven de la transferencia de su fuerza de trabajo, y como, para esta investigación, sólo se analizarán a los económicamente débiles, a continuación procederemos a definir lo que se entiende por tales, en esta tesis.

Por tanto, para efectos de la investigación que se presenta, sólo se consideran económicamente débiles, quienes, al decir del Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática, laboran en condiciones críticas de ocupación, debido a que se encuentran trabajando menos de 35 horas a la semana por razones de mercado, que trabajan más de 35 horas semanales con ingresos mensuales inferiores al salario mínimo o que laboran más de 48 horas semanales ganando menos de dos salarios mínimos.

Si bien es cierto a partir del concepto de Derecho Social y conforme lo dispuestos en el artículo 25 de nuestra Carta Magna, podemos considerar como miembros del sector social de la economía a toda persona integrante de los grupos que lo conforman, como es el caso de los ejidatarios, comuneros, trabajadores, cooperativistas, mutualistas y miembros de las organizaciones del sector social, entre otros; también lo es que, realmente no todos ellos se pueden definir como económicamente débiles y vulnerables a la violación de sus derechos humanos laborales, por tanto, a continuación, procedemos a definir lo que entenderemos por subclase trabajadora económicamente vulnerable.

Así, para efectos de esta tesis se han incluido dentro de la subclase trabajadora económicamente débil solamente a los desempleados, a quienes se encuentra trabajando en condiciones críticas de ocupación y a los cesantes. Ahora bien, con objeto de determinar si todos los económicamente débiles pueden ser definidos como vulnerables, a continuación procederemos al análisis de lo que, para esta

investigación se entenderá por dicho concepto.

Por persona vulnerable, se entiende a todos los seres humanos que por sus características biológicas, físicas, motrices, sensoriales, económicas y/o sociales se encuentran en una situación de desventaja con respecto al resto de la población, debido a las dificultades y barreras con las cuales se enfrentan en los distintos ámbitos de la vida cotidiana como son la familia, la escuela, el trabajo y la seguridad social, negándoseles con ello, el derecho que tienen a vivir con dignidad.

De ahí, a partir del concepto de pobreza, la vulnerabilidad "supone no sólo la desigualdad económica o sea la falta de bienes o servicios, sino también la desigualdad social, es decir una relación de inferioridad, dependencia o explotación"²³

Ahora bien, dado que los seres humanos vulnerables con respecto al resto de la sociedad, son analizados en función de su discapacidad desde tres puntos de vista, a continuación procederemos a describir cada uno de ellos, con objeto de determinar cuales de éstos se constituyen en objeto de nuestra investigación:

La vulnerabilidad biológica, incluye a los discapacitados por edad, sexo, minusvalías físicas, sensoriales o intelectuales.

La vulnerabilidad social está dada en función del comportamiento que tiene la sociedad frente a los grupos vulnerables, en los ambientes familiar, racial, religioso, sexual, penal, político y económico, entre otros.

La vulnerabilidad económica, se provoca en aquellos que, por su situación de desempleo, subempleo, condiciones de trabajo por debajo de los mínimos de bienestar social, o cesantes con carencia de seguridad social y económica, viven en ambientes de marginalidad y pobreza extrema.

Por tanto, se entiende por trabajador vulnerable aquel que, por su situación de desempleo, subempleo, condiciones críticas de ocupación o cesantía con carencia de seguridad social y económica, vive en niveles inferiores a los mínimos de bienestar social, y por consecuencia, en ambientes de marginalidad y pobreza extrema.

Son a estos últimos; es decir, a los trabajadores vulnerables, a quienes, esta tesis, pretende restituirles su derecho humano al bienestar social mediante la definición de un marco jurídico que les procure una vida digna.

²³ BENÍTEZ TREVIÑO, V. HUMBERTO. *Ponciano Arriaga: Defensor paradigmático de los pobres*, Editorial Universidad Autónoma del Estado de México, Toluca, 1998, p 29

2.6. BIENESTAR SOCIAL

De lo expuesto en el párrafo anterior, podemos desprender que el nivel bienestar social constituye otro elemento indispensable para medir la vulnerabilidad que afecta a un sector importante de las familias de la clase trabajadora, razón por la cual a continuación procederemos a definir lo que se entenderá en esta investigación por bienestar social.

Desde el punto de vista sociológico al bienestar social se le define como la comodidad y abundancia de las cosas necesarias para vivir a gusto y con tranquilidad de espíritu.

Para los economistas, el concepto bienestar social, se define como el parámetro obligado para evaluar y mejorar la eficiencia del sistema económico, movilizándolo y ajustando los medios de forma tal que, se alcancen los fines deseados.

Este concepto nace en contraposición a la concepción de la economía como ciencia de las riquezas, que en la época, constituía una respuesta a los intereses y las pasiones de la clase dominante, y se define, por la clase dominante, al decir de Homan, como "una reacción humanitaria contra los aspectos más sombríos de la vida humana"²⁴ y por la clase trabajadora intelectual como un sistema preocupado por el aspecto social de los fenómenos económicos.

Por sus características, el bienestar desde una visión económica se define como de naturaleza subjetiva y se ubica dentro de la corriente de conciencia

Por otra parte, surge la duda del cómo conceptualizar al bienestar, lo cual da origen a una corriente de conciencia que se desarrolla a través de una serie de teorías, a partir de quienes proponen que sea en función del dividendo nacional, esforzándose en resolver la contradicción entre las teorías de la utilidad final y la noción de bienestar, para así contribuir a la solución del problema social, como lo señala, Alfred Marshall, y es en este tenor que nacen las dos líneas de investigación sobre el bienestar.

El bienestar Económico, definido por Pigou, como "aquella parte del bienestar individual o colectivo que puede ponerse directa o indirectamente en relación con el patrón de medida que es la moneda"²⁵ entre las teorías que lo analizan, desde el punto de vista económico, destacan las siguientes: Para quienes se define en función del dividendo nacional y la distribución de los ingresos, como lo menciona Pigou; con base en la orientación de la producción, conforme a una escala de utilidades común a todas las unidades económicas, al decir de Vilfredo Pareto; conforme, al incremento del total de las ganancias comparada con el total de las pérdidas, J. R. Hicks y Kaldor, a partir de un óptimo de producción y de un óptimo

²⁴ Cfr, DICCIONARIO DE CIENCIAS ECONÓMICAS, Op. cit., p 145

²⁵ Ibid., p 146

de utilidad, señalan como condiciones estables del bienestar mínimo, la elección hecha entre los diversos óptimos de producción, mediante la producción óptima de cada producto por cada firma, la adaptación óptima de los productos a los factores, así como el reparto óptimo de los factores, siempre y cuando tal producción se adapte a los gustos de los consumidores y se distribuya a más y mejor; a partir de la existencia de mercados perfectos, lo define Kenneth Boulding; con fundamento en la objetivización de los valores por el mercado, en dependencia con el dividendo nacional producido y repartido anualmente, lo define Perroux, y como un sistema reparto equitativo de la renta a partir de la intervención del Estado, lo señala Oskar Lange.

Un enfoque diferente al punto de vista sociológico y económico, lo es, el propuesto por John Hobson para quien el bienestar social se define como un bienestar humano o total, al cual propone medirlo mediante su efecto objetivamente útil. Por tanto, la economía del bienestar social humano, "corresponde a una concepción orgánica de la sociedad y supone la existencia de una psicología volitiva colectiva"²⁶; luego entonces señala que, el bienestar no es el del individuo, sino el de la persona colectiva que tiene necesidades sociales orgánicas, cuyos valores son fenómenos sociales como el trabajo y el reparto de la riqueza.

Así, Hobson imprime al concepto un elemento ético que lo define como un valor social y otro elemento económico, que lo relaciona con el reparto equitativo de la renta.

Pero es, el elemento ético el que ha impedido a la teoría determinar, en la realidad, cual debe ser el máximo social y que sistema de precios y distribución permitiría alcanzarlo; ya que ello implica definir cual es el punto de equilibrio a través del cual se logra la justicia económica. Sin embargo, a pesar de los valiosos teoremas para determinar las condiciones de óptimo de una economía, la discusión continúa en el plano teórico y sus principios y resultados aún son escasos para el diseño de una política económica justa y equitativa. Sin embargo, no debemos olvidar los enormes esfuerzos realizados por los economistas y los administradores públicos de los gobiernos, que como el de nuestra entidad, han buscado mejorar las condiciones sociales de la población, por la vía del bienestar social.

De lo expresado con antelación, para concluir definiremos al bienestar social como la capacidad del mundo laboral para proveer a todos sus integrantes sea como productores o como consumidores, una vida holgada, cómoda y tranquila, que les permita desarrollar su espíritu, en un ambiente de justicia y equidad.

Dado que el bienestar de los trabajadores vulnerables se define en función de la justicia y la equidad, se convierte en un punto obligado para esta investigación analizar tales conceptos a través de las relaciones laborales.

²⁶ bitem



2.7. JUSTICIA

La justicia definida desde la época de los romanos como la "constante y perpetua voluntad de dar a cada uno su derecho"²⁷, significa para algunos, un objetivo abstracto al cual la administración del derecho se aproxima; para otros constituye el ideal del derecho que debe guiar al poder judicial en su quehacer diario, consistente en dar tratamiento igual a los iguales y desigual a los desiguales, al decir de Nietzch. De ahí, podemos afirmar que doctrinalmente este concepto ha conservado una identidad radical en su devenir histórico, pero en su aplicación práctica ha provocado las más arduas controversias teóricas y las más sangrientas luchas políticas.

Históricamente, la palabra justicia ha sido usada en dos acepciones, como el criterio ideal del derecho; es decir, la idea básica sobre la cual debe inspirarse el derecho. Y por otra parte, como la virtud universal, total, perfecta y comprensiva de todas las demás virtudes, considerada como aquella que constituye el principio armónico ordenador de todas las demás virtudes; y es en este sentido que San Agustín "la hace consistir en el amor del sumo bien y de Dios y en el ordo amoris, suma y compendio de toda virtud, que establece para cada cosa su propio grado de dignidad y que consiguientemente subordina el alma a Dios, y el cuerpo al alma, y que además señala un orden en los asuntos humanos."²⁸

Jurídicamente la idea formal de justicia nace como una relación de igualdad entre las personas que funcionan como términos de la relación; posteriormente, a la justicia se le define como un principio regulador o común medida que limita lo ilimitado e iguala lo desigual. Años más tarde, Platón define a la justicia como el principio sobre el cual se funda el Estado perfecto a través de la fórmula de igualdad para iguales, desigualdad para desiguales.

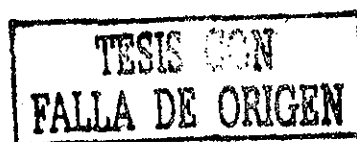
A diferencia de Platón, Aristóteles define a la justicia como una medida axiológica para el derecho y la diversifica en dos clases: la justicia distributiva, por una parte, y la igualadora, correctiva o sinalagmática, por la otra y a la cual, a su vez subdivide en justicia conmutativa y judicial.

En Roma, Ulpiano define a la justicia bajo un criterio material de medida y Cicerón además del criterio material, toma en cuenta los principios de equidad.

Al respecto, San Agustín define a la justicia como un ideal para el derecho, y al compararla con la equidad, considera que ambas deben operar con medidas de equivalencia, para concluir señalando que, la equidad es la justicia aplicada a una situación concreta. Por su parte, Santo Tomás coincidiendo en gran medida con la

²⁷ DICCIONARIO JURÍDICO, Lic. Roberto Atwood, Editorial Librería Bazán, México, D.F., 1978, p 147

²⁸ ENCICLOPEDIA JURÍDICA OMEBA, Tomo XVII *Jact-Lega*, Editorial Driskll, S. A., Buenos Aires, 1990, p 652



tradición clásica añade a la clasificación de Aristóteles la justicia legal, a la cual define como la virtud universal y el deber de aquellas conductas que son necesarias para el bien común.

Brunetto Latini, señala que la justicia es una virtud racional encaminada a establecer un orden civil de equilibrio y de igualdad, a diferencia de Bodin, Grocio, Vico, Wolff, Beccaria, Genovesi, quienes con fundamento en la doctrina aristotélica atribuyen dignidades y funciones a través de la justicia conmutativa como una igualdad aritmética y mediante la justicia distributiva bajo una igualdad geométrica.

Como medida y criterio para el derecho y el estado, a la luz de la ética, Leibniz distingue a la jurisprudencia de la justicia humana y civil y a ésta última a su vez la divide en universal, distributiva y conmutativa.

De acuerdo a la Estimativa Jurídica, la justicia es el valor jurídico por excelencia y el principal; ya que, constituye una correcta asignación o distribución de obligaciones y derechos, cuya definición se encuentra más allá del reino inmediato de la voluntad humana, así como de las relaciones, estructuras e instituciones creadas por los hombres. De ahí que, el reino de la justicia es lo perteneciente; es decir, aquello que le corresponde a uno o aquello a lo cual tiene uno derecho, en virtud de un orden que no ha sido dictado por ningún legislador humano y sobre el cual ninguna persona puede disponer.

Por tanto, a partir de la estimativa jurídica podemos concluir que el problema no radica en concebir a la justicia, como regla de armonía, de igualdad proporcional en las relaciones de cambio y de proporcionalidad entre individuos o entre el individuo y la colectividad en los procesos de distribución de los bienes. Si no en los supuestos, referencias e implicaciones que ella plantea, debido a que éstas requieren de criterios de medida, es decir, de pautas de valoración de las realidades a igualar o armonizar, lo cual nos lleva a un gran número de filosofías políticas y jurídicas sobre la justicia, las que se tornan divergentes y aún diametralmente contrarias ante las dificultades y las discusiones en torno a cuáles son los valores relevantes para promover esa proporción y armonía desde el punto de vista material.

Y es, el problema de valoración material o de contenido lo que constituye el asunto principal de la axiología jurídica.

Aunque todos coinciden que justicia, significa "la idea de un orden de la pertenencia, el cual se halla por encima de toda disposición humana, y según el cual deben orientarse las normas humanas, si éstas han de ser justas."²⁹ Ésta, sólo se pueda entender en función de un orden originario que forma parte de una estructura, en la que se atribuye a cada uno lo suyo, y además este orden es

²⁹ ENCICLOPEDIA JURÍDICA OMEBA, Tomo XVII *Jact-Lega*, Editorial Driskil, S. A., Buenos Aires, 1990, p 655

superior a las normas humanas.

Así, al asignar la justicia, a cada cual lo suyo, se convierte en algo ligante, cuando inserta a cada uno en la estructura que abarca a todos y separante, al señalar a cada uno su recinto o ámbito diferente al distrito o ámbito del otro. Esto permite a la justicia constituirse en norma, ahí donde se trata de relaciones impersonales, de instituciones, de leyes y de ordenamientos; y por tanto, podemos concluir que la idea de justicia no pertenece a la ética de la persona, sino a la ética de las ordenaciones o instituciones, lo cual nos lleva a considerarla como el principio último y supremo de las ordenaciones.

Por otra parte, hay quienes definen a la justicia como la idea que inspira al derecho positivo regulador de las relaciones interhumanas externas, en un tiempo y espacio determinado, con objeto de darle a cada cual lo suyo. Lo cual, no es del todo cierto, ya que, por un lado en todo derecho positivo, existen leyes consideradas injustas; y por el otro, el estado no siempre aplica con justicia la ley.

En este sentido, el concepto de justicia constituye una medida para la organización de las relaciones jurídicas; además, se encuentra íntimamente ligado al concepto de igualdad en la vida humana; igualdad que, a la luz de las diferencias entre las personas y las cosas, es la que nos lleva a la siguiente clasificación de la justicia.

De ahí, podemos definir a la justicia atributiva, como aquella otorgada a los seres humanos en función de una razón sentimental; a la justicia conmutativa como aquella que da a cada uno lo que es suyo, en función de las cosas y no de las cualidades de la persona; a diferencia de la justicia distributiva, la cual atiende al modo de ser y a las necesidades de aquellos a quienes se aplica; y la llamada justicia social, a la que nos referimos a continuación.

2.8. JUSTICIA SOCIAL

Con respecto a la justicia social cabe mencionar que, ésta es un ideal como la justicia misma, de la cual es parte; además constituye una fórmula económica para la redistribución equitativa del ingreso, al decir de Hayek, y se define como una aspiración humana tendiente a mejorar las condiciones socioeconómicas y ontológicas de las personas, independientemente de sus capacidades diferentes.

De ahí, se afirma que la función de la justicia social consiste en lograr la paz social a través del bienestar común; es decir, la justicia social se define como la vía para el logro del bien común y éste a su vez, como el camino obligado para que exista la paz social.

Por tanto, a pesar de quienes consideran que justicia y ciencia no pertenecen al mismo orden; nosotros creemos necesario analizar la justicia social a la luz de la política, la economía, la sociología y el derecho en sus aristas ontológica y

normativa, ya que la ciencia debe estar al servicio del hombre y la justicia, constituye uno de sus elementos esenciales, como en el caso del salario justo o el mínimo vital.

Entendiendo, como construcción teórica para esta investigación, por justicia social, la capacidad que tiene una comunidad unida orgánicamente bajo el principio de solidaridad social, para proveer a cada uno de sus miembros una oportunidad igual y efectiva la cual, independientemente de sus cualidades innatas, le permita desarrollarse y disfrutar del bienestar social y económico mediante el respeto de sus derechos humanos.

Así, a la luz de esta definición, todo menor de edad integrante de la clase trabajadora tendrá la capacidad de disfrutar del derecho a la formación para el trabajo; toda la población económicamente activa el de disfrutar de un trabajo digno, socialmente útil y adaptado a su capacidad, así como que todos los cesantes por incapacidad o vejez, deben disfrutar de una pensión y de la asistencia médica requerida.

Para tal efecto como bien lo menciona el maestro Villoro Toranzo, "entre todos los valores el que se vive con mayor intensidad y máxima espontaneidad intuitiva es el de la justicia. El hombre la vive mucho antes de ser capaz de razonarla."³⁰

2.9. DERECHOS HUMANOS

Lo anterior, nos lleva a determinar que entenderemos, en esta tesis, por derechos humanos o naturales, con tal fin apoyados en lo que menciona Juan Parent Jacquemin conforme al Informe del Secretario General del Consejo Europeo presentado en mayo de 1987, se afirma "que la miseria es una violación de los Derechos Humanos y debe ser denunciada como tal"³¹, ya que esta violación no sólo alcanza a los individuos, sino a familias y grupos enteros.

Por tanto, parafraseando a Parent podemos afirmar que los individuos de la clase trabajadora al convertirse cada vez en más pobres, al igual que el resto de los pobres, se transforman en asistidos por los grupos económicamente poderosos cuya suerte depende de estos últimos y cuyas decisiones esenciales son guiadas por factores exteriores que, nada tienen que ver con sus necesidades socioeconómicas. En eso reside la principal violación a sus derechos humanos y a su dignidad.

³⁰ VILLORO TORANZO, MIGUEL. *Lecciones de filosofía del derecho*, Cuarta Edición, Editorial Porrúa, México, 1999, p 32

³¹ PARENT JACQUEMIN, JUAN Dr. *Defender los Derechos Humanos*, Editorial, Universidad Autónoma del Estado de México, Toluca, 1991. p 137.



2.10. DERECHO LABORAL

En este tenor, podemos señalar que la clase laboral demanda, no ser tratada como menores de edad por un Estado paternalista, o como miserables que esperan limosnas de quienes detentan la riqueza; si no como seres humanos quienes, frente a la sociedad que les ha impedido ejercer sus derechos humanos al trabajo, del trabajo y de la seguridad social y económica, exigen la reivindicación, restitución o compensación de esos derechos violados, ante la imposibilidad de ejercerlos en su carácter de población económicamente activa con deseos o necesidad de trabajar.

Derechos laborales que van desde el derecho individual a acceder a un empleo digno y socialmente útil o disfrutar de un salario remunerador hasta los colectivos de coalición, cogestión y autogestión.

Finalmente, para determinar cuales son sus derechos naturales y cuales les han sido reconocidos como tales por las legislaciones internacional y nacional, a continuación definiremos, lo que para esta investigación se entenderá como derecho positivo laboral, y para dicho efecto iniciaremos analizando lo que destacados autores entiende como tal.

Para el Maestro Mario de la Cueva, "el derecho del trabajo ya no puede ser concebido como normas reguladoras de un intercambio de prestaciones patrimoniales, sino como el estatuto que la clase trabajadora impuso en la Constitución para definir su posición frente al capital y fijar los beneficios mínimos que deben corresponderle por la prestación de sus servicios. Un estatuto de y para el trabajador"³², si bien es cierto, esta definición pudiera ser la más alejada de lo que hoy se pretende sea el derecho del trabajo, es importante mencionar que en su época, esta rama del derecho tenía como fin el proteger a los trabajadores frente a los patrones en un plano de equidad.

Al respecto el Dr. Becerril Mendoza, a pesar de que acepta que el derecho del trabajo es sinónimo de Legislación Industrial, Derecho de Empresa, Derecho de Producción, Derecho Social y Derecho obrero, lo define como "un conjunto de normas jurídicas que regulan las relaciones de trabajo, y cuya función es el equilibrio de los factores de la producción para la realización de una justicia social"³³, de lo cual se desprende que sólo se protege a quienes están vinculados con el patrón por una relación laboral

Los maestros Cavazos, definen al derecho del trabajo, como sinónimo del Derecho laboral se "caracteriza como una disciplina jurídica autónoma, tutelar de los

³² DE LA CUEVA, MARIO, *El nuevo derecho mexicano del trabajo*, Actualizada por Urbano Farías, Decimaprimer edición, Editorial Porrúa, S.A., México, 1988, p 85

³³ BECERRIL MENDOZA, JOSÉ FRANCISCO, DR., *Derecho del trabajo en México*, Segunda Edición, Editorial Hurtado, Netzahualcoyotl, 1998, p37



intereses obreros y de la comunidad entera, de contenido esencialmente humano y de naturaleza profundamente dinámica³⁴, a pesar de en principio considera a este derecho como tutelar de toda la comunidad, finalmente sólo incluye los derechos tutelares de los obreros, es decir de aquellos que desarrollan trabajos manuales y se encuentran vinculados a un patrón a través de una relación de trabajo.

Ahora bien, analizadas las anteriores definiciones que de derecho del trabajo dan los expertos en la materia, quisiéramos destacar la del Maestro Nestor de Buen, quien lo define como "el conjunto de normas relativas a las relaciones que directa o indirectamente derivan de la prestación libre, subordinada y remunerada, de servicios personales y cuya función es producir el equilibrio de los factores en juego mediante la realización de la justicia social"³⁵, como se desprende de esta definición el maestro De Buen, entiende que el derecho del trabajo va más allá de la relación laboral, lo cual nos hace pensar en un derecho que abarca ámbitos de validez más amplios en pro de la justicia social al producir el equilibrio de los factores en juego; sin embargo, finalmente lo circunscribe únicamente al derecho que regula las relaciones entre los trabajadores y los patrones.

Como bien se ha mencionado, cuando se define al derecho del trabajo, se le considera como aquel que regula a las relaciones laborales de los sectores privado y social; sin embargo, actualmente existen figuras jurídicas que en estricto sentido rebasan el ámbito de tales relaciones, por lo cual, consideramos necesario, replantear el contenido del concepto "derecho laboral" o buscar un nuevo concepto en el cual podamos incluir todas aquellas figuras jurídicas encargadas de regular la transferencia de la fuerza de trabajo.

Fue así como decidimos, para esta investigación, considerar como el género al "derecho laboral" y como las especies a los derechos al trabajo, del Trabajo, al burocrático, del autoempleo, de la seguridad social y económica, de coparticipación, administrativo laboral, procesal del trabajo y penal del trabajo.

Por lo tanto, en este contexto definimos al "derecho laboral" como un derecho incluyente, que tiene como objetivo analizar, evaluar y diseñar los marcos jurídicos tendientes a restituirle a la clase trabajadora sus derechos humanos que le sean violados, con el fin de que, la misma disfrute de la justicia, la equidad, así como, del bienestar social y económico, en sus relaciones con el resto de los integrantes de la sociedad.

Ahora bien, para evaluar al derecho laboral positivo durante los años de 1990 a 1999, consideramos conveniente partir de la forma como se respetan los derechos humanos laborales reconocidos en el nivel internacional dentro del mundo laboral

³⁴ CABAZOS FLORES, BALTAZAR; BALTAZAR CABAZOS CHENA Y GUILLERMO CABAZOS CHENA, *Hacia un nuevo derecho laboral*, Segunda Edición, editorial Trillás, México, Argentina, España, Colombia, Puerto Rico y Venezuela, 1994, p 32

³⁵ DE BUEN LOZANO, NÉSTOR, *Derecho del Trabajo*, Tomo Primero, Novena edición, Editorial Porrúa, S.A., México, 1994, p 138



del Estado de México, para lo cual, en primer término consideramos conveniente determinar la situación real de los trabajadores vulnerables al interior del mundo laboral en el Estado de México; posteriormente, determinar cuales de los derechos humanos laborales fueron acogidos por la legislación aplicable en la Entidad durante ese período y en qué medida se han cumplido, con objeto de poder tener la capacidad de establecer las atinencias y pertinencias del marco jurídico positivo en el logro del bienestar social y económico a favor de los trabajadores vulnerables.

A fin de lograr lo anterior, en el capítulo siguiente procedimos al análisis de las teorías jurídicas que a nuestro juicio son más relevantes, y de entre ellas elegimos las consideradas como el hilo conductor del presente trabajo de tesis.

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO JURÍDICO PARA EL ANÁLISIS DEL DERECHO LABORAL MEXIQUENSE

En este capítulo, procederemos a enunciar y analizar las diversas teorías jurídicas, cuyo objeto de investigación, lo es el derecho; ello, con el fin último de establecer, cual de éstas cuenta con la metodología más adecuada para determinar, en nuestra investigación, el grado de eficiencia de la estructura jurídica del mundo del trabajo en su actuar dentro del Estado de México durante la década de los noventa, como sistema restitutorio de los derechos humanos laborales de los trabajadores vulnerables.

Sin perder de vista al objeto de nuestra investigación constituido por el derecho en su acepción de instrumento reivindicador y restitutorio de los derechos humanos en favor de los trabajadores vulnerable, a continuación iniciamos el análisis de las diversas teorías, cuyo objeto de investigación, lo es el derecho, para definir el estado del arte necesario en la edificación de los cimientos filosóficos sobre los cuales asentamos este trabajo de investigación y así adoptar la teoría que nos servirá de hilo conductor durante el desarrollo de la presente tesis.

En este tenor iniciamos con el estudio de los sistemas filosóficos monistas, a los cuales, para su análisis los hemos agrupado en tres grandes bloques que son: las teorías Iusnaturalistas, las teorías Sociologistas y las teorías Positivistas.

Para continuar con las teorías modernas como la Marxista y la Sistémica hasta concluir con las Teorías Dualistas o Bimensionales y las Tridimensionales.

1. TEORÍAS MONISTAS.

A partir de la postura de Gadamer respecto al Derecho Natural quien menciona tener "la impresión de que vivimos en una constante sobreexcitación de nuestra conciencia histórica. Pero sería una consecuencia de esta sobreexcitación y, como espero demostrar, una brutal reducción, si frente a esta sobreestimación del cambio histórico uno se remitiera a las ordenaciones eternas de la naturaleza y adujera la naturalidad del hombre para legitimar la idea del derecho natural. No es sólo que la tradición histórica y el orden de la vida natural formen la unidad del mundo en el que vivimos como hombres; el modo como nos experimentamos unos a otros y como experimentamos las tradiciones históricas y las condiciones naturales de nuestra existencia y de nuestro mundo forma un auténtico universo hermenéutico con respecto al cual nosotros no estamos encerrados entre barreras insuperables sino abiertos a él. Por eso tiene que ser consciente de que su propia

comprensión e interpretación no es una construcción desde principios, sino la continuación de un acontecer que viene ya de antiguo”³⁶

En tal sentido, procederemos al análisis de los hechos indicadores del modo como nos experimentamos los miembros de la sociedad con ellos y como experimentamos las tradiciones históricas, las condiciones naturales de nuestra existencia y de nuestro ambiente para formar un auténtico universo hermenéutico abierto a nuestra comprensión e interpretación en el devenir histórico por lo que hace al derecho natural laboral.

Por tanto, a continuación procederemos, a realizar la exposición objetiva de los derechos naturales y positivos laborales, para vincular, lo más estrechamente posible, los planteamientos de la historia de las diversas teorías del derecho, con aquellas normas que en el devenir histórico conformaron el marco jurídico protector de los trabajadores vulnerable del Estado de México durante los noventa.

1.1. TEORÍAS IUSNATURALISTAS

Históricamente, se considera que el origen de los conceptos de derecho, ley y castigo se remontan a los inicios de la religión judía, donde éstos se encuentran hondamente arraigados en la noción de justicia, aplicada por un juez justo e implacable que era Dios; Él cual, por medio de Cristo otorgó el perdón a favor de la humanidad. Sin embargo, corresponde a Platón y Aristóteles el carácter de fundadores de la filosofía del derecho occidental al establecer los cimientos sobre los cuales descansa actualmente ésta.

Por lo que hace a la idea del derecho natural, ésta nace en la cultura occidental dentro de los países mediterráneos, donde hasta en ámbitos populares, siempre ha existido la fe en normas o principios de justicia independientes de la voluntad humana, personal o colectiva, como se desprende de la tesis de los *nomoi agraphoi*, con respecto a la cual, Platón prescindió de la praxis y dejó la regulación de la vida humana reducida a pura teoría, al establecer que la eterna idea suprema del bien nos aseguraría el punto de referencia inmutable para nuestra actuación práctica.

Respecto a la postura anterior, Aristóteles, por su parte, se manifiesta en desacuerdo, pues, a través de la historia, aunque han existido para el hombre verdades prácticas inmutables, las leyes no escritas inalterables, no han alcanzado aún, su capacidad para orientarnos en todos los aspectos importantes de nuestra vida; luego entonces, la justicia política natural y legal no es aún históricamente variable.

³⁶ GADAMER, HANS-GEORG, Op. cit., p 26

En Europa, sin conocer la postura griega, durante el siglo XI, el derecho romano define al derecho natural, desde dos ideas diferentes: La de Celso que lo considera como una ley escrita en el corazón del hombre la cual lo lleva a discernir lo bueno de lo malo; y otra, la de Ulpiano, para quien el derecho natural es un estadio originario de la humanidad que se ha caracterizado por la posesión común de todo y la igual libertad de todos, los cuales se derogaron al incluirse en el derecho de gentes conceptos, tales como, gobierno, rey, propiedad, esclavitud y comercio.

De ahí que, desde el siglo XII, en Europa, compitan dos nociones diferentes de derecho natural. Por un lado se le define como una ley eterna e innata del hombre y por el otro como un orden originario de libertad e igualdad, en cuanto a las personas y a sus bienes; el cual, de la mano del iusnature, debe desarrollarse en paralelo a las instituciones jurídicas de la época.

Durante la baja Edad Media, nos encontramos con varias nociones del derecho natural incompatibles. Por un lado, el *ius commune* que repetía la tesis de Ulpiano; por el otro, los canonistas y teólogos quienes consideraban que el derecho natural era un orden inmutable e inderogable de bondad, y finalmente, los de espíritu universitario, quienes a propósito del derecho natural teológico se preguntaban ¿Por qué Dios, siendo el ser virtuoso por excelencia, ha ordenado conductas contrarias a sus leyes, como fue el caso de la *dada* a los judíos, en el sentido de robar a los egipcios?

Posturas todas ellas, que en el siglo XIII, constituyeron el antecedente de los textos básicos y clarificadores respecto al derecho natural de la Edad Media, como lo fueron la *Lectura Institutionum* de Pedro Bellapertica y la *Summa Theologiae* de Santo Tomás de Aquino.

Respecto a Pedro Bellapertica, él "explica lo justo natural al filo de la doctrina romanista de la causa"³⁷ y la naturaleza histórica del hombre, bajo los supuestos de que lo justo, como principio innato a la conciencia del hombre, es justo naturalmente, pero se determina jurisprudencialmente según las necesidades humanas de un momento determinado.

Por tanto, para Bellapertica la ley natural, al ser la ley *prima principia*, es inmutable; sin embargo el derecho natural como concreción de esta ley ya no lo es, sino que está sujeto a los cambios requeridos por las necesidades o causas que motivan el que una norma sea concretamente útil o no. De ahí que la categoría de utilidad o *utilitas* haya jugado una importancia decisiva en la doctrina jurisprudencial, respecto a lo justo; pues cuando una solución es justa, dice Bellapertica, se convierte en obligatoria por conciencia y se constituye en el fundamento tanto del derecho natural, como del positivo. A diferencia del anterior, el Derecho Político, por sí sólo, no es derecho natural ni ley natural, aunque la exigencia de su

³⁷ CARPINTERO BENÍTEZ FRANCISCO. *Historia del derecho natural. Un ensayo*. Editorial Universidad Nacional Autónoma de México, México, 199, p 331

obediencia proceda de la ley natural como elemento imprescindible para la convivencia humana.

Frente a la postura de Bellapertica, Tomás de Aquino recoge la vieja distinción romanista entre el derecho natural y el derecho de gentes.

Y en este tenor define al derecho de gentes como el *ius positivum* conseguido por el raciocinio ante las necesidades, a deferencia del derecho natural o ley natural, al cual define como el conjunto de "principios supremos de la actuación práctica que son evidentes por sí mismos porque para su conocimiento no se necesita de ningún raciocinio"³⁸. Planteamiento, a través del cual, el derecho natural se constituye en el contenido universal e inmutable de la ley natural y el derecho de gentes en el derecho justo según las circunstancias históricas en que la humanidad lo crea.

Así pues, Tomás de Aquino al asumir la actitud tradicional y a la vez la tesis de Pedro Bellapertica, en ocasiones declara que el derecho natural se circunscribe a los principios primeros, y por tanto es inmutable; sin embargo, por otra parte señala como toda solución justa al derecho natural, y en consecuencia, al derecho natural lo transforma en un derecho de gentes.

Por tanto, para definir la postura de Aquino es necesario partir de su entorno doctrinal, en el cual se da la distinción entre derecho y ley, a la luz de la tradición medieval. Tradición para quien la ley natural se constituye por los primeros principios de la conciencia o razón práctica y el derecho, en cambio se compone de aquello que responde a las necesidades jurídicas requeridas para cada caso concreto, conforme con la historicidad de la naturaleza humana y la función del derecho positivo en la constitución del derecho natural.

De lo anterior desprendemos que las doctrinas iusnaturalistas de la modernidad, más que una rama del derecho natural, constituyen los albores del racionalismo ético jurídico; por lo cual, analizaremos, en forma independiente, las posturas actuales, incluyendo aquella que busca rescatar la idea del Derecho natural como un derecho ubicado por encima del derecho positivo.

Ahora bien, parafraseando al maestro Francisco Carpintero Benítez, consideramos necesario mencionar el comportamiento doctrinario del derecho natural en el devenir histórico.

La doctrina del derecho natural ha transitado desde una metafísica teológica, adoptada por las teorías iusnaturalistas medioevales, las cuales parten de un mundo jerárquicamente ordenado, en el que cada cosa encuentra su lugar natural gracias a la ordenación divina, cuyo origen se encuentra en la creación de la naturaleza; hasta la expresión de principios ético-jurídicos tan inmutables y

³⁸ CARPINTERO BENÍTEZ FRANCISCO, Op. cit., p 332

permanentes que no pueden ser desconocidos por ningún ordenamiento jurídico definido como humano, al decir de las teorías del derecho natural laico, desarrolladas en la Edad Moderna, concebidas desde la base y fundamento de la dignidad humana individual, quienes además, parten de la igualdad y libertad de las personas.

Sin embargo, no hemos olvidado a los teóricos ubicados en puntos intermedios, entre los que podemos destacar a Stammler, para quien el derecho natural es de contenido variable, y Kant, quien al afirmar que cada sujeto es fin en sí mismo, se le considera como el fundador de la dignidad humana desde unas bases secularizadas, aunque por su postura final es analizado, también dentro de las teorías dualistas.

Conforme al derecho natural moderno, para el estudio de los derechos humanos, existe una gran variedad de escuelas y teorías, desarrolladas en el curso de más de dos milenios quienes obedecen a concepciones diferentes en cuanto a su fundamento, contenido y características; por tanto, con objeto de determinar la experiencia del estado del arte respecto a la estructura jurídica de las relaciones laborales, a la luz de las diversas corrientes lus naturalistas, a continuación procedemos primero a definir lo que se entenderá por derecho humano, para posteriormente realizar el análisis de las diversas corrientes actuales del derecho natural y decidir, si alguna o algunas de ellas puede ser adoptadas como hilo conductor del total o parte de esta tesis:

Si consideramos, conforme lo mencionado por Grocio, Hobbes y Pufendorf, a los derechos humanos como aquellos cuyo objetivo consiste en proteger la dignidad de todos los hombres; podemos entender, el porqué todas las escuelas y teorías ius naturalistas tienen en común la idea de que existe antes y sobre el derecho positivo un conjunto de normas y principios rectores capaces de dar un contenido propio a las nociones de justo e injusto, válidos por sí mismos y fundados en la naturaleza del hombre.

Sin embargo, dentro de las diferentes teorías iusnaturalistas existen diferencias que nos llevan a clasificarlas de la siguiente manera, con objeto de analizarlas para los fines que nos hemos propuesto:

1.1.1. TEORÍAS DE LA PRIMERA GENERACIÓN.

Son todas aquellas que consideran al ser humano como un ente protegido por Dios y es Él quien le concede a este ser una gama de derechos de orden divino, teoría que más tarde al separarse de la religión consideró que tal protección tenía su origen en otros factores, tales como el código de razón pura, el alma nacional, la esencia del ser humano, entre otros. De esta postura ideológica cabe destacar las doctrinas tomista y neotomista, representada la primera por Santo Tomás de Aquino y la segunda por Juan Urráburu, Theodor Meyer y Jacques Maritain.

De los autores mencionados conviene destacar la teoría de Maritain en el análisis de los derechos humanos a favor de la clase trabajadora, por lo que hace al grupo económico vulnerable.

Al respecto, este autor, para quien la idea moderna de los derechos del hombre entronca con la idea del Derecho Natural y con la del Derecho de gentes, como un cierto orden, arraigado en la naturaleza del hombre y de la sociedad humana, considera la existencia de una naturaleza humana como la misma en todos los hombres y de la cual se desprende que “en virtud de la naturaleza humana hay un orden o una disposición que la razón humana puede descubrir, y según la cual la voluntad humana debe obrar para ponerse de acuerdo con los fines necesarios del ser humano”³⁹

Si es cierto, al hombre le es difícil identificar las leyes naturales; también es, al decir del autor, que el conocimiento de éste sobre tales leyes aumenta en proporción directa al incrementar su conciencia ética.

Por otra parte, para Maritain el derecho natural es ideal porque se funda en la esencia del ser humano y en la estructura de éste, así como en las necesidades inteligibles que ello implica y además es ontológico porque la esencia humana es una realidad que existe con el propio ser humano; de ahí que el Derecho Natural habite como un orden ideal en el ser real de todos los hombres existentes y se defina también en él.

Respecto al positivismo, Maritain afirma que, por sí solo es impotente para establecer la existencia de derechos poseídos naturalmente por el ser humano, anteriores y superiores a las legislaciones escritas y a las decisiones de los gobiernos, quienes únicamente deben reconocerlos y sancionarlos como universalmente válidos.

De ahí el autor señala, el Derecho natural “consiste en unos primeros principios, universales e invariables, de carácter muy general, sobre los derechos y los deberes básicos del ser humano”⁴⁰ es decir, se refiere a derechos y deberes que de manera natural tiene el hombre simplemente por serlo.

Maritain al efectuar la diferencia entre el Derecho natural y el de gentes define al segundo como el intermedio entre la ley natural y la positiva particularizada por las condiciones históricas de la vida social, y a la ley natural la contempla según la variedad de las circunstancias y de los momentos, por las disposiciones contingentes de la ley humana.

³⁹ RECASENS SICHES, LUIS. *Panorama del pensamiento jurídico en el siglo XX*. Tomo II. Editorial Porrúa. México, 1963, p 830.

⁴⁰ *Ibid.*, p 831.

Maritain define a la persona humana a través de sus dimensiones metafísicas: individualidad y personalidad y a la sociedad en sus modalidades de familiar y política conceptuadas como un todo, cuyas partes son ellas mismas todas integradas por libertades.

Al decir de Maritain el bien común "implica y exige el reconocimiento de los derechos fundamentales de las personas, y también el de los derechos de la sociedad familiar; y abarca asimismo como valor principal el acceso más alto posible de los hombres a su vida de personas, y a su libertad de desarrollo en todos los órdenes."⁴¹

De ahí Maritain, al analizar la relación entre los valores del hombre y los sociales afirma categóricamente que los valores individuales son siempre y necesariamente, esenciales, superiores a todos los valores sociales; por lo cual la persona humana es la única persona real existente, la cual vale siempre más que toda institución social, incluso más que el Estado; por tanto, las características de una sociedad de hombres libres son el ser personalista, comunitaria, pluralista y cristiana.

Por otra parte, Maritain clasifica a las Declaraciones de derechos del hombre, aparecidas en el devenir histórico, en tres grupos: Los primeros responden a una exigencia absoluta de la ley natural, como el derecho a la vida; los segundos a una exigencia del derecho de gentes, es decir, el derecho humano relativizado por el bien común, como el derecho al trabajo, y los terceros al derecho natural sancionado por el derecho positivo y consignado por el bien común, como lo es el derecho a la libertad de prensa. Y a partir de tal clasificación agrupa, a los derechos humanos, en tres categorías:

La de los derechos del hombre, en los cuales incluye aquellos encargados de procurarle su derecho de ser respetado como ser humano, de ser considerado como sujeto de derecho y de como poseedor de derechos; en este grupo, el autor incluye desde el derecho a la existencia y a la vida, hasta el derecho de asociación para la defensa de su integridad física.

La de los derechos de la persona cívica, llamados derechos políticos, los cuales pertenecen a la ley positiva y a la constitución fundamental del Estado, entre ellos incluye los del sufragio universal, igualdad política y libertad de propagar las ideas, entre otros.

Finalmente la de los derechos naturales del ser humano en sus funciones sociales, económicas y culturales, y es en esta clasificación, donde aglutina los derechos naturales de los grupos vulnerables, al incluir, en ellos a los individuos con características físicas, económicas o sociales diferentes a las del resto de la

⁴¹ Ibid., p 834.

sociedad. Y, es en él donde inserta los derechos de los trabajadores vulnerables desde el punto de vista social y económico.

Respecto al tercer grupo de derechos naturales, Maritain destaca que, desde el siglo XIX, la sociedad ha ido tomando conciencia de una dignidad humana ofendida y humillada en el mundo de las relaciones laborales, a pesar de la misión que la clase trabajadora tienen en el proceso productivo.

1.1.2. TEORÍAS DE LA SEGUNDA GENERACIÓN.

En este grupo incluimos todas las teorías, cuyos autores se inspiraron en la concepción de la ilustración, concepción a partir de la cual consideran que desde su gestación todo ser humano, por su propia naturaleza cuenta con una esfera de derechos que les envuelve y protege ante el resto de los seres racionales a través de la justicia, entre sus representantes se encuentran Charles Beudant, Henry Michel, Rudolf Stammler y Nelson.

De ellos, conviene destacar la postura de Rudolf Stammler quien funde en la unidad de un método idéntico la Lógica de la jurisprudencia y las deducciones del Derecho natural racionalista, representando un espíritu más genuinamente iusnaturalista, menos unilateralmente orientado en la gnoseología y más anclado en la especulación metafísica.

Así al problema del Derecho natural lo planteó como un derecho natural de contenido variable cuando señala: "no es el contenido del derecho natural lo válido de modo permanente, sino la forma a priori que permanece inalterable frente a la necesaria mutación de los contenidos"⁴²

1.1.3. TEORÍAS DE LA TERCERA GENERACIÓN.

Están constituidas por quienes estiman a los derechos humanos como un conjunto de normas jurídicas tendientes a igualar a los seres racionales independientemente de sus características personales, como raza, religión, situación económica y edad, al integrar la concepción representada en su primera etapa por la escuela del Krausismo español a través de Ahornes, Roeder, Julian Sanz del Río y Clemente Fernández Elías, entre otros, y en la segunda por Del Veccio, quien además otorga al Derecho Natural el carácter de "criterio que permite valorar el Derecho Positivo, y medir la intrínseca justicia del mismo. Si el derecho Positivo contrasta con el Natural, éste, sin embargo, conserva su peculiar manera de ser, esto es, su validez de criterio ideal (deontológico)"⁴³

⁴² LUIS LEGAZ Y LACAMBRA, *Filosofía del derecho*, Tercera edición revisada y aumentada, Editorial Bosch, casa editorial, Barcelona, 1972, p 119

⁴³ RECASENS SICHES, LUIS, *Op. cit.*, p 90.

Dentro de esta postura ideológica, también cabe destacar los autores A.I. Melden y C.J. Friedrich, en el nivel internacional, así como el Dr. Jorge Carpizo, en México.

En las teorías de la tercera generación, los autores consideran a los derechos humanos como un conjunto de normas de carácter económico, social y cultural que tienen como fin compensar a los grupos vulnerables los derechos de los cuales carecen a causa de su minusvalía física, social o económica, con el propósito de igualarlos respecto al resto de la sociedad.

1.1.4. TEORÍAS DE LA CUARTA GENERACIÓN.

Los autores de la cuarta generación, definen a los derechos humanos como protectores, no sólo del ser humano durante su existencia, sino también del hábitat físico y económico de los seres racionales que vendrán en el futuro a poblar nuestro planeta; como antecedentes de esta teoría, a guisa de ejemplo, cabe mencionar la postura ideológica Hispano-América de Betancur y Naranjo Villegas. En México, esta corriente tiene como su máximo representante a Oswaldo Robles cuya contribución parte de la diferencia y las relaciones dadas entre el Derecho Natural y el Derecho Positivo y concluye: entre el Bien Común individual y colectivo existe una relación que, al institucionalizarse con base en la justicia procura una sociedad encausada y coordinada por sus miembros en pro del bien común a través del desarrollo sustentable.

De lo expresado, concluimos que para analizar los derechos humanos a favor de la clase trabajadora, el hilo conductor más adecuado, nos lo ofrece Jacques Maritain; pues, a pesar de pertenecer este autor a la primera generación, al considerar a los derechos humanos universalmente válidos, y establece un sistema para restituirle a la clase trabajadora sus derechos humanos que les han sido violentados, se constituye en la mejor opción.

Por tanto, para efecto de esta tesis, adoptamos para el análisis de los derechos humanos laborales la teoría propuesta por Jacques Maritain quien al definir el bien común nos proporciona los elementos requeridos para justificar que los trabajadores vulnerables del Estado de México durante la década de los noventa eran portadores de derechos humanos laborales.

Sin embargo, dado que por sí sola esta teoría iusnaturalistas, no nos permite validar nuestra hipótesis en su totalidad, aunque sí, parte de ella; hemos considerado conveniente continuar con el análisis de las principales teorías ius sociologistas.

1.2. TEORÍAS SOCIOLOGISTAS.

Parafraseando a Kant esta investigación no tiene la intención de prescribir a la moderna ciencia de los sistemas de relaciones laborales, cómo tienen que comportarse si quieren sostenerse frente a los dictámenes de la razón; si no plantea una cuestión filosófica: preguntar ¿cuales son las condiciones de nuestro conocimiento por las cuales es posible crear la ciencia del marco jurídico aplicable al mundo laboral en el Estado de México, y hasta donde llega ésta? ; pregunta que debe hacerse, filosóficamente, no sólo a las llamadas ciencias del espíritu, sino al conjunto de la experiencia humana del mundo y de la praxis vital.

En este tenor, para determinar la realidad social vivida por el mundo laboral en el Estado de México durante el período de los noventa hemos tomado como referencia al derecho, aunado a la sociología, la economía y la ciencia política, para cuyo efecto, en primer término procedemos a definir las en sus relaciones:

Por sociología comprenderemos a la ciencia encargada del estudio de las estructuras que mantienen unido el cuerpo social del mundo laboral, con objeto de lograr el bienestar social de sus integrantes.

Por economía entenderemos el estudio de las estructuras de la producción, distribución e intercambio de bienes y servicios, cuyo fin consiste el logro del bienestar económico de quienes pertenecen al mundo laboral.

Y por ciencia política al objeto consistente en analizar y diseñar las estructuras de poder cuyo papel influyeron en el comportamiento del mundo laboral durante los noventa.

En este sentido el derecho, a la luz de la sociología, la economía y la ciencia política, se integra por el conjunto de marcos jurídicos quienes, en su interacción recíproca con el cuerpo socioeconómico de la estructura llamada mundo laboral, lo regulan con el fin de obtener el bienestar social y económico de los actores participantes en tal estructura.

Así, a partir de este marco conceptual, procedemos de inmediato a realizar un somero estudio de las más importantes posturas ideológicas, con objeto de establecer, si de entre ellas, alguna puede, por sí sola, constituirse en el hilo conductor de toda o parte de nuestra investigación.

Como antecedentes de las corrientes sociologistas del derecho, podemos mencionar al Institucionalismo de Santi Romano, para quien la visión normativa entraña un mal planteamiento, pues es necesario, dice, captar la naturaleza del todo para conocer después la naturaleza de las normas que lo componen; por otra parte, el autor "considera que el Derecho contiene esencialmente tres conceptos: el de sociedad, el de orden jurídico y el de institución."⁴⁴

⁴⁴ HOFFMANN ELIZALDE, ROBERTO. *Sociología del Derecho*. Editorial Textos Universitarios, S. A.- Librería de Manuel Porrúa, S. A., México, 1975, p 103

De lo expuesto por Romano, se desprende que el derecho, por una parte, debe ir ligado a la sociedad y por la otra, a la institución, la cual, a su vez, se constituye en la primera, originaria y esencial manifestación del Derecho.

Otra posición sociológica del derecho lo es, la del Jurista Español José Zafra Valverde, para quien el Derecho se constituye en una fuerza social organizada, resultado de una compleja coordinación entre las voluntades de quienes sustentan y detentan el poder político, que actúa sobre los actores del grupo social, mediante disposiciones de sujeción, imperación e imposición, estableciendo así un orden de comportamientos y un régimen de intereses determinados, según los principios de justicia y bienestar social.

Así, para el Autor Zafra Valverde, el derecho es un hecho social; es decir, presupone y hace referencia a fenómenos dados en la realidad social y asociados lógicamente de un modo u otro a las disposiciones legales y a las decisiones judiciales, fenómenos que, por su relevancia jurídica, constituyen fundamentalmente el campo de estudio para la Sociología Jurídica.

También consideramos importante analizar a la teoría de la sociología sistemática propuesta por Durkheim, quien al estudiar las relaciones de las especies de derecho con las formas de la solidaridad, concebida ésta, como solidaridad de hecho, lo define como una forma de sociabilidad, a la luz de la sociología jurídica diferencial de las sociedades globales.

En este tenor, Durkheim clasifica a las especies de derecho en función de la solidaridad, en solidaridad mecánica o por semejanza, acompañado de sanciones represivas, como en el caso del derecho penal del trabajo, y en solidaridad orgánica o por desemejanza, acompañado de sanciones restitutivas, como en el caso de la reinstalación de un trabajador víctima de un despido injustificado.

A partir de la clasificación señalada, como lo menciona el autor, entre más desarrollada es una sociedad, el peso específico de la solidaridad orgánica debiera ser superior al de la solidaridad mecánica, y por otra parte, el predominio progresivo de la solidaridad orgánica debiera conducir a las sociedades al bien común, el respeto de la dignidad humana y al mismo tiempo el Estado tendría que convertirse de gobernante en administrador, apoyando su actuar en sanciones restitutivas.

Sin embargo, en la realidad, esto no sucede, pues el individualismo actual, ha llegado al grado que, en algunos casos, el Estado se ha convertido en efecto del amorfismo social y de la desintegración dirigida a la dominación unilateral.

Durkheim además, al plantear el problema de la sociología jurídica diferencial estableció la tipología jurídica de las sociedades globales, mediante el diseño de tipos sociales cualitativamente distintos unos de otros, con el fin de poder

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

empatarlos, con alguno de los diversos sistemas jurídicos existentes o dados a través de la historia.

En este contexto, señala que cada tipo distinguido de sociedad global posee su propia estructura morfológica, en su aspecto demográfica, religiosa, política y económica. Lo cual lo lleva a concluir que los principales fenómenos sociales, como lo son el derecho, la moral, la religión y la economía, entre otros, constituyen sistemas de valores a partir de los ideales colectivos con base en el movimiento de las instituciones jurídicas.

Sin embargo, como el entrecruzamiento de los factores que obran sobre el volumen y la densidad de una sociedad es tan compleja y sus relaciones con la reglamentación jurídica tan inestables, se corre el riesgo de tomar los efectos por las causas al establecer generalizaciones. Por tanto, como lo menciona Mauss no debemos olvidar "que la única causa de las transformaciones sociales, y por tanto jurídicas, está siempre en el conjunto completo del tipo social"⁴⁵

En resumen Durkheim, plantea de manera afortunada el problema de las relaciones entre formas de sociabilidad y especies de derecho. Sin embargo, no llega a resultados definitivos por su clasificación simplista de las formas de sociabilidad y por la discutible liga entre derecho y coacción organizada lo cual, excluye de la realidad jurídica a uno de sus sectores más importantes, consistente en el derecho espontáneo, dinámico y en perpetua modificación.

Durkheim ha sido duramente criticado por Gurvitch por identificar al derecho represivo con el restitutivo, pues, al decir del segundo pueden existir combinaciones múltiples entre ambos y, también porque respecto de las diferentes formas de sociabilidad, Durkheim señala que éstas sólo son simbolizadas por el Derecho cuando son activas y tienen una obra común que realizar.

Por nuestra parte, consideramos relevante el resaltar de la teoría propuesta por Durkheim su postura respecto a la dirección del desarrollo de la sociedad global aunque no haya tomado en consideración el equilibrio de los desarrollos, a menudo opuestos de los grupos particulares que los componen como es el caso del de los trabajadores y el de los patrones al tratar de subordinarlos al Estado y éste, a su vez, a la sociedad internacional.

También es interesante señalar que Durkheim se constituye en precursor de una Teoría bimensional; pues, cuando eleva la conciencia colectiva al rango de un Espíritu metafísico vislumbra claramente la necesidad de sintetizar en la sociología jurídica el idealismo y el realismo, bajo esta concepción su hiperespiritualismo metafísico llevaba hacia la juridización y moralización de toda la realidad social, aunque ya en sus estudios concretos el realismo haya disuelto al idealismo.

⁴⁵ GURVITCH, GEORGES. *Elementos de Sociología Jurídica*. Editorial José M. Cajica Jr, S. A., Puebla, 1993, p 135



Dentro de esta postura sociologista del Derecho, también destacan tres filósofos franceses, León Duguit, quien le imprimió una orientación realista y naturalista; Emmanuel Lévi, quien la abordó a partir de un subjetivismo idealista excesivo, y Maurice Hauriou, para el cual, la síntesis entre el idealismo y el realismo constituye la base de la sociología del derecho. Todos ellos, al decir de Gurvitch, a pesar de ser inferiores desde el punto de vista metódico a Durkheim lo superaron en la visión de la complejidad de la realidad jurídica actual.

León Duguit al hablar de la teoría sociológica del derecho, se ocupa de la tipología jurídica de la sociedad actual y de las tendencias regulares de su desarrollo. Y, al igual que Durkheim basa todo derecho, definido como objetivo, en la solidaridad orgánica de hecho preexistente a la expresión de toda voluntad y a la cual, define como sociabilidad.

Además, a partir de la unión entre derecho y sociabilidad libera al marco jurídico positivo de toda dependencia frente al Estado, al distinguir la soberanía jurídica de la política; y al mismo tiempo, define al Estado como una relación de fuerza entre los gobernantes y los gobernados.

Ante tal situación Gurvitch define a Duguit como un anarquista individualista respecto de toda superestructura organizada de la vida social, por negar la existencia de los derechos subjetivos, cuando al clasificar mejor la imposibilidad de desprender el derecho de la realidad social, llega a eliminar de esta realidad y de la vida jurídica que se inserta en ella, el importante sector de las superestructuras organizadas. Además lo critica por caer en contradicciones entre su parte sistemática y su parte tipológica y genética.

Sin embargo, debemos destacar que Duguit, cuando concede al derecho el carácter de espontáneo, inorganizado y lo eleva por encima de todas las superestructuras organizadas, incluyendo al Estado, rechaza el ligarlo con una coacción organizada y por consiguiente con una sanción determinada; Razón por la cual, se niega a tomar el criterio de sanción como punto de partida de la sociología jurídica, lo que nos parece acertado.

Además, Duguit, si bien es cierto, en un principio define a la estructura de la realidad social en sus relaciones con el derecho, a partir del concepto de solidaridad de hecho, considerado éste, como el equilibrio de las necesidades fisiológicas y de servicios cambiados en consecuencia, razón por la cual el derecho que deriva de ella es indicativo y no imperativo. También lo es que, al no poder sostener tal postura, posteriormente define a la solidaridad ideal en función del psiquismo individual y las aspiraciones de justicia.

En la teoría de Duguit, conviene también destacar la concepción de su armonía preestablecida en el medio social extraestatal, regido por la solidaridad única con un derecho objetivo común; la cual, a su vez, integraba por círculos concéntricos de

solidaridad específica para cada uno de los distintos círculos sociales, a quienes definía a partir de sus funciones, razón por la cual preveía la creación de varios derechos objetivos, uno para cada círculo.

Aunque Duguit ha sido criticado por negar realidad a las superestructuras organizadas, tales como el Estado, es importante destacar la importancia que éste les dio a las formas de autogestión, definidas como un "federalismo funcional de los servicios públicos descentralizados", y, en consecuencia, como un mutualismo federalista e igualitario, a través del que limita a la ley y a la autonomía de la voluntad para proteger los fines sociales, llamados también colectivos, mediante la creación de un sistema jurídico realista, socialista y objetivista.

Por último, Duguit a partir de la negación de los derechos subjetivos y de la realidad jurídica de las superestructuras organizadas, identifica las siguientes parejas de derecho: derecho organizado y derecho inorganizado; derecho subjetivo y derecho objetivo; derecho individual y derecho social. Los cuales, señalaba, se mantienen en contacto con la realidad social a partir de las reglas constructivas del derecho en oposición a las reglas normativas del derecho.

En conclusión Duguit al analizar al orden jurídico de la sociedad en oposición al Estado provoca la lucha contra ciertos dogmas consagrados y describe las transformaciones del Derecho, en su tiempo. Además al inclinar la síntesis sociológica de Durkheim hacia un realismo radical se va hasta el naturalismo y el sensualismo.

A diferencia de Duguit, Lévy da a la sociología jurídica una orientación subjetivista e idealista, al fundar, unilateralmente, su teoría en las creencias jurídicas colectivas; es decir, para este autor, el derecho es el resultado de los elementos místico, alógico y supraintelectual de dichas creencias limitadas por la razón; en consecuencia, como toda corriente libre del psiquismo colectivo, no toma en consideración los otros substratos de la realidad social como son: la base morfológica, las conductas exteriores diferentes, los símbolos, los valores y las ideas.

Además, en materia laboral, Lévy identifica al contrato individual con las convenciones colectivas; sin embargo, al reducir toda la vida del derecho a las creencias y negar existencia a las formas de sociabilidad, termina por reducir toda sociabilidad a las relaciones de interdependencia y de convergencia con nuestros semejantes a través de la confianza colectiva, volviendo sus ojos a las concepciones individualistas tradicionales.

Por tanto, al reducir la realidad social del derecho a la psicología colectiva y limitar tal psicología exclusivamente, a la psicología de las creencias, la cual pertenece más bien a la psicología interindividual e intergrupala, concluye que el dominio de los valores es el de la influencia y el derecho a los valores es esencialmente inestable.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Así, el régimen jurídico de los valores modifica profundamente el sentido del contrato y de la estructura del estado quienes al evolucionar juntos transforman la *responsabilidad en un seguro colectivo contra cualquier riesgo y se desarrolla al Estado hasta transformarlo en "todo contacto social que causa y protege el derecho"*⁴⁶, para dar paso a la unidad entre el Estado y el contrato.

Lévy, con una orientación exclusivamente subjetivista e idealista, al fundar las creencias colectivas, basa su teoría en el derecho a los valores, y en este tenor les otorga a los actos jurídicos efectos en cuanto a los terceros, tomando como ejemplo a los contratos colectivos, cuyas prestaciones benefician no sólo a los trabajadores sindicalizados, sino a todos los trabajadores de la empresa contratante, y en este mismo sentido, a la responsabilidad le otorga el carácter de seguro colectivo contra los riesgos profesionales. A partir de tales conceptos, al Estado lo concibe como un estado contractual.

Por otra parte, Lévy retoma las concepciones individualistas tradicionales, además nos ofrece "una finísima descripción de las transformaciones de la propiedad y de la responsabilidad en la sociedad capitalista moderna"⁴⁷, sin embargo, es criticado por considerar al Estado como un órgano que administra sin gobernar y al considerar eliminados los conflictos entre las superestructuras organizadas y las infraestructuras espontáneas.

Maurice Hauriou, al aplicar los principios del idealismo objetivo combinados con el carácter esencialmente antinómico y pluralista de la realidad social a la sociología jurídica fue capaz de reconciliar con la filosofía del derecho, sin confundir ambos dominios, unidos a través de la institución, en la cual "se realizan y deben buscarse las ideas y los valores jurídicos objetivos, en particular, las múltiples manifestaciones de las ideas de Justicia y de Orden, que constituyen el elemento ideal de todo derecho."⁴⁸

En este sentido, Hauriou a la luz de su teoría analiza la capacidad de las instituciones como cuerpos que engendran sus propios marcos jurídicos y para el efecto a dichas agrupaciones las clasifica en: Instituciones territoriales, como el Estado, en instituciones económicas, como el sindicato, en instituciones extraterritoriales como en el caso de la religión y los organismos internacionales. Además, la distinción entre soberanía política, perteneciente al Estado y soberanía jurídica perteneciente a la sociedad extra-estatal llamada nación le permitió al autor considerar sin ningún prejuicio los trastornos jerárquicos entre los diferentes tipos jurídicos de agrupaciones.

También cabe destacar la postura de Max Weber quien subordinó la sociología del derecho a las sistematizaciones dogmática-constructivas de los juristas, al reducir

⁴⁶ Ibid., p 171

⁴⁷ Ibidem.

⁴⁸ Ibid., pp 74 -75



la tarea de la sociología jurídica al “estudio de la medida de probabilidad, de las probabilidades, de las conductas sociales según el esquema de un sistema coherente de reglas, elaborado para un tipo de sociedad dado.”⁴⁹

Por otra parte, también es importante mencionar la teoría sustentada por Eugenio Ehrlich, quien al pretender demostrar que la ciencia del derecho no es sino una técnica que persigue fines prácticos y describir tanto metódica como objetivamente la realidad integral y espontánea del derecho en todos sus sustratos profundos, explica la superposición del orden jurídico pacífico y espontáneo de la sociedad en las reglas de decisión para el caso de conflictos dados en la realidad jurídica. Sin embargo, esta importante teoría al carecer de una microsociología y de una tipología jurídica de los grupos, al decir de Gurvitch la reduce a una concepción monista.

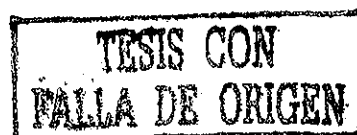
De todo lo expuesto se desprende que el objeto derecho, desde el punto de vista sociológico se define como un conjunto de fenómenos dados en la realidad social independientemente de su significación normativa y deontológica; es decir, el Derecho se define como un hecho social resultado de un complejo de factores sociales.

Ahora bien, para analizar al derecho como un hecho social, al decir de Cecilia Lozano Meraz, existen dos alternativas, una, mediante el análisis lógico, a través de su estudio en un espacio y tiempo determinado, con apoyo en el concepto, el juicio y el silogismo, vistos en forma estática; y dos, a través del dialéctico, que permite descubrir en su propio movimiento, sus propiedades y relaciones con el entorno del hecho social en estudio, con apoyo en el concepto, el juicio y el silogismo, vistos en forma dinámica, a la luz de las fuerzas productivas, generadoras de las formas de división del trabajo, sistemas de propiedad y clases sociales quienes al convertirse en antagónicas dan lugar al surgimiento del Estado y al derecho como ideología de la clase dominante.

Para efectos de esta investigación el mundo laboral se define mediante el análisis lógico y a la luz de la teoría estructuralista, como un sistema de relaciones recíprocas entre los actores de este mundo, al interior del sistema socioeconómico; y como producto de tales relaciones, entre otros se crea el marco jurídico, constituido por el conjunto de normas que rigen la conducta exterior de los actores laborales a fin de regular su comportamiento en dicha esfera.

Si bien en un principio existió un divorcio entre la sociedad y su orden normativo jurídico, actualmente quienes estudian a la Sociología del Derecho, tiene muy claro el hecho de que en toda estructura social el derecho constituye un orden normativo obligado para mantener la coherencia de la comunidad.

⁴⁹ Ibid., pp 187-188



Por tanto, para determinar la interacción entre el mundo del trabajo y su orden jurídico, desde este punto de vista, es necesario definir, ¿En qué condiciones socioeconómicas históricas surge el sistema de derecho que rigió al marco jurídico del mundo del trabajo durante la década de los noventa, a la luz del bienestar social? ; ¿Qué movimientos, del sector laboral, influyeron en la transformación del marco jurídico del mundo laboral? Y a la vez, cómo influyó este marco en el mundo laboral, con relación a la crisis económica que afectó a nuestro país durante el período en estudio, y ¿Cuál, fue la relación entre el derecho laboral reclamado y el derecho laboral cumplido en el Estado de México durante los noventa, finalmente, qué papel jugaron las instituciones del mundo laboral en el logro del bienestar social?

Ahora bien, si en principio la teoría estructural funcionalista nos apoya en el logro de nuestro objetivo de investigación, como bien lo menciona Jorge Sánchez Azcona, la corriente sociológica "sólo puede aspirar, dentro de sus limitaciones"⁵⁰ a un reconocimiento parcial, en cuanto que, representa únicamente un aspecto de la normatividad jurídica; por esta razón consideramos que las teorías sociológicas por sí solas tampoco pueden constituirse en el hilo conductor de esta investigación, razón por la cual continuamos con la búsqueda del mismo en la corriente positivista.

1.3. TEORÍAS POSITIVISTAS

Para analizar los derechos humanos de los trabajadores vulnerables, consideramos conveniente definirlos en el seno de los marcos del derecho positivo vigente en el Estado de México durante los noventa, y para tal fin, con fundamento en la teoría del positivismo jurídico, llamada también formalismo jurídico la cual considera al Derecho únicamente como la normativa proveniente de la legislación declarada formalmente válida por el Estado, procedemos al análisis de las diversas teorías con objeto de determinar si alguna de ellas puede convertirse, por sí sólo o con apoyo en otras en el hilo conductor de la presente investigación.

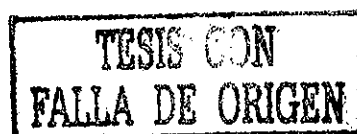
1.3.1. LA ESCUELA DE LA EXÉGESIS

La escuela de la exégesis, que agrupó en el siglo XIX a los principales civilistas franceses y cuya paternidad del concepto se debe al decano Glasson, históricamente ha tenido cuatro períodos:

El de formación, representada por sus fundadores Delvincourt, Touller y Proudhon;

El de apogeo, conformado, a su vez, por cuatro grupos: El de los grandes comentadores, de los cuales destacan, entre otros, Durantón, Ch. Aubry y Ch. Rau,

⁵⁰ SÁNCHEZ AZCONA, JORGE. *Normatividad Social, Ensayo de Sociología Jurídica*. Editorial Porrúa, S.A., México, 1975, pp 148



los comentaristas de segundo orden como Larommbière, Pont y Rodière, los juristas, como Bugnet y Valette, profesores de la Facultad de París, y por último el grupo de los que vulgarizaron los conocimientos como lo fue Mourlon.

El de decadencia, cuyos autores al tratar de aplicar con estricto rigor la exegética pura con toda su ortodoxia, provocaron el proceso de transición entre la escuela de la exégesis y el advenimiento de la científica, dando origen a la corriente llamada de renovación.

Es en el período de renovación donde Labbé, Bufnoir Saleilles, Ch. Beudant y Bonnecase, consideran a la doctrina de la exégesis como un sistema que permite concebir "las leyes de adaptación de la realidad a los textos, al propio tiempo que la de éstos a la evolución de la vida y al medio social, al grado de que es muy difícil separar estos dos factores de la elaboración jurídica"⁵¹

Es decir, la doctrina de la exégesis parte de la idea: las leyes condensan en forma racional y ordenada principios, reglas y conocimientos jurídicos acumulados durante siglos y adopta el postulado político de que la ley es expresión de la voluntad del pueblo y de la razón. De ahí que el maestro J. Bonnecase, mencione que fueron los grandes comentaristas del Código de Napoleón quienes integraron estas corrientes en una Escuela claramente caracterizada en el ámbito del Derecho Civil.

1.3.2. LA ESCUELA DOGMÁTICA

Otra escuela la constituye la dogmática jurídica, entre cuyos seguidores destaca Carnelutti, Alf Ross y Carrió quienes proponen el conocimiento racional y sistemático de los fenómenos jurídicos mediante la búsqueda de los conceptos generales que se contienen objetivamente en el ordenamiento jurídico positivo. Es en este tenor, que se define al Derecho como un sistema cerrado que se basta a sí mismo y del cual pueden deducirse soluciones para todos los casos determinados en que deba aplicarse, la teoría llamada plenitud hermética.

Con respecto a la teoría señalada en el párrafo anterior, cabe señalar que también la actividad dogmática cumple una función relevante en la vida social ya que la tarea del jurista está sujeta a reglas metodológicas con algún rigor y los resultados que obtiene son evaluables por otros dogmáticos con base en criterios compartidos, definidos a través de los siguientes componentes:

- a) El dogma de que los jueces deben aplicar el derecho, tal como fue sancionado por el legislador.
- b) El ideal de que los jueces adecuen sus decisiones a los estándares valorativos vigentes.

⁵¹ BONNECASE, J. *La Escuela de la Exégesis en el Derecho Civil*. Editorial José M. Cajica, Jr. México, 1944. p 64.



c) La concepción de que el derecho positivo no tiene lagunas ni contradicciones y que las normas que lo constituyen tienen un significado unívoco.⁵²

Sin embargo, una crítica importante a esta teoría lo es que ciertamente la concepción sobre la completitud, coherencia y precisión del derecho positivo es equivocada, ya que en la realidad todo derecho positivo vigente en un lugar y tiempo determinado tiene lagunas, contradicciones, vaguedad semántica y ambigüedad semántica y sintáctica.

Pero para los dogmáticos, la crítica se desvirtúa a través del presupuesto de la racionalidad del legislador, que consiste en suponer que éste no desea un derecho inconsistente, por lo cual al ser aplicado por los jueces, el derecho debe responder a la voluntad real de aquél.

Además consideran que el derecho no tiene lagunas, porque el legislador no puede dejar sin regular un ámbito de relaciones jurídicas y para el caso de que exista una situación sin solución normativa, hay que descubrir una solución para la misma mediante las teorías sobre la naturaleza jurídica de una institución, los criterios selectivos de normas jurídicas, las teorías sobre la finalidad de una regulación, las clasificaciones naturales, las definiciones reales, las pautas para interpretar la verdadera voluntad del legislador y los llamados principios generales del derecho.

Por otra parte, los dogmáticos consideran que junto con el ideal manifiesto de los juristas de describir lo que está implícito en el orden jurídico, debe estar la función latente de reformular el derecho legislado para evitar lagunas, contradicciones, vaguedad semántica y ambigüedad semántica y sintáctica producidas por el legislador y así adecuar el derecho a las valoraciones sociales vigentes.

Bajo tales principios, a partir de los marcos jurídicos los dogmáticos a través del tiempo han ido construyendo teorías para explicar y fundamentar soluciones jurídicas como en el caso de la "teoría general del delito", la cual si bien, en su momento constituyó un exponente relevante de la función creadora del derecho de la dogmática penal en su conjunto, actualmente se ha convertido en una barrera importante para el jurista al impedirle proponer soluciones normativas originales.

A pesar de lo anterior, los dogmáticos proponen soluciones normativas originales a partir de sus consecuencias valorativas, pero ello, sólo puede darse en sistemas jurídicos que otorgan al juez la libertad de interpretar y formular el derecho conforme al contexto social en el que actúan.

Frente a la corriente dogmática, los neopositivistas, como Carlos Santiago Nino, con fundamento en el método deductivo de Karl Popper, consideran que la

⁵² SANTIAGO NINO, CARLOS. *Consideraciones sobre la dogmática jurídica*. Editorial Instituto de Investigaciones Jurídicas. UNAM. México, 1974. p 105

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

formulación de hipótesis interpretativas de expresiones lingüísticas del legislador constituyen el primer paso lógico de justificación de las soluciones dogmáticas y el segundo, la inferencia lógica de la hipótesis interpretativa propuesta con las conclusiones de las interpretaciones de otras expresiones lingüísticas del legislador para determinar sus relaciones lógicas de compatibilidad o incompatibilidad, deductibilidad, equivalencia o independencia.

Sin embargo los dogmáticos afirman: un aspecto relevante de la actividad del jurista a la luz de la dogmática "consiste en plantear casos hipotéticos y evaluar con relación a ellos prescripciones singulares que se infieren de la hipótesis interpretativa general."⁵³

Pero, no basta que la hipótesis propuesta supere con éxito las comprobaciones lógicas y axiológicas a las que se hubieren sometido; ya que las normas que integran un sistema interpretativo jurídico deben derivar de los presupuestos y reglas incorporados a la dogmática jurídica en conjunto y fundarse en principios tales como: *lex superior*, a contrario, *lex posterior* y *lex specialis*, para el caso de incompatibilidad de la hipótesis interpretativa con el sistema dogmático jurídico; por otra parte, deben tener el carácter de universal a la luz de criterios racionales.

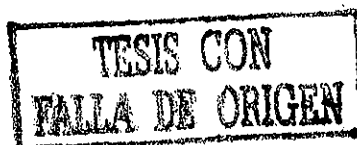
1.3.3. LA ESCUELA DE LA TEORÍA PURA DEL DERECHO

La teoría pura del Derecho, creada por Hans Kelsen, conceptúa al Derecho como un orden coactivo constituido a partir de normas, que reglamenta el empleo de la fuerza en las relaciones sociales y se reserva el monopolio de ésta; por otra parte, considera que el Derecho además es una técnica social destinada a inducir a los hombres a conducirse de determinada manera, técnica que puede ser empleada para cualquier fin social, pues el derecho no es un fin sino un medio.

Por otra parte, Kelsen diseña el orden jurídico como una estructura jerárquica, de lo cual se desprende que en cualquier orden jurídico existen normas supras y subordinadas y además las inferiores están en una relación de subordinación con respecto a las superiores, como se menciona en la teoría de las relaciones de delegación entre las normas generales, las menos generales, las particulares y las plenamente individualizadas, cuya aplicación se lleva a cabo mediante las fórmulas: *Taxativa*, *supletiva* y la delegación en jueces y funcionarios administrativos. Al mismo tiempo, esta teoría, otorga al Derecho positivo la característica de regular su propia creación y aplicación.

Es al tenor de estos postulados que se considera a la Escuela de Viena, como también se le conoce a la Teoría Pura del Derecho uno de los ejes a cuyo alrededor ha girado el desarrollo de la Teoría fundamental del Derecho y como el tema de mayor controversia en la Teoría General del Estado.

⁵³ RECASENS SICHES, LUIS. Op. cit., p 112



Los discípulos de Kelsen, consideran que sea cual fuere el juicio que se pronuncie sobre la Teoría pura del derecho debe reconocerse que ésta constituye el primer ensayo en grande, de una teoría general con método riguroso y sobre un plan sistemático, mediante el cual depura y sistematiza, con severa precisión, entre otros, el estudio del Estado como orden jurídico.

Si bien la Doctrina de Kelsen no es la panacea para resolver los objetos de investigación de las Teorías del Derecho y del Estado, ambas provocaron una crisis que derivó en la urgencia de someter a radical examen no sólo sus métodos y sus conceptos fundamentales, sino el propio sentido de ambas teorías.

Por tanto, a la Teoría pura de Kelsen se le define como una teoría general del Derecho, es decir, una filosofía del método y de los conceptos fundamentales de la ciencia jurídica con fundamento en el dualismo entre dos zonas de objetos: el mundo del ser real y la región del deber ser. Sin embargo, su doctrina parte "de la idea de que solamente hay una esfera del ser real, la esfera del mundo de la naturaleza, determinado por un mismo sistema de categorías, que abarca igualmente el ser físico que el psíquico, la vida individual y la social"⁵⁴.

De ahí que, dentro de la categoría de la realidad natural, el autor incluya a los fenómenos físicos, psíquicos y sociales concebidos y explicados por las categorías de la causalidad y de la teleología, alojadas, todas ellas, dentro de la categoría del ser. Independientemente de ésta, señala a la categoría del deber ser, regida por un sistema lógico propio, que comprende el mundo de las significaciones normativas, al cual pertenece el Derecho.

Si bien es cierto Kelsen fue mundialmente famoso por su teoría pura del Derecho, también lo fue por sus aportaciones a la teoría del Derecho público y en forma especial del Derecho Internacional.

El origen del interés que mostró Kelsen por separar a la teoría del Derecho positivo, de un lado y la ética, la política y la sociología, por otra parte, se debió a la falta de exactitud y fundamentación sistemática y a las terribles confusiones en el planteamiento de los problemas jurídicos, entre el ser y el deber ser del derecho positivo, así como entre la cuestión de cómo deben actuar los hombres según el Derecho positivo y cómo actúan de hecho, confusiones éstas que no encontraban respuesta en la literatura jurídica de aquel tiempo.

Además el hecho de que Kelsen estudiara a Kant y a la escuela de Marburgo, determinó que la teoría Pura del Derecho, apareciera como un ensayo de aplicación del método trascendental kantiano a la ciencia del Derecho, a la luz de la cual el deber ser jurídico se considera como un concepto independiente del deber ser ético y constituye la expresión de la autonomía del Derecho.

⁵⁴ Ibid., pp 139-140.

Sobre los anteriores supuestos, se funda el postulado de la pureza del método jurídico, base de la teoría pura del Derecho de Kelsen y, en general, toda la producción de la escuela vienesa.

Para Kelsen, "El Derecho es un objeto independiente, que pertenece a la esfera de lo normativo; y, correlativamente, la ciencia del Derecho será una disciplina autónoma, que deberá construirse y mantenerse apartada de toda mezcolanza con objetos ajenos y heterogéneos a ella. Su método será el correlato de su objeto: la forma de conocimiento determinante de ese objeto normativo, adecuada estrictamente a él."⁵⁵

De ahí que Kelsen depurara a la ciencia jurídica frente a la tendencia ético-política y a la tendencia sociológica, y a la vez mencionara que debería eliminarse de la teoría pura del Derecho la consideración ético-política, porque él pensaba que esta teoría se ocupaba de ésta en cuanto a tal; es decir como norma; además lo que de jurídico-normativo tiene el derecho, señalaba, no es su contenido, sino su forma normativa. Así, para este autor, el Derecho es Derecho, no por virtud de una u otra finalidad concreta, ni por su mejor adecuación a una idea ético-política, sino sólo por su especial forma normativa, la cual es la esencia del Derecho y el objeto propio de la teoría.

Luego entonces, para Kelsen la tarea depuradora en la ciencia jurídica no significó negar la posibilidad de toda valoración ideal, sino establecer una rigurosa separación entre la teoría pura del Derecho y la crítica política de iure condendo, sin que por ello negara legitimidad a los problemas sobre la justicia o valores jurídicos.

Dado que para Kelsen la teoría pura del Derecho tiene por objeto determinar la esencia del Derecho positivo y estudiar sus formas típicas posibles, su labor debe ser de tipo formal y prescindir de consideraciones teleológicas a fin poder determinar conceptos universales, válidos para todo objeto jurídico, pues en la teoría del Derecho positivo, esto es en la investigación de la Ciencia jurídica, sólo puede tener cabida aquello que se refiere al sentido que late por debajo de toda construcción jurídica, el criterio para atribuir al Derecho el carácter de tal, la significación de todos aquellos conceptos comunes a todo sistema jurídico, en sumo el armazón conceptual mostrenco de todo lo que merece el nombre de jurídico, a lo cual no puede darse respuesta, menciona el autor, a partir del juicio crítico sobre el valor positivo o negativo de un orden jurídico, o un sistema de ideales de Justicia.

Por otra parte, Kelsen realiza la depuración del método jurídico de todos aquellos elementos pertenecientes a la Sociología, ciencia encargada de estudiar

⁵⁵ Ibid., p 141.

fenómenos y hechos del acontecer humano bajo un determinado contexto para descubrir el sentido y las causas de los momentos reales del hombre, como ser de relación.

Al respecto Kelsen hace la diferencia entre la Sociología como ciencia de fenómenos y el Derecho como ciencia de normas, para lo cual se funda en una distinción metafísica y gnoseológica: en la dualidad categórica entre el ser, naturaleza y el deber ser, normas.

Además, dado que el ser y el deber ser conforman como dos categorías originarias, dos formas mentales radicales, primarias y básicas, éstas señala Kelsen no son susceptibles de explicación y la contraposición entre ambas es una oposición lógico-formal que constituye dos mundos separados por un abismo infranqueable.

La naturaleza, dice el autor, definida como el mundo del ser en todos los órdenes de la realidad se rige por la ley de la causalidad, cuya expresión concreta son las llamadas leyes naturales, las cuales enuncian que, dadas determinadas condiciones previas, que en cierto respecto son iguales, existe la probabilidad basada en la estadística de que acontezcan siempre unos efectos iguales también desde un cierto punto de vista.

A diferencia de las leyes naturales, continúa expresando, las normas son inviolables, lo cual no significa que su cumplimiento en la realidad tenga una dimensión de forzosidad ineluctable, pues su inviolabilidad sólo significa que su validez es inalterable, con independencia de que se cumpla o no en las conductas; es decir, la validez de una norma permanece inafectada si, en un caso concreto, un hecho no corresponde a la norma, porque ella no constituye la expresión de una realidad, de un ser, antes bien es la expresión de un deber ser.

Respecto a la sociología, Kelsen piensa que la sociedad es una parte de la naturaleza y que, por tanto, no hay diferencia esencial entre las leyes naturales y las sociológicas; además considera que, en oposición a las Ciencias de la Naturaleza, del ser, existen otras disciplinas llamadas normativas que expresan un deber ser, cuyo objeto consiste en normas, las cuales enuncian las consecuencias ideales de un deber ser o de lo que se debe hacer; por tanto, ellas sólo pueden tener por contenido la conducta del hombre, sin que ello, implique que toda acción tenga que ser forzosamente objeto de una norma.

Por otra parte, para Kelsen el fin de las normas consiste en actuar como causa motivadora sobre la voluntad de los hombres; sin embargo, su validez es total y absolutamente independiente de su acción o influencia real o eficacia, pues si lo que debe ser aconteciera necesariamente, la norma perdería todo su sentido peculiar, se transformaría en una ley natural explicativa; por tanto, la norma sólo tiene sentido, en cuanto se dé la posibilidad de que no ocurra lo que ella manda.

De ahí que, la única consecuencia a deducir del fin de la norma para sentar sus notas esenciales consista en el hecho de que, sólo puede tener como contenido una conducta futura, pues su fin es provocar en el sujeto correspondiente un comportamiento determinado; pues, sólo puede referirse a acciones venideras.

Por tanto Kelsen considera relevante distinguir entre la validez de la norma y su influencia real o eficacia. La validez de la norma deriva de su propia esencia: es la traducción concreta de la categoría del deber ser; en cambio, su eficacia es el hecho real de su observancia por los que están sujetos a la misma. Sin embargo, lo que produce realmente la observancia de la norma no es la norma misma en cuanto entidad ideal, a puro deber ser, sino el hecho psicológico de que los hombres se la representan en su conciencia. Por otra parte, de la norma en sí, sólo puede predicarse la validez, su representación psíquica, en cambio, ya puede ser eficaz o ineficaz, según que llegue o no a producir la conducta prescrita en ésta.

Respecto a la Ciencia del Derecho Kelsen la define como una ciencia normativa, cuyo carácter se manifiesta en forma negativa, al mencionar que su misión no es la de explicar como acontecen los hechos sociales, y a la vez positiva, al señalar que su objeto está constituido por normas, a partir de las cuales derivan los conceptos jurídicos.

Así, para Kelsen las normas objeto de la jurisprudencia son exclusivamente las del Derecho positivo, recibidas de un modo dogmático, se trata pues de una cuestión meta jurídica; sin embargo, el fin de la ley y las pautas para su reforma pertenecen a la Política. Por tanto, ésta y la teoría pura del Derecho positivo, sólo pueden ocuparse de su objeto que son las normas jurídicas positivas y de sus supuestos lógicos, respectivamente, dado que la nota de positividad, pertenece esencialmente al concepto de Derecho, lo cual no significa que todo derecho sea justo y que no existan criterios de valoración para su elaboración, reforma o crítica.

Para concluir podemos señalar que a la luz de la teoría pura del Derecho su objeto del fenómeno que nos ocupa, es tratar de la esencia del Derecho laboral positivo y de sus formas posibles, explicando los principios lógicos de la construcción jurídica y la estructura gnoseológica de este Derecho; por tanto esta teoría sólo puede auxiliarnos en la definición del Derecho positivo laboral vigente que consiste en el estudio de aquellos conceptos comunes y esenciales a toda la disciplina y sistema jurídico, elaborada de modo estrictamente normativo para regular las relaciones de los discapacitados con el resto de la sociedad.

Sin embargo, para suponer válido el sistema de las normas jurídicas laborales, precisa forzosamente que haya una realidad social que de un modo regular corresponda al contenido de aquéllas. Además la relación entre el contenido de un sistema vigente de normas jurídicas y el de los actos reales que le están subordinados, sólo pueden determinarse constatando que hay un límite superior y otro inferior. Así, la relación entre las normas jurídicas y la conducta que regulan,

determinada por un máximo y un mínimo de factibilidad constituye el concepto de positividad.

Aunque el problema de la positividad no es exclusivo de la Teoría jurídica ya que se encuentra siempre al plantearse la relación entre un sistema de valores y la realidad que debe formar el sustrato de los mismos, la Teoría jurídica tiene que contentarse con el dualismo entre el ser y el deber ser, pues el magno problema de la relación entre ambos ya es parte de la metafísica, al decir de Kelsen; Pero, sin menoscabar el primario dualismo formal entre las categorías del ser y del deber ser, es forzoso reconocer la interrelación que entre ellas existe para su comprensión y estudio.

También Kelsen menciona que la Moral se distingue del Derecho, por la esencial heteronomía de éste, es decir, por crear deberes externos desde fuera, con independencia del asentimiento del sujeto. Lo cual significa que, sea cual sea el origen de los contenidos de la norma moral, ésta es válida para alguien, sólo en cuanto su conciencia la promulga, en cambio el Derecho es en sí heterónimo, porque es totalmente indiferente a su validez la posición que adopte la conciencia de sus súbditos con respecto a él y además es dictada por algo extraño al individuo, llamado Estado. Es decir, el Derecho es frente a la Moral un orden coercitivo.

Por tanto, Kelsen opina que de la Teoría pura del Derecho, de los conceptos formales universales y de los conceptos jurídicos concretos deben eliminarse las explicaciones causales y toda consideración teleológica de finalidad o de propósito; dado que la consideración teleológica ve a la norma como un medio para lograr determinada finalidad; en ese sentido, pues, tal hecho pertenece al conocimiento del ser y es extraño a la norma como tal. Por consiguiente, la Teoría jurídica tiene sólo como tema posible y adecuado un estudio formalista, que no se pregunta acerca del contenido del deber sino acerca de su forma.

Para excluir de los conceptos jurídicos singulares las notas teleológicas, Kelsen argumenta que si bien es cierto las normas jurídicas tienen su origen en procesos sociales y responden a determinados fines, también lo es que la Ciencia jurídica no se pregunta por el origen de sus normas, sino que las presupone, las recibe ya hechas, y por tanto, tampoco puede plantearse la cuestión acerca de cual sea el fin para el que fueron creadas, ya que no es el fin de una institución lo determinante de su esencia, pues el fin está fuera de la institución por medio de la cual debe ser realizado y se encuentra más allá de las fronteras conceptuales de la institución jurídica por virtud de la cual se realiza. Subjetivamente el fin "es la intención que el creador de la institución se propuso con la misma; objetivamente, el efecto que ésta debe realizar".⁵⁶

⁵⁶ Ibid., p 149

Para Kelsen, de los contenidos jurídicos en cuanto a sus orígenes, debe ocuparse la sociología y en cuanto a los fines, las disciplinas ético políticas e históricas, ya que la ciencia jurídica con sus métodos específicos del conocimiento, sólo puede ocuparse de la forma del fenómeno jurídico, pues todo lo demás cae bajo el ámbito del ser, por una parte y de la política por la otra.

Por tanto, la misión de la Teoría del Derecho frente a los fenómenos jurídicos consiste en el estudio exclusivo de las formas posibles y de las conexiones esenciales entre las mismas; dado que no puede ni debe ocuparse, dice Kelsen, de la naturaleza de los contenidos sociales, y del arte de elaborar normas conducentes.

Lo cual no significa que el punto de vista lógico-formal del método jurídico de Kelsen pretenda absorber todos los estudios sobre el Derecho; ya que el propio Kelsen reconoce que la posición rigurosamente normativa de su método jurídico, es unilateral y parcial, y que por lo tanto está imposibilitado para abarcar la totalidad del fenómeno jurídico. Aunque el autor acepta no pasar por alto que al lado de la construcción lógico-normativa de los marcos jurídicos de un país, es necesario un estudio histórico-cultural del mismo, así como investigaciones psicológicas y sociológicas, señala que estos estudios jamás deben trasladarse al plano de la construcción jurídico normativa, ya que la Teoría del Derecho sólo puede ocuparse de lo que un fenómeno tenga de jurídico y no de sus restantes ingredientes no jurídicos, como modalidad especial de la categoría del deber ser. Por tanto, dice el autor el estudio debe excluir todo elemento que implique el ser, y toda consideración trascendente sobre los fines a cuyo servicio pueda ser colocada esta categoría normativa.

Así, para Kelsen es imposible construir conceptos jurídicos partiendo conjuntamente de los puntos de vista normativo y real, si sólo se maneja en el plano de la eficacia del derecho, para cuyo efecto propone alejar de la Jurisprudencia la noción psicológica de voluntad, por constituir ella un elemento del ser o de la naturaleza, al definirlo como un tipo especial de tendencia psíquica, asociada a la representación de un fin y de un medio conducente para lograrlo y cuya consecución está en nuestro poder; para tal efecto, distingue entre lo querido por él que consiste en el contenido de las representaciones del fin y de los medios propuestos, y lo causado realmente por su voluntad, independientemente de los resultados que ésta produzca objetivamente en el mundo exterior.

Además señala el autor en estudio que aunque para algunos autores en el mundo del acontecer real hay sólo hechos y no posibilidades y que desde el punto de vista jurídico un hecho es imputable a quien lo causa y éste tiene la responsabilidad del mismo; esto se torna absurdo si no se conoce la diferencia entre el campo del ser y el reino del deber ser, es decir entre la consideración explicativa y la normativa.

Ahora bien, con respecto al concepto jurídico de voluntad Kelsen sostiene que se equipara a la validez del negocio jurídico con los contenidos reales de la voluntad,

lo cual demuestra que la voluntad en el Derecho no corresponde a la voluntad psíquica, sino que es un concepto peculiar del pensamiento jurídico; en suma, una construcción jurídica; es decir en Derecho civil, un negocio es querido, en tanto o porque es válido, en el caso del Derecho Penal es inexacto afirmar que porque por virtud de que existe una culpa por esto se da una pena, pues, lo cierto es que se da la conclusión inversa: porque la ley impone una pena, por esto el acto es culpable; es decir, lo que eleva un acto determinado a la categoría de delito es la ley que le impone una pena y la responsabilidad penal se da sólo cuando la ley establece un castigo, lo cual no implica eliminar del derecho penal conceptos tales como la intención y la conciencia.

Así, puede mencionarse que para Kelsen el concepto jurídico de voluntad es un caso u objeto especial de la imputación normativa, que constituye el vínculo de dos hechos en la norma, los cuales pueden consistir en la imputación de un hecho (consecuencia jurídica) a otro hecho (condición jurídica) o de un hecho a una persona.

Respecto a la imputación personal, Kelsen la define como "la forma de enlace entre el sujeto del deber ser y el objeto del mismo, tal y como lo establece el precepto."⁵⁷ ; de aquí que jurídicamente a la voluntad sea de una persona individual o colectiva, incluyendo en ésta última al Estado, la defina como una construcción normativa que representa un punto final o término de imputación jurídica.

De lo expresado hasta aquí, podemos señalar que, las teorías positivistas realizan un trabajo rigurosamente científico de investigación, de interpretación, de construcción (por las vías legislativa, consuetudinaria y jurisprudencial) y de reelaboración (a través de la teoría o mediante la interpretación y aplicación de una normatividad positiva a un caso determinado) de la norma jurídica, desde: "tres planos diferenciados, pero íntimamente conexiónados entre sí"⁵⁸: Uno el plano de la localización de las normas válidas a utilizar; Dos el plano de la interpretación de las normas, de conceptos jurídicos fundamentales, y de sistematización de normas e instituciones jurídicas en un todo coherente de carácter general; tres el plano de la aplicación de las normas a la realidad social, para la solución de casos concretos y la implementación de un sistema ontológico.

Luego entonces, el instrumento de trabajo del científico, a la luz del derecho positivo lo son las normas jurídicas positivas, las cuales se constituyen en dogmas a la luz de la Dogmática Jurídica y forman un cuerpo de conceptos, elementos y estructuras comunes a los diferentes sectores de un ordenamiento jurídico y a los diferentes sistemas normativos correspondientes a diferentes ámbitos geográficos y culturales.

⁵⁷ Ibid., p 155

⁵⁸ Cfr., DÍAZ, ELÍAS. *Sociología y filosofía del derecho*, Editorial Taurus, Madrid, 1974, p 69

En este tenor, cabe mencionar que por Dogmas consideramos aquellos con los cuales el científico trabaja sobre situaciones reales concretas en el marco de una determinada realidad social, con objeto de analizar, evaluar, construir y reconstruir el sistema normativo para su correcta aplicación, concretización, desenvolvimiento y realización en concretas situaciones sociales, las cuales siempre son cambiantes e históricamente configuradas.

Por otra parte, los Dogmas, a su vez, constituyen la base para la construcción de la Teoría General del Derecho, como el nivel más elevado de la Ciencia Jurídica y la jurisprudencia, como la ciencia analítica encargada de captar los elementos del sistema.

Es en este contexto mencionado donde, señala el autor Elías Díaz "existirá plena validez para una Teoría General del Derecho que, evitando el exclusivismo formalista, y en cuanto eslabón último de la Ciencia Jurídica, trabaje de forma coherente y rigurosa sobre ese campo propio y limitado de los sistemas normativos positivos."⁵⁹

Sistemas jurídicos positivos que en su interactuar, constituyen el derecho comparado, cuyo fin último, consiste el lograr la coexistencia pacífica al nivel internacional.

Si bien, el positivismo otorga carácter científico, a la ciencia jurídica, encargada de investigar a las normas jurídicas positivas válidas, también lo es que debe considerarse, en la solución de los problemas científicamente resueltos y verificados o falsado empíricamente de forma satisfactoria los conocimientos que nos ofrecen la historia, la sociología, la economía, la epistemología y la filosofía del derecho.

2. TEORÍAS BEMENSIONALES

Por lo cual, si bien, es importante el estudio de la construcción jurídico normativa, ésta no tendría razón de ser, si no la analizamos desde el punto de vista ontológico, aunado a un enfoque histórico, sociológico y económico, pues sólo a través de todos los enfoques, podremos determinar realmente, la validez, eficacia y justicia del marco normativo del mundo laboral vigente en el Estado de México durante los noventa.

En virtud de que, por sí solas, ninguna de las posturas iusnaturalistas, sociologistas o positivistas nos permiten abordar nuestro objeto de investigación en un sentido integral y totalizador de lo jurídico; consideramos necesario a continuación analizar las principales posturas bimensionales y tridimensionales que se han desarrollado para aprender al objeto derecho, y en las cuales, el factor jurídico aparece en

⁵⁹ DÍAZ, ELÍAS, Op. cit., p 80

interconexión con los otros factores que componen la total realidad social, ontológica e histórica.

Si partimos de que para las teorías bidimensionales, una investigación científica sobre el derecho constituye el símbolo de la amalgama de la combinación entre ser y deber ser que componen la trama irresoluble de la problemática jurídica; y para las posturas tridimensionales, el derecho es concebido no sólo como estructura voluntario-normativa, sino también como estructura material-real, dada por la relación entre lo social y lo económico, a continuación procederemos al análisis de algunas de ellas.

En este grupo, iniciaremos con el análisis de la sociología jurídica sistemática propuesta por Gurvitch cuya tarea consiste en estudiar la relación funcional entre la realidad social y las especies de derecho, y para el efecto inicia con la diferencia entre especie, cuadro y sistema de derecho.

Por especie de derecho entiende al conjunto de normas jurídicas reguladoras de una institución determinada, ejemplo el derecho sindical y lo relaciona con la microsociología a cuyo cargo está el estudio de las formas como están ligados en el todo y por el todo los individuos; es decir, las formas de sociabilidad.

Al cuadro jurídico cuyo nacimiento depende de un grupo social y representa cierta síntesis y equilibrio entre sus diferentes formas de sociabilidad, es aquél formado por la combinación de especies de derecho, tales como el derecho colectivo del trabajo.

El sistema jurídico creado por la síntesis y equilibrio de una pluralidad de grupos, los cuales constituyen la estructura social propiamente dicha, es aquél integrado por la combinación de diversos cuadros de derecho, como en el caso del derecho laboral.

En esta teoría destaca la contradicción entre coacción jurídica y garantía social de la eficiencia del derecho, y para evaluar tal eficiencia Gurvitch define como relaciones las formas de sociabilidad directa y espontánea así como la organizada y reflexiva, frente a las especies de derecho, en cuyo interior analiza con especial atención la oposición entre derecho social y derecho interindividual, al mismo tiempo que describe al derecho de integración en la masa, la comunidad o en la comunión y al uni, multi o suprafuncional.

En el tenor anterior también analiza al derecho inorganizado frente al organizado, al derecho fijado de antemano frente al derecho flexible y encontrado ad hoc y al derecho intuitivo.

Por otra parte clasifica los grupos sociales en particulares y globales; temporales y durables; según su función en de parentesco, de localidad, de actividad económica, de actividad no lucrativa, místicos-estáticos y de amigos; de división y

de unión; inorganizados y organizados; que disponen de la coacción condicional o incondicionada; grupos unitarios, federalistas y confederalistas. Ello con objeto de relacionar a los grupos sociales con los diversos cuadros de derecho hasta culminar con las relaciones dadas entre los diversos ordenamientos jurídicos y el Estado.

Finalmente de esta teoría conviene destacar el estudio realizado de los factores intrínsecos y extrínsecos que inciden en la eficacia del derecho tales como el económico.

Para concluir Gurvitch otorga al derecho el carácter de vida social y lo define como "una graduación de capas superpuestas que van de un esquematismo más o menos rígido y de un simbolismo exterior a un dinamismo y a una inmediatez aumentados (en dirección descendente), e inversamente de una espontaneidad y flexibilidad a una cristalización y conceptualización reforzadas (en dirección ascendente)."⁶⁰

Otra de las principales teorías dimensionales, parte de la necesidad de abordar el derecho como valor y, a la vez, un conjunto de normas jurídicas vigentes en un lugar y tiempo determinado, en esta teoría se considera conveniente estudiar el orden jurídico vigente a la luz de los Derechos Humanos y a la vez de la Teoría Pura del Derecho, a partir del modelo propuesto por el maestro García Máynes.

Fue al tenor de la jerarquización del orden jurídico que propone esta teoría, dado que el positivismo, por sí sólo, se vuelca enteramente en el extremo opuesto al del derecho natural, ya que no reconoce más derecho que el impuesto por el legislador humano, se consideró improcedente llevar a cabo dicha investigación a partir de dos teorías que en forma separada e independiente se definen como antagónicas en la Teoría del Derecho; razón por la cual se inició la búsqueda de otra corriente ideológica del derecho que permitiera a la vez definir deontológicamente a las normas que asisten a los seres humanos vulnerables como parte de toda la humanidad, sólo que con características especiales y a la vez contrastar tales derechos, con los marcos jurídicos positivos vigentes.

Finalmente, cabe mencionar que también existen autores como C. J. Friedrich, quien ante las posturas de las escuelas del derecho puro y realista, consideran "que en último término norma y hecho son aspectos de la misma realidad que se nos revela y se nos da a conocer únicamente por medio de la experiencia humana"⁶¹

De ahí que, como lo señala Gadamer, la experiencia del arte no debe falsearse como la posesión de una posesión de formación estética hacia el encuentro de la

⁶⁰ GURVITCH, GEORGES, Op. cit., pp 251-252

⁶¹ FRIEDRICH, C. J., *La filosofía del derecho*, Breviario No. 179 del Fondo de Cultura Económica, Editorial Fondo de Cultura Económica, México, 1993, p 10

verdad; luego entonces, se hace necesario buscar nuevos caminos que nos permitan llegar a la comprensión del fenómeno.

Con respecto a las relaciones del derecho positivo con el derecho natural, en primer término se analiza la postura de García Máynes, quien al decir del maestro Recasens "ha dedicado fecundas meditaciones y ha desenvuelto finos análisis sobre el problema de las relaciones entre el Derecho natural y el Derecho positivo."

⁶² Habiendo llegado a la conclusión de que existen tres posibilidades doctrinales respecto al problema de tal relación:

2.1. El monismo jurídico positivista, que niega la validez del derecho natural.

2.2. El monismo del *ius naturae*, para cuyos precursores no existe más derecho que el intrínsecamente válido.

2.3. El Monista iusociologista, para quienes el derecho es sólo un fenómeno social

Posturas todas ellas que no permiten abordar el objeto de investigación como se pretende, razón por la cual a continuación abordamos el estudio de aquellas teorías dualistas, entre las que destacan la que a continuación se define.

La teoría de los dos órdenes, que afirma la coexistencia de ambos, los que debido a su discrepancia requieren de la primacía de uno de ellos, primacía que, para algunos autores lo es el derecho natural y para otros el positivo, hasta el punto de reconocer que sólo uno de éstos es derecho genuino.

Por lo que hace al Estado ante la hipótesis de antinomia entre la ley vigente y una exigencia ética o un postulado del *ius nature*, éste niega validez a los últimos y aplica las prescripciones del orden en vigor. Así podemos concluir que desde este punto de vista, la contraposición Derecho positivo-Derecho natural, supone en el fondo el reconocimiento de dos diversos fundamentos.

Pero si bien, los atributos de validez formal, de validez intrínseca y de positividad no se implican recíprocamente, tampoco se excluyen entre sí, por lo cual en ocasiones coinciden en una misma regla de conducta e incluso en un conjunto de preceptos, ya que una disposición legal, debidamente promulgada, puede ser a un tiempo eficaz y justa, tal es el caso del derecho humano a la vida y la garantía social que protege la integridad de la persona humana.

De lo anterior se desprende que la reunión de los tres atributos en todas las normas de un orden jurídico, no sólo en su formulación, sino en su aplicación y cumplimiento, representarían el caso ideal de la justicia en una sociedad organizada y merecería su marco jurídico el nombre de Derecho desde cualquiera

⁶² RECASENS SICHES, LUIS. Op.cit. p 366.



de los tres puntos de vista, considerados como aspectos distintos de una misma realidad.

Para concluir, el Maestro García Máynes, al respecto menciona "el filósofo la juzgaría a la luz de la idea de justicia; el sociólogo vería en ella una organización eficaz de la convivencia humana, y el jurista dogmático tendría que interpretarla como un conjunto de prescripciones cuya unidad estaría condicionada por la posibilidad de referirlas a la norma fundamental de un Estado concreto"⁶³

El realizar los valores jurídicos en una determinada circunstancia histórica, en forma obligada conduce al establecimiento de la organización política; pero cuando ella existe, inmediatamente reclama para sí el monopolio de las tareas de formulación y aplicación de las normas jurídicas, debiendo sustituir el criterio material de validez por otro puramente extrínseco; sin embargo, en esta dualidad, el derecho positivo aspira a convertirse en justo y el Derecho natural tiende a transformarse en positivo, mediante un proceso dialéctico.

En fin, podemos señalar que la unión de los atributos de la validez formal e intrínseca en un mismo orden jurídico no representa únicamente la superación de su posible antagonismo, sino la mejor garantía de que ese orden será respetado; pues de la diversidad de las actitudes típicas y, sobre todo, de la que existe entre las posturas filosófica y dogmática pueden nacer conflictos que a veces ponen en juego desde el destino ético de cada hombre hasta la estabilidad social de un Estado.

Finalmente, afirma García Máynes que aunque la gran mayoría de los autores manifiestan que el *ius naturae* no es verdadero derecho, porque no es positivo; sin embargo, es la fuerza de su doctrina lo que la convierte en fermento de motor de la historia. Por su parte el derecho positivo, es aquel que permite la convivencia humana en un marco de legalidad.

3. TEORÍAS TRIDIMENSIONALES

En el último grupo procederemos al análisis de las Teorías Tridimensionales, de entre las cuales consideramos importante destacar la del Dr. Miguel Reale y la propuesta por el Autor Elías Díaz.

Como antecedentes de esta doctrina jurídica, el maestro Reale menciona al culturalismo de la escuela neokantiana suroccidental alemana, especialmente Emil Lask y Gustavo Radbruch.

⁶³ Cfr. RECASENS SICHES, LUIS. Op. cit., p 367.



Si bien es cierto, el Maestro Recasens Siches incluye en el grupo de los ius filósofos a Miguel Reale, a partir de su teoría tridimensional del Derecho podemos mencionar que ha realizado críticas al normativismo formalista o puro tecnicismo jurídico, "el cual, a pesar de sus valiosas aportaciones, resulta insuficiente y mutila la verdadera realidad del Derecho"⁶⁴; y al sociologismo, por su ceguera para captar el sentido de los valores y su incapacidad para aprehender las dimensiones peculiarmente esenciales de lo jurídico.

Por lo anterior, se le ha definido como ecléctico, lo cual es incorrecto al decir del Maestro Recasens Siches, dado que en su teoría hay una clara y rigurosa coherencia, así como una articulación de los temas básicos de la filosofía jurídica, aunado a un espíritu estricto de construcción, lo cual le ha permitido aportar a la ciencia jurídica su concepción Tridimensional del Derecho y su doctrina de axiología jurídica.

A la luz de esta postura tridimensional, el maestro Luis Recasens Siches define al derecho como "un conjunto de normas elaboradas y vividas por los hombres bajo el estímulo de las necesidades de su existencia colectiva y con el propósito de realizar determinados valores en ésta"⁶⁵

Para Reale, "la filosofía representa un perenne esfuerzo encaminado a sondear, a profundizar, en las raíces de los problemas. La filosofía aspira a un conocimiento que sólo se consideraría satisfecho cuando obtuviese, con la certeza de lo necesario, todos los principios o todas las razones últimas explicativas de la realidad, mediante una plena interpretación de la experiencia humana."⁶⁶ Por otra parte, si bien es cierto, este afán de verdad aún no se logra, él buscarlo produce acercamiento a la verdad total.

Finalmente, menciona Reale, que en los tumultos de ideas y de sistemas reside la grandeza y dignidad del saber filosófico, sin que esto signifique comprometer la pretensión de que la filosofía debe ser conocimiento riguroso.

Ahora bien, con respecto al Derecho, el maestro Reale menciona que a pesar de que se trata de un fenómeno universal que se encuentra en donde quiera que el hombre existe, su estudio quedaría siempre en un plano superficial y mutilado si no se intenta captar sus raíces mediante la reflexión filosófica; por tanto, corresponde a la filosofía del Derecho especular sobre el problema jurídico en sus raíces con la misión de realizar el análisis crítico de la experiencia jurídica para determinar las verdades básicas del Derecho.

⁶⁴ Cfr. RECASENS SICHES, LUIS. Op. cit., Tomo I. p 554.

⁶⁵ Cfr. HOFFMANN ELIZALDE, ROBERTO. *Sociología del Derecho*. Editorial Textos Universitarios, S. A.- Librería de Manuel Porrúa, S. A., México, 1975, p 83

⁶⁶ Cfr. RECASENS SICHES, LUIS. Op. cit., Tomo I. p 554



De ahí que, "al Derecho hay que entenderlo como una realidad plenaria, y circunscrito por la realidad de la cual emerge, y para la cual se produce. Por eso declara Reale que jamás pudo comprender el Derecho como una pura abstracción, ni lógica ni ética, separada de la experiencia social; pero tampoco como mera realidad social como si ella constituyese un conjunto de simples hechos trabados tan sólo por vínculos de causalidad."⁶⁷

Respecto a la ciencia jurídica, Reale la define como una ciencia cultural normativa, pues además de explicar lo que sucede se preocupa de un fin que debe ser realizado como medida de la conducta; agregado al hecho de que el Derecho está enraizado en la realidad histórica de la vida humana y condicionado e influido por ésta.

En virtud de que al Derecho de los grupos vulnerables, se le pretende abordar a la luz de la Teoría Tridimensional del Derecho propuesta por el Maestro Miguel Reale, a partir de este momento, será abordado el fenómeno jurídico de los grupos vulnerables con base en dicha teoría.

Al derecho de los grupos vulnerables, hay que entenderlo en su realidad plenaria, y circunscrito por la realidad de la cual emerge, y para la cual se produce; por tanto, éste no debe ser analizado como una pura abstracción, ni lógica ni ética, separada de la experiencia social; pero tampoco como una realidad social examinada como si ella constituyese un conjunto de simples hechos trabados tan sólo por vínculos de causalidad.

Así a la luz de la teoría Tridimensional del Derecho se propone estudiar al Derecho de los grupos vulnerables como una ciencia cultural normativa, que no se limite exclusivamente a explicar lo que sucede, sino que se preocupe también del fin que debe lograr, como medida de la conducta humana. Y a la vez, como todo Derecho determinar como éste se ha enraizado en la realidad de la vida humana de América del Norte, a través de su historia, y como historia y Derecho se han condicionado e influido entre ellos.

Para efecto de esta investigación se considera que el Derecho a favor de los grupos vulnerables constituye una realidad histórico cultural que posee esencialmente tres dimensiones, las cuales constituyen elementos esenciales de toda experiencia jurídica:

El hecho espiritual, en el cual y por el cual se concretan históricamente como valores los derechos humanos a favor de los grupos vulnerables.

Estos derechos humanos, definidos como valores al ser transformados en normas jurídicas se ordenan normativamente relaciones intersubjetivas respecto de las

⁶⁷ RECASENS SICHES, LUIS. Op. cit., Tomo I. p 555.



exigencias complementarias de los individuos discapacitados y de la comunidad en la que ellos se ubican.

De ahí que, para efecto de esta investigación se considere que hecho, valor y norma, son las tres dimensiones esenciales e inseparables de la experiencia jurídica que nos permitirán evaluar a partir de la historia y los valores los marcos jurídicos que pretenden igualar a los grupos vulnerables con el resto de la sociedad.

Para analizar al hecho en el tiempo y en el espacio, nos abocaremos al análisis de las variables exógenas y endógenas que en el devenir histórico han influido e influyen en la interacción que se da entre los miembros de los grupos vulnerables y la sociedad a la cual pertenecen.

Estos hechos, que no siempre se originan para proteger a los discapacitados, han llevado a los iusnaturalistas, mediante una energía espiritual, a definir ontológicamente una esfera de protección a favor de los grupos vulnerables.

Mismo hechos que imantados por un valor dominante, llamado Derecho humano, gracias a la mediación de la norma, han ido convirtiéndose paulatinamente en parte del sistema jurídico positivo protector de los grupos vulnerables, como ley, como forma, como norma.

Ahora bien, al definir las modalidades de la conducta humana en función del objeto de investigación podemos mencionar lo siguientes:

Respecto a la conducta religiosa el darse como condición de comprensión y el subordinarse como razón de conquista estimativa para mostrar su analogía con ciertas formas de la conducta amorosa con respecto a los grupos vulnerables se manifiesta a través de la limosna y de la conciencia de la muerte surge el sentimiento de trascendencia que se vierte en la filantropía a favor de quienes están en desventaja con respecto al resto de la población.

La conducta moral que brota de la conciencia del deber nos lleva a sentirnos ligados por nosotros mismos hacia los discapacitados: sea en la llamada moral autónoma en la que el propio hombre formula la norma de su conducta con respecto al discapacitado, como en el caso de la asistencia privada, sea en la moral heterónoma en que el agente moral reconoce una autoridad superior que legisla para su conducta con respecto al discapacitado, como es la asistencia social. Por tanto, la fuerza y la coacción viciarían de nulidad el acto moral en beneficio del discapacitado. De ahí que, en el reino de la moral, el hombre aparezca investido en forma suprema de su cualidad de persona y, en consecuencia, de la libertad.

Aunque hay que resaltar que también en el campo de la costumbre y los usos sociales, llamados convencionalismos, lo que impela al hombre para coadyuvar al

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

bienestar de los discapacitados es la conveniencia de aparecer en sociedad como un filántropo social.

Tanto el Derecho como la moral son bilaterales, por cuanto son siempre hechos sociales que implican la presencia de dos o más individuos que en este caso es el individuo discapacitado con respecto del que no lo es; por tanto no existe acto moral fuera del campo social. Pero cuando se habla de bilateralidad en el Derecho a favor de grupos vulnerables, lo que importa es el sentido de esa relación con los discapacitados, la instancia valorativa o deontológica que en ella se verifica, y no su aspecto de enlace social que existe también en la moral; es decir, la relación jurídica de los miembros de la sociedad con los discapacitados, presenta siempre la característica de ligar a dos personas entre sí, siendo una de ellas vulnerable, en razón de algo que atribuye a esas dos personas ciertos comportamientos y ciertas exigencias. Ese algo objetivo que enlaza en el Derecho a los discapacitados entre sí o a ellos mismos con el resto de la población será denominado bilateralidad atributiva, considerada en el seno de la teoría como la esencia del Derecho.

Con respecto a la conducta económica puede mencionarse que los grupos vulnerables se ponen ante el resto de la población en razón de los bienes o riqueza permutable o susceptible de goce o posesión, postura ideológica que al igual que el Maestro Reale nos lleva a definir como un prejuicio del cual parte esta investigación el que para el caso del análisis de la discapacidad jurídica que sufren los integrantes de los grupos vulnerables, desde el punto de vista económico, cabe señalar que tal interacción se da en razón de su fuerza de trabajo, como el bien o riqueza permutable o susceptible de goce o posesión, a la luz de la teoría Tridimensional del Derecho que aborda Reale.

Ahora bien, dado que existen dos tipos de enfoque tridimensional del derecho que son: Tridimensionalidad genérica y abstracta y Tridimensionalidad específica y concreta, conviene definir a partir de cual de las dos serán analizados los objetos de la presente investigación.

En una primera etapa, esta investigación, se propone aplicar la tridimensionalidad genérica y abstracta, a fin de poder analizar la situación socio jurídica de los grupos vulnerables mediante los tres elementos: hecho, valor y norma, considerados éstos a su interior, como objetos independientes, por tres especies de disciplinas jurídicas diversas, para lo cual se pretende aplicar, la siguiente metodología:

Para tocar el estudio de lo jurídico como hecho, en relación con los grupos vulnerables, se propone abordar la problemática del discapacitado a través de una teoría que nos permita conocer su sociología, historia y etnología jurídica, a través de la corriente estructuralista propuesta por Adam Schaff, Castro A. Y Lessa, así como Eduardo Novoa Monreal.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Como valor el Derecho de los grupos vulnerables se pretende abordar a partir de la filosofía y política jurídica, a la luz de la Teoría Iusnaturalista propuesta por Maritain.

Finalmente, el análisis del marco jurídico protector de los grupos vulnerables en México como norma, dado el diseño del marco jurídico positivo mexicano se funda en la Teorías de la Ciencia del Derecho, la Estructuralista, la Hermenéutica y la del Garantismo Jurídico.

Ahora bien, si como lo afirma Reale seguimos los pasos de los tridimensionalistas que se mantienen en un plano genérico y abstracto, esta investigación sólo se limitaría a afirmar el carácter fáctico-axiológico-normativo del derecho a favor de los grupos vulnerables, sin deducir de este planteamiento del problema todas las consecuencias en él implícitas, con lo cual se correría el riesgo de no poder aclarar y determinar mejor la problemática socioeconómica, ontológica y jurídica del discapacitado en nuestro país.

Seguros de que el verdadero sentido del arte para conocer la estructura de las relaciones laborales en México no se agota a este punto, sino que es un proceso infinito, nos va a permitir durante la investigación ir "desconectando nuevas fuentes de error y filtrando así todas las posibles distorsiones del verdadero sentido.. - pues - .. constantemente aparecen nuevas fuentes de comprensión que hacen patentes relaciones de sentido insospechadas"⁶⁸, como lo es el caso de la nueva visión del mundo laboral que se propone diseñar esta investigación

Sin embargo, debe tenerse cuidado de identificar a los prejuicios falsos de los verdaderos con objeto de evitar malentendidos y colocar barreras a la comprensión de la estructura de las relaciones laborales.

Pero ante tal aseveración es conveniente reconocer que el fenómeno en estudio por sus características propias tiene un grado de dificultad inmenso que requiere ser analizado en sus partes.

Y una vez conocida cada uno de las estructuras que lo integran, se propone en una segunda etapa, estudiar la situación socio jurídica de este grupo vulnerable a la luz del enfoque específico y concreto de la tridimensionalidad propugnado y desenvuelto por Miguel Reale, a fin de integrar los factores: Hecho, valor y norma como, un complejo unitario, que nos ofrezca la posibilidad no sólo de aclarar y determinar mejor la problemática del económicamente discapacitado, sino también para situar nuevas cuestiones requeridas por las situaciones histórico-sociales de nuestro tiempo.

Por tanto, una vez aceptada la índole triádica del derecho estamos seguros de que no se aislarán de manera absoluta ninguno de los factores a través de sus

⁶⁸ GADAMER, HANS GEORG. Op. cit. p 369.

elementos o componentes que inciden en la estructura de las relaciones laborales en México, para convertirlo en un objeto exclusivo de esta investigación jurídica. Sin embargo, a la luz de esta Teoría surgen los siguientes problemas:

¿Si hay tres factores correlacionados en el Derecho a favor de los grupos vulnerables, qué es lo que garantizará una unidad del proceso de elaboración jurídica y en qué consiste esa unidad?

¿Si en el Derecho a favor de los grupos vulnerables hay tres factores de qué modo se correlacionan éstos, es decir, cómo actúan unos factores sobre otros?

¿Puede hablarse de un factor dominante que subordine los demás al ángulo de su propia perspectiva?

Si adoptamos el estudio del derecho Tridimensional, ¿cómo se distinguirá que se está ante una investigación jurídica?

De las respuestas dadas a esas preguntas básicas se derivarán aquellas relativas a la clasificación de los diversos marcos jurídicos que regulan las relaciones de los discapacitados con el resto de la población a la luz del Tridimensionalismo, con una distinción de los estudios en el plano y ámbito científico, empírico-positivo.

Es decir, en esta investigación se propone analizar la dimensión de valor a través de la política adoptada por México con relación a los derechos humanos de los discapacitados; la dimensión de hecho mediante el análisis de la historia del derecho a favor de los grupos vulnerables económico, a la etnografía del derecho a favor de estos grupos y a los fenómenos socioeconómicos que inciden en el estatus de tales seres humanos; para concluir el análisis de la dimensión de norma permitirá crear la teoría general del Derecho a favor de los económicamente discapacitados y la ciencia jurídica técnica-dogmática que los relaciona con el resto de la sociedad.

Si bien es cierto, como lo menciona Reale no se puede separar de un modo absoluto y tajante las tres dimensiones antes señaladas, pues en cada una de ellas se refleja esencialmente la referencia a las otras dos. Desde el momento en que se estudie a cada una de ellas a su interior, en forma separada, se irán definiendo sus interrelaciones.

Pues aún en la primera etapa de esta investigación, al analizar los marcos jurídicos del Derecho laboral se estará consciente de que éstos envuelven referencias necesarias a situaciones socioeconómicas que inciden en la problemática y al orden de los derechos humanos como valores de la sociedad. De igual manera, cuando se estudie la relación socioeconómica del discapacitado, se está seguro de que este hecho implica también referencias a los marcos jurídicos y los derechos humanos que en su favor se han creado. Y en forma similar al enfocar el problema de los derechos humanos a favor de los grupos económicamente vulnerables, este

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

implicará el estudio de la situación socioeconómica y los marcos jurídicos que regulan la vida en sociedad de tal grupo. Por tanto, aún realizando el análisis en forma separada de cada una de las dimensiones, éste será tridimensional.

Dado que todo estudio jurídico conlleva a la tridimensionalidad, al hacer el análisis por separado de cada una de las dimensiones descritas, se procurará que su característica sea el predominio de una de ellas sobre las otras dos, pero siempre y cuando las otras se reflejen en la analizada.

Respecto al conocimiento jurídico relacionado con los grupos vulnerables, éste no se presentará en su conjunto como una "scientia omnibus" sino desdoblada en planos lógicos inconfundibles. Y para el caso que nos ocupa, la investigación se pretende desarrollar en el plano empírico-positivo, dentro del cual, por supuesto serán analizadas las esferas de los hechos, los valores y las normas.

Aunque se afirme que el Derecho es uno sólo, en esta investigación se desdoblará en múltiples formas de saber en función del objeto del conocimiento que para el efecto se define como el análisis socioeconómico y jurídico del trabajador mexicano como elemento del sistema de relaciones laborales definido como miembro del grupo vulnerable a la luz de los derechos humanos.

Como lo menciona Reale, a la unidad del Derecho a favor de los grupos vulnerables se le definirá como una unidad de processus, esencialmente dialéctica e histórica, sin que ello signifique que se trate de una aglutinación de factores en la conducta humana, como si ésta pudiese ser conducta jurídica abstraída de los elementos hecho, valor y norma; sino por el contrario será conceptualizada como una implicación de estos tres elementos.

Así, por conducta jurídica se entiende toda aquella en tanto y en la medida en que está ya dotada de un sentido axiológico relativo a los derechos humanos de los vulnerables y de una directriz normativa constituida por los marcos jurídicos a favor de los discapacitados; es decir, adquiere el carácter de conducta jurídica, en tanto que se revela como fáctico-normativa encaminada a unos valores específicos.

Parafraseando a Reale podemos señalar que el Derecho Positivo a favor de los grupos económicamente vulnerables es un hecho histórico-cultural o un producto de la vida humana objetivada cuando los hechos humanos con respecto a los discapacitados se integren normativamente en el sentido de los derechos humanos laborales.

Por tanto la unidad de processus encuentra su raíz y fundamento en el análisis mismo del discapacitado y su polaridad e historicidad radicales.

Para concluir, podemos mencionar que si se comprende que es imposible aislar cualquiera de los tres factores que comprenden el derecho laboral, definidos en esta investigación como el sistema socioeconómico, el derecho humano laboral y el



marco jurídico de los derechos laborales mexicanos, y que por lo tanto, se debe conservar su unidad dialéctica, la tridimensionalidad suministra criterios objetivos para la clasificación de las formas del saber jurídico en el ámbito del derecho social, poniendo un poco de orden en el mare magnum de los estudios relativos al Marco Jurídico de las relaciones de trabajo.

Así los hechos que en el tiempo y en el espacio han creado una esfera de minusvalía en perjuicio de los grupos vulnerables, exigen la reivindicación de sus valores como seres humanos mediante el diseño de un marco jurídico capaz de restituirles sus niveles de bienestar social que a la fecha han perdido.

De las modalidades de la conducta humana a que hace referencia el maestro Reale, conviene destacar que tanto el Derecho como la moral son bilaterales, por cuanto son siempre hechos sociales que implican la presencia de dos o más individuos; de ahí que cuando se hable de bilateralidad en el Derecho, lo que importará es el sentido de esa relación, la instancia valorativa o deontológica que en ella se verifica, y no su aspecto de enlace social que existe también en la moral.

Dado que conforme a la llamada bilateralidad atributiva la relación jurídica presenta siempre la característica de ligar dos personas entre sí, en razón de algo que atribuye a esas dos personas ciertos comportamientos y ciertas exigencias; para el caso de los grupos vulnerables la relación jurídica será analizada a través de las interacciones que se dan al interior de los grupos y en sus relaciones de estos grupos con el resto de la sociedad.

Es a partir de esta conceptualización que el estudio hermenéutico de la estructura jurídica del sistema de las relaciones laborales en el Estado de México intenta hacer comprensible el fenómeno jurídico laboral en todo su alcance partiendo de este capítulo de la experiencia del arte y en el que sigue de la tradición histórica, para reconocer en él una experiencia de verdad que no sólo ha de ser justificada filosóficamente, sino que es ella misma una forma de filosofar; ello, como un intento de lograr acuerdo sobre lo que es en verdad, la estructura jurídica del sistema de las relaciones laborales en el Estado de México, más allá de su autoconciencia metodológica, y sobre lo que la vincula con toda nuestra experiencia del mundo del trabajo y del derecho.

Por tanto, con respecto a la relación entre la historia y la comprensión, conforme lo señala Gadamer, frente a la tradición histórica de la estructura jurídica del sistema de relaciones laborales, en esta investigación, la comprensión se presenta como una experiencia superior, que ve fácilmente por detrás de la apariencia de método histórico que posee la investigación de la historia de este fenómeno en su ámbito jurídico. Si bien los creadores del Derecho laboral, como lo fue José Vicente Villada en el Estado de México, plantean por sí mismos una pretensión de verdad que la conciencia contemporánea no puede ni rechazar ni pasar por alto. Las formas más ingenuas de la conciencia del presente pueden sublevarse contra el hecho de que la ciencia del Derecho laboral actual se haga cargo de la posibilidad de que su

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

propia perspectiva filosófica esté por debajo de la de un Mario de la Cueva, pero sin él; es seguro que, el pensamiento sería mucho más débil, pues si cada uno se niega a exponerse a esta prueba personal y prefiriere hacer las cosas a su modo y sin mirar atrás, no habría avances en el conocimiento del Derecho laboral.

De ahí, se admite el que, en la comprensión de los textos de estos grandes pensadores juristas y laboristas se conoce una verdad que no se alcanzaría por otros caminos, aunque esto contradiga al patrón de investigación y progreso con que la ciencia laboral acostumbra actualmente medirse.

Del estudio de las teorías monistas, llegamos a la conclusión de que encuentro con el lenguaje del arte, por lo que hace a la estructura jurídica de las relaciones laborales, constituye un encuentro con el acontecer inconcluso y es a su vez parte de este acontecer. Por lo cual en principio, se consideró, que esta investigación debería estar sustentado en una teoría iusnaturalista, pero posteriormente también se demostró la necesidad de que el hilo conductor de la investigación lo fuese la teoría sociologista y finalmente se detectó la necesidad de abordar nuestro objeto de investigación a partir de la teoría positivista.

Si bien lo anterior en principio resultaba bastante difícil, por los antagonismos que existen entre estas teorías, no desfallecimos en la búsqueda y no dimos a la tarea de investigar, entre el resto de las teorías del derecho cual de ellas era la más adecuada para abordar el estudio de nuestro objeto de investigación, y es en este tenor, que a continuación analizaremos las teorías dualistas y tridimensionales.

Con respecto a la metodología propuesta en la Teoría del autor Miguel Reale; a partir de la cual, para analizar la estructura de los hechos nos apoyamos en la Teoría Funcional Estructuralista del mundo laboral; a la estructura de los valores, se le definió mediante la Teoría de la segunda generación sobre los Derechos humanos a la luz de Jacques Maritain y a la estructura de las normas a través de la jerarquización de las normas laborales con fundamento en la Teoría Pura del Derecho; su sistematización, a partir del Estructuralismo Jurídico y la Teoría de Sistemas Jurídicos.

Sin dejar de lado, el hecho de que el estudio de cada uno de los componentes de dicha teoría, en su interior, se analizan con apoyo de otras, así, al componente histórico, a la luz de la Teoría hermenéutica propuesta por Gadamer; al componente hecho, se le aborda a la luz de la Teoría Funcional Estructuralista del mundo laboral; al componente, valor se le define mediante la Teoría de la segunda generación sobre los Derechos humanos conforme con la postura de Jacques Maritain y finalmente, al componente, norma a través de la jerarquización de las normas laborales con fundamento en la Teoría Pura del Derecho y su sistematización, a partir del Estructuralismo Jurídico y la Teoría de Sistemas Jurídicos.

Otro autor que aborda al objeto derecho a la luz de una teoría Tridimensional lo es Elías Díaz, quien al tratar de diferencias los niveles planteamientos y funciones propios de la Ciencia del Derecho, de la Sociología del Derecho y de la Filosofía del Derecho a través de la delimitación de sus temas, procedimientos, ángulos de enfoque e instrumentos válidos en cada uno de esos sectores, pusieron de manifiesto una segunda intencionalidad: "la dirigida a la investigación de la realidad social y al esclarecimiento de una serie de conceptos y criterios que, englobando esos tres niveles, permitan llegar a una comprensión totalizadora y crítica del fenómeno jurídico dentro de esa realidad social"⁶⁹

Así señala el autor Díaz que la Ciencia del Derecho, sólo a partir de la Sociología Jurídica podrá obtener una correcta evaluación empírica que permita determinar la verdadera eficacia o efectividad de las normas, así como la legitimidad eficaz o ideología jurídica socialmente aceptada, en un ámbito de aplicación determinado.

De igual forma, señala el autor antes mencionado la reivindicación de la filosofía jurídica es imprescindible para la comprensión totalizadora y crítica de un marco jurídica, pues es camino obligado para tal comprensión es el análisis de la legitimidad del Derecho a la luz de la justicia, así como la reflexión y confrontación racional, crítica y objetiva de las diversas ideologías jurídicas existentes.

Por tanto, la concepción normativa del Derecho, señalada por Elías Díaz lo define como un sistema normativo positivo, válido y dotado de una coacción organizada e institucionalizada, cuyo objetivo consiste en ordenar a la sociedad mediante la definición de las normas como realidades humanas y el derecho como un producto o hecho social cuya efectividad se mide a partir de sus interconexiones con la sociedad; para llegar a la conclusión de que la realización del derecho en una sociedad, está dado también por el análisis crítico de la estructura de legitimidad a partir de la idea de justicia y el sistema de valores reconocido por la sociedad.

De lo anterior, el autor concluye afirmando: Lo jurídico, como objeto de investigación debe contener las tres dimensiones esenciales del Derecho: Norma, hecho social y valor; pues no se entiende plenamente al mundo jurídico si el sistema normativo se aísla y separa de la realidad social en la que nace y a la cual se aplica, o si por otra parte, el sistema de legitimidad que inspira al normativo impide su propia crítica racional.

Otro elemento a destacar de la teoría propuesta por el autor Elías Díaz es, el analizar al derecho como un resultado normativo y ontológico histórico propio de la sociedad actual; es decir, el componente histórico en los hechos, los valores y los marcos jurídicos que en el devenir de los años han conformado lo que hoy se define como la estructura jurídica real del mundo del trabajo, para el Estado de México durante la década de los noventa.

⁶⁹ DÍAZ, ELÍAS. Op. cit., p 8

Una vez analizadas las principales corrientes filosóficas aplicables a la investigación de lo jurídico, como su objeto, hemos considerado prudente operar este proyecto de investigación a la luz de la teoría sustentada por el Dr. Miguel Reale, bajo el título de la Teoría Tridimensional del Derecho.

Por lo cual, el desarrollo teórico de la presente investigación se funda en la aparición lógica de un sistema de ideas que si bien adopta como hilo conductor la Teoría Tridimensional propuesta por el Dr. Miguel Reale, la deseamos afinar en su conjunto con las ideas propuestas por el autor Elías Díaz, bajo las siguientes salvedades:

Que a partir de los hechos, pretendemos amalgamar la Teoría tridimensional con la teoría estructuralista a fin de analizar la estructura socioeconómica del mundo laboral en el Estado de México, durante la década de los noventa tomando en cuenta las dimensiones sociales, económicas y políticas que determinaron la situación real de los trabajadores vulnerables en el Estado de México durante la década de los noventa.

Definida la situación de los trabajadores vulnerables del Estado de México en la década de los noventa, deseamos amalgamar al factor valor con el concepto de derechos humanos, para determinar si los derechos humanos laborales constituyen la vía más adecuada hacia el bienestar social y cuáles de ellos les fueron violados, a estos trabajadores, por el sistema socioeconómico.

Establecidos los derechos humanos y de probarse que durante los noventa les fueron violados a los trabajadores vulnerables en el Estado de México, pretendemos amalgamar al factor norma con el derecho positivo vigente en la Entidad durante esa época y así analizar, evaluar y determinar el nivel de eficacia del derecho laboral positivo vigente en función de la situación socioeconómica de los trabajadores vulnerables y la obligación social de respetar los derechos humanos del grupo mencionado.

Por tanto, a continuación procederemos a presentar el modelo a partir del cual pretendemos evaluar la eficacia del sistema jurídico laboral vigente en el Estado de México durante los noventa.

4. MODELO METODOLÓGICO

4.1. MARCO CONCEPTUAL

Si partimos de que el trabajo es cualquier actividad que transforma para generar riqueza podemos afirmar que tal concepto aparece con el hombre mismo y

constituye el conducto por el que éste se allega de los bienes y servicios necesarios para su bienestar y el de su familia.

Sin embargo, también es necesario señalar que el trabajo no siempre se ha desarrollado en forma libre y voluntaria, como sucedió en la época de la esclavitud, la cual al ser abolida dio paso al derecho humano de la libertad de trabajo y de decidir cuando, en qué y como trabajar; pero como este derecho nace en el seno del derecho social fue insuficiente para proteger a la clase trabajadora.

Con la llegada del capitalismo, aparece un sistema protector del trabajo, el cual, en su primera etapa protege al trabajador en su integridad física a través de la concepción de dos condiciones de trabajo: Un salario mínimo de subsistencia y una jornada máxima para su recuperación biológica, condiciones éstas que en el devenir histórico se fueron incrementando hasta procurar el bienestar de los trabajadores, durante la llamada época de bonanza del Estado de México, en los años setenta.

Sin embargo, con el inicio de la crisis económica que palea al país desde finales de los setenta se hizo necesario contraer nuevamente al esquema de bienestar hacia uno más modesto de seguridad social.

Ahora bien, si como lo es, el Estado de México durante los noventa contó con un sistema de organización y control encargado de vigilar el bienestar de los trabajadores mexicanos, cuales son las causas por las cuales fue incapaz de procurar un empleo formal, digno y socialmente útil, en favor de quienes con la edad suficiente para trabajar y la necesidad de hacerlo para su subsistencia, no cuenta con él.

Es en este tenor que nos hicimos la pregunta de ¿por-qué en el Estado de México durante los noventa fue imposible procurar el respeto de los derechos humanos laborales consagrados a favor de los trabajadores vulnerables?

Para dar respuesta a esta pregunta, procedimos a la luz de la teoría funcional estructuralista a definir un modelo que nos permitiera conocer el comportamiento real del mundo del trabajo en el Estado de México durante los noventa y nos permitiera encontrar la respuesta a las siguientes preguntas:

¿Se violentó el derecho humano en el seno del mundo laboral?

¿La sociedad mexiquense procuró a los trabajadores vulnerables los mínimos de bienestar social conforme a la teoría propuesta por el programa de naciones unidas para el desarrollo?

¿El derecho mexiquense vigente en los noventa impulsó el bienestar social de los trabajadores vulnerables?

Todo ello para determinar ¿cual fue la respuesta que la estructura laboral mexiquense dio a quienes pretendieron, por la vía del trabajo obtener, por lo menos, los mínimos de bienestar social y económico para ellos y sus familias?

4.2. DISEÑO DEL MODELO

4.2.1. DELIMITACIÓN TEÓRICA

Para el análisis a realizar hemos diseñado a la luz de la teoría tridimensional las funciones a través de las cuales consideramos se puede medir en términos cuantitativos y cualitativos la eficacia del sistema jurídico laboral en relación con la defensa de los derechos humanos de los trabajadores vulnerables, en el seno del mundo laboral, como se expresa a continuación:

Iniciamos con la función que, en este trabajo, define a la Eficacia del Derecho a favor de los trabajadores, y la cual describimos como sigue:

$ED = f(EML, VML, SJL)$, en donde:

Las siglas ED, representan la eficacia del derecho a favor de los trabajadores; la sigla f, describe al concepto función, las siglas EML, la estructura del mundo laboral; las siglas VML, definen los valores del mundo laboral y las siglas SJL, describen al sistema jurídico laboral.

En este tenor, al factor independiente denominado estructura del mundo laboral, a su vez, lo definimos a la luz de la socioeconomía a través de dos funciones:

La primera analiza al mundo laboral a partir de sus relaciones supra y subestructurales, para cuyo efecto procedimos al diseño de la siguiente subfunción:

$EML = f(SE, SSE, SEC, SES, SEPR, SEPO)$

En la cual las siglas EML describen la estructura del mundo laboral; la f nos indica que se trata de una función; las siglas SE significan el sistema económico; las siglas SSE, se refieren al sistema socioeconómico; a continuación las siglas SEC se refieren a la subestructura comercial; las siglas SES a la subestructura social; las siglas SEPR a la subestructura productiva y las SEPO a la subestructura política.

La segunda también analiza al mundo laboral, pero a través de sus componentes a partir de la siguiente función:

$EML = f(E, TR, ESSE)$, en la cual:

Las siglas EML, describen a la estructura del mundo laboral; la sigla f nos indica que se trata de una función, la sigla E, describen a los empleos suficientes y con posibilidad de acceder a ellos; las siglas TR, al Trabajo digno, socialmente útil y capaz de ofrecer por lo menos los mínimos de bienestar, y finalmente las siglas ESSE, a las estructuras para la seguridad social y económica del trabajador en sus relaciones prelaborales, laborales y poslaborales.

Por lo que hace al comportamiento del mundo laboral, descrito como segundo factor en este trabajo con las letras CMT, lo hemos definido a partir de la función que a continuación se expresa:

$$VMT = f(RCDH, RSDH),$$

En la que, las letras VMT, significan los valores del mundo laboral; la sigla f nos indica que estamos ante una función; las letras RCDH, significan el reconocimiento de los Derechos Humanos y las letras RSDH, significan el respeto de los Derechos Humanos. Respecto a esta función es conveniente señalar que la misma será materia de análisis en el capítulo cuarto de este trabajo de tesis.

En virtud de que en México el respeto a los derechos humanos depende a su vez, del comportamiento del derecho positivo laboral mexiquense, una vez definida la influencia que ejercen los derechos humanos en el bienestar social y económico de la clase trabajadora, consideramos necesario el análisis del tercer factor.

Respecto al tercer factor independiente cuyo comportamiento incide en el bienestar social de la clase trabajadora y que consiste en la eficacia del sistema jurídico laboral, éste se define y analiza en el capítulo quinto, a través de las dos funciones siguientes:

La primera, definida como:

$$SJL = f(FPAML, PDH, CDP), \text{ en donde:}$$

Por sistema jurídico laboral, se entenderá SJL; la sigla f nos indica que estamos ante una función; por fuerza de poder que ejercen los actores del mundo laboral, se entenderá FPAML; la positivización de los Derechos Humanos, se entenderá PDH; y por el comportamiento del Derecho Positivo, CDP.

La segunda definida a través de la siguiente función:

$$CDP = f(O, A, CS, S, TJ, CCSN, AJ, ANH, CMJ), \text{ en la cual:}$$

El comportamiento del Derecho Positivo, considerada como CDP en la función descrita con la letra f, depende de las siguientes variables: La obediencia a la autoridad legítima, definida con la sigla O; el apoyo derivado de otros órdenes normativos, como moral y religión, descrito con la sigla A; la costumbre, descrita

con las siglas CS; la sanción, definida con la sigla S; la adecuada técnica jurídica, descrita como TJ; la claridad y coherencia del sistema normativo, definido con las siglas CCSN; el actuar de los juzgadores, descrita como AJ; el ajuste de las normas en función de las condiciones históricas particulares, definida como ANH; el conocimiento del marco jurídico, definido como CMJ.

De todo lo expresado hasta aquí, podemos concluir que la eficacia del derecho laboral positivo en favor de los trabajadores, se define a través de la siguiente función:

$EF = f(E, TR, ESSE, RCDH, RSDH, PDH, FPAMT, EDP)$, en la cual:

La sigla f representa la función; la sigla E , los empleos suficientes y con posibilidad de acceder a ellos; las siglas TR , el trabajo digno, socialmente útil y capaz de ofrecer por lo menos los mínimos de bienestar; las siglas $ESSE$, a las estructuras para la seguridad social y económica del trabajador en sus relaciones prelaborales, laborales y poslaborales; las siglas $RCDH$, el reconocimiento de los Derechos Humanos; las siglas $RSDH$, el respeto de los Derechos Humanos; las siglas PDH , la positivización de los Derechos Humanos; las siglas $FPAMT$, la fuerza de poder que ejercen los actores participantes en el mundo del trabajo y las siglas EDP , la eficacia del Derecho Laboral.

En tal tenor, nos dimos a las siguientes tareas:

En principio procedimos a determinar cuales eran los indicadores endógenos y exógenos que nos permitirían medir cada una de las variables cuyo comportamiento consideramos incide en los tres factores descritos.

En esta tarea detectamos que no todos los indicadores han sido desarrollados por los sistemas estadísticos gubernamentales y particulares que se dieron a la tarea de evaluar al mercado laboral de la entidad durante los noventa, sin embargo, con los indicios detectados a través de informes oficiales, los periódicos y mi conocimiento directo de la realidad que viví durante el tiempo en el cual ofrecí mis servicios a la administración pública del trabajo en el Estado de México, procedo a presentar en páginas posteriores el diagnóstico del comportamiento del mercado de trabajo durante los noventa, por lo que hace a los trabajadores vulnerables.

Es así como, una vez realizado el diagnóstico que presentamos pudo llegar a comprobar que, durante los noventa a los trabajadores vulnerables les fueron violentados sus derechos humanos laborales y por otra parte intuimos en el desarrollo del diagnóstico que el marco jurídico laboral positivo vigente en esa época coadyuvó a violentar los derechos humanos en perjuicio de los trabajadores vulnerables.

Por tanto, la primera aproximación al estudio del fenómeno laboral con relación a los trabajadores vulnerables, para nosotros consistió en determinar cuales son los factores que inciden en tal comportamiento.

Una vez definidos tales factores, procedimos a determinar de las variables que inciden en su comportamiento, a nuestro juicio cuales son las más significativas, habiendo determinado en cada uno de los tres factores las que a nuestro juicio lo fueron.

Posteriormente procedimos al estudio de cada una de las variables con objeto de definir los indicadores que nos permitieran evaluarlas y así poder contar con los instrumentos necesarios para determinar la verdadera relación entre los trabajadores vulnerables y su ambiente laboral,, habiendo descubierto con carácter de endógenos, a los entornos familiar, social, educativo, económico y con carácter de exógenos a los subsistemas: Social, Comercial, Productivo y Político.

Y para el efecto de este análisis, se definen como parte de la superestructura del mundo laboral, a los derechos humanos y al derecho laboral positivo vigente durante los noventa en el Estado de México.

Para fines de esta investigación consideramos a la estructura del Mundo laboral como: "el producto de las sociedades democráticas pluralistas occidentales que, manteniendo una organización capitalista de producción industrial y organizaciones sindicales fuertes e independientes (es decir, que ejercen oposición), se enfrentan a conflictos de intereses que toman a veces la forma de huelgas y que se solucionan por medio de negociaciones, etcétera."⁷⁰

De ahí que, para efectos de este trabajo el mundo laboral comprende diferentes aspectos de las interrelaciones y de la colaboración entre los hombres dentro del marco de la organización para la producción; por ello, el campo de las relaciones laborales lo referimos a la forma en que se establecen y aplican las normas de trabajo, así como, a aquella en que se adoptan las decisiones para distribuir entre los productores los frutos de la producción.

De lo anterior se desprende que las estructuras y los procedimientos por medio de los cuales se establecen las normas de trabajo y se adoptan las decisiones pueden denominarse estructuras de relaciones laborales, las cuales en su conjunto conforman al Mundo laboral

Así. podemos afirmar que el comportamiento de la estructura del Mundo laboral, depende de varios elementos, factores y componentes tanto endógenos como exógenos, los cuales para este fin se clasificaran en cuatro grupos:

⁷⁰ SPYROPOULOS, GEORGES. Op. cit., p 15.

El Primero que incluye los elementos del Mundo laboral, es decir, los actores que participan en la vida de sus estructuras, y que son: el gobierno, la clase trabajadora, los trabajadores, los empleadores y los organismos auxiliares o asesores.

El segundo en donde se insertan los mecanismos y procedimientos del Mundo laboral está constituido por los conflictos de trabajo y su solución, los mecanismos de determinación de las condiciones de trabajo, la negociación colectiva, la consulta, la colaboración y la participación, en sus modalidades de Bipartismo, tripartismo, tetrapartismo y concertación social.

El tercero en el cual se analizan los factores que influyen en la evolución del Mundo del Trabajo, quienes para su estudio se clasifican a su vez en dos grupos:

Exógenos, como es la estructura económica, social y política del Estado de México, aunada al marco jurídico y reglamentario de las relaciones laborales en el ámbito estatal y la acción internacional en el plano socioeconómico y normativo.

Endógenos, conformados por el conjunto de las interrelaciones entre los actores del mundo laboral al interior de las unidades productivas así como los problemas sociales y humanos del trabajo que afectan estas relaciones laborales en los centros de producción, conocidos también como unidades productivas o centros de trabajo; aunadas a las que inciden en las relaciones de subempleo y desempleo.

La estructura económica, comercial, social y política del Estado de México como factor exógeno de las relaciones laborales, se conforma a su vez de cuatro elementos, llamados también componentes.

Desde el punto de vista exógeno, la delimitación de su macro sistema, está dada por:

A. La delimitación conceptual, histórica y teórica, como lo señalamos en los dos capítulos anteriores, se definió en el marco de las diferentes corrientes del pensamiento teórico-metodológico, que tienen relación con los procesos de bienestar por conducto del trabajo en el ámbito del mundo laboral.

4.2.2. DELIMITACIÓN ESPACIAL

Espacialmente, en su análisis, el fenómeno del mundo laboral se limita al territorio del estado de México; sin embargo, dado que los niveles de bienestar por la vía del empleo son un objetivo nacional y las variables que influyen en su comportamiento en el ámbito nacional son iguales a los que influyen en el seno de nuestra entidad, las soluciones propuestas consideramos que pueden ser aplicadas en cualquier esfera de la República Mexicana, dado que consideramos pueden ser validada y sus resultados adoptados en cualquier parte de México; por

otra parte, puesto que la materia de trabajo, jurídicamente corresponden al ámbito federal, su problemática que se analiza en esta investigación afecta, por igual, a toda la Nación.

En apoyo a la decisión de analizar el fenómeno solamente en el Estado de México, se debe al hecho de que, en las ocho regiones del Estado de México, están representadas todas las estructuras de relaciones laborales que se dan en el ámbito nacional, por la heterogeneidad de sus unidades productivas que van desde el minifundio ejidal hasta las empresas con tecnología de punta.

4.2.3. DELIMITACIÓN TEMPORAL

Temporalmente, el modelo se aplica al periodo de 1990-1999, debido a que las acciones de bienestar por la vía del empleo, en esa época se definieron a partir del marco jurídico diseñado con fundamento en lo que se establece, la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en sus artículos 3,5,15,26,27,28,73,115,116,123, 133 y lo estipulado en sus leyes reglamentarias.

Aunado a lo anterior, cabe mencionar que en el Estado de México a partir de 1990 se diseñó la estructura actual de su administración del trabajo, y por otra parte, aún no se pueden evaluar las acciones llevadas a cabo en este siglo.

Lo cual no significó que, evitáramos realizar el análisis histórico crítico de los hechos que permitieron determinar el papel que durante los noventa jugó el empleo para el logro del bienestar social y económico en el contexto de la estructura estatal del mundo laboral de nuestra entidad, con objeto de poder determinar los orígenes del comportamiento actual que siguen las acciones de bienestar por la vía del empleo en el Estado de México.

Los antecedentes teóricos, históricos y espaciales antes mencionados, nos permitieron definir el comportamiento del fenómeno de bienestar por la vía del empleo en el Estado de México, y así pudimos contar con mayores elementos para poder llevar a cabo el proceso de la comprobación de nuestra hipótesis.

A continuación iniciaremos el estudio socioeconómico a través del cual determinaremos la situación real que guardaba los trabajadores vulnerables del Estado de México, durante la década de los noventa en el seno del mundo del trabajo a la luz del modelo descrito.

CAPÍTULO III

COMPORTAMIENTO DEL MUNDO LABORAL EN EL ESTADO DE MÉXICO DURANTE LA DÉCADA DE LOS NOVENTA.

1. MARCO TEÓRICO

Con objeto de sistematizar los hechos que influyen en el comportamiento del mundo de laboral en el Estado de México durante los noventa, en esta investigación nos apoyamos en la Teoría Estructural Funcionalista propuesta, desde el punto de vista económico por Antonio Barros de Castro y Lessa y desde el punto de vista sociológico por Adam Schaff cuyo objetivo consiste en la sistematización de las ciencias sociales.

Para abordar al mundo laboral desde del funcionalismo, tomamos en consideración a los autores: Bronislaw Malinowski, quien expone la teoría funcional de la antropología; Carl Hempel, que analiza y critica el esquema funcional, y Claude Lévi-Strauss el cual al atacar la posición funcionalista desde la alternativa del estructuralismo, junto con Robert K. Merton, desconfiando de los enfoques generalizadores proponen la creación y verificación de teorías de alcance intermedio.

La posición funcionalista, considerada como una de las más refinadas variantes de la tesis metodológica teleologista en la época contemporánea, es la primera que intenta en forma exitosa organizar lógicamente los conocimientos sobre la naturaleza en la cultura occidental, para lo cual se basa fundamentalmente en la concepción platónico-aristotélica de las "causas finales".

Sin embargo, ante tantas derrotas del principio teleologista en la explicación de determinadas clases de fenómenos, ha sido sustituido por quienes explican al fenómeno social mediante causas materiales antecedentes. Por tanto, "Contemporáneamente, el teleologismo se ha refugiado, como en una última trinchera, en las ciencias sociales; ahí ha tomado formas muy elaboradas: desde la dialéctica y la metodología del Verstehen, hasta la praxis y la posición funcionalista. Estas formas tienen de común su rechazo del esquema hipotético-deductivo, como único esquema del método científico y su postulación adicional de un esquema de explicación teleologista."¹

Sin olvidar las observaciones y reservas que han de protegernos de una simplificación de los postulados del estructuralismo, podemos afirmar que todas las tendencias estructuralistas se concentran en la investigación sincrónica de la

¹ CLAUDIO GUTIÉRREZ Y ABELARDO BRENES, *Teoría del Método en las Ciencias Sociales*, Editorial Universitaria Centro Americana, EDUCA, San José de Costa Rica, 1977. p 290

estructura del sistema que les interesa, el cual en el caso que nos ocupa lo es el mundo laboral del Estado de México durante los noventa, y de este modo podemos llegar a determinar las propiedades que constituyen los elementos característicos necesarios para saber si el modelo que presentamos a continuación pertenece o no a la corriente intelectual del estructuralismo en el sentido más amplio de la palabra. La ventaja de esta elaboración consiste, entre otras, en que no necesitamos tocar el carácter específico particular de estas teorías que sobre el estructuralismo existen.

En este sentido, procedemos a definir las estructuras, subestructuras, los parámetros y las variables, a la luz de la Teoría Estructuralista por considerarse la más adecuada para definir la macro estructura socioeconómica y con objeto de darle movimiento, optamos por la teoría funcional-estructuralista, mediante la cual las estructuras socioeconómicas se constituyen como "aquellas funciones específicas de los sistemas que podemos estipular y cuya magnitud podemos medir en una escala relativa"²

Y para realizar el análisis funcional-estructuralista de los factores que en la estructura socioeconómica de la entidad influyen en el comportamiento del subestructura de las relaciones laborales, conforme a la postura, sostenida por James G. Miller, en el presente trabajo, entendemos por variable, toda aquella energía que influye en el comportamiento de la estructura en estudio.

A la luz de los componentes y elementos encargados de definir si estamos o no realizando un estudio estructuralista, procederemos a determinar si es válido analizar al factor hecho, en esta tesis, por conducto del estructuralismo:

En primer término podemos señalar que el tratamiento del objeto de investigación: Mundo laboral lo realizaremos como algo íntegro poseedor del carácter de un sistema.

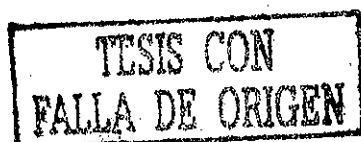
En segundo término, el objetivo de esta parte de la investigación consiste en descubrir la estructura del mundo laboral definido como un sistema.

En tercer término hemos hecho el esfuerzo de descubrir las leyes estructurales, llamadas también coexistenciales las cuales rigen el comportamiento del mundo laboral en mención.

Y finalmente en esta parte del trabajo presentamos la investigación del mundo laboral en la sección transversal al sincrónico que elimina, como modelo ideal al parámetro del tiempo ($t = 0$).

Además, la aplicación de la estadística a esta investigación, tuvo por objeto explicar el sentido y la esencia de la realidad, en la cual, se da el comportamiento

² Ibid., p 400



del mundo laboral ya que la comprobación de la hipótesis carecería de validez alguna, sé no se constituyera en el resultado de la observación heurística de conductas de campo; es decir, de los hechos que puedan comprobarse estadísticamente, para demostrar la situación real que guardó tal fenómeno, en el Estado de México.

Sin perder de vista el hecho de que, por lo general, cualquier dato estadístico sólo representa una aproximación a la realidad que se quiere reflejar; debe considerarse al resultado de la información estadística, la cual se propone, como una probabilidad de esta realidad, debido a la imposibilidad que en este caso existe, de abarcar el fenómeno en su totalidad y de darle una expresión numérica o cuantitativa que corresponda exactamente a lo cual en verdad es.

De ahí, el acopio y análisis de esta información, sólo otorgó una de las herramientas requeridas para realizar el diagnóstico propuesto.

Sin embargo, no debemos olvidar el hecho de que, si bien, la información en algunos rubros adquiere un alto grado de exactitud, como por ejemplo, en el número de riesgos laborales; por el contrario en otros, solo ofrece valores puramente ilustrativos para ciertas relaciones o tendencias, debido a la escasez de información, a sus problemas de cuantificación y cualificación o a su necesidad de extender esta información sobre un mayor espacio de tiempo, tal es el caso, por ejemplo, de la influencia ejercida por las acciones de capacitación para el empleo en el comportamiento de los índices de desempleo abierto.

Por otra parte, conviene recordar que el grado de exactitud en la representación estadística del fenómeno en estudio, no dependerá únicamente de las restricciones mencionadas, sino también del criterio con el cual fue confeccionada la información, pues, las diferentes categorías o indicadores no tienen normas universales para su definición, tal es el caso de los términos población económicamente activa, desempleado, subempleado, personal calificado, subempleado cuyas definiciones varían de acuerdo al criterio adoptado por cada país o doctrina socioeconómica.

A pesar de anterior, en esta investigación serán utilizadas las estadísticas oficiales como es el caso de las formuladas por el Sistema Nacional de Información, los anexos estadísticos de los Informes de Gobierno de la Entidad y los indicadores de las relaciones laborales de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social; será aplicado el procedimiento tendiente a cerciorarse acerca de lo que los datos realmente comprenden o significan.

Por tanto, el resultado del análisis, depende no de la forma en que las estadísticas serán utilizadas sino de su interpretación en el diagnóstico propuesto. También, éste constituye el basamento teórico para poder contar, en el futuro, con un diagnóstico permanente capaz de registrar las tendencias de los factores y las variables para periodos determinados al definir actualmente, las "tendencias"

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

del comportamiento del mundo laboral en la década de los noventa, a través de las condiciones generales dadas en el desarrollo del sistema socioeconómico y el mundo laboral.

Al interpretar la información, se tomaron en cuenta como factor estacional, por ejercer marcado efecto en las variaciones de las tendencias, entre otros, el hecho de que al concluir cada año, la demanda de trabajo por parte de los solicitantes de empleo tiende a elevarse y por lo que hace a la demanda de personal calificado, también existen periodos en los cuales esta crece, como es el caso del sector terciario durante el periodo navideño.

Ahora, con apoyo en la técnica de "índices de variaciones estacionales", podremos depurar las series estadísticas, mediante la deflactación y la aplicación del índice de comparación, diseñado adecuadamente y así, obtener mensual y anualmente información realista, capaz de determinar la influencia que verdaderamente ejercen los factores estacionales para evitar, en lo posible el riesgo de llegar a conclusiones equivocadas.

En este periodo de contracción económica, se cuidaron también las diferencias obtenidas entre los resultados mensuales y anuales para apreciarlos en su justo valor, en beneficio de esta investigación; para lo cual, fue considerada toda la serie deflactada, ya que ningún dato individual de esta serie, podría ser lo suficientemente exacto como para atribuirle valor absoluto.

Dado que, en esta investigación se propone la creación de índices e indicadores necesaria para el análisis de nuestro fenómeno en estudio, cuando se carezca de la información suficiente para constituir las series de los índices a utilizar, en el diagnóstico propuesto, únicamente serán mencionadas las posibilidades de análisis a mediano y largo plazo. Puesto que el valor propiamente dicho de las series estará en la tendencia que acusa y puede ser un indicador muy útil para estudios analíticos del comportamiento del fenómeno.

Además, con las tendencias que reflejan variaciones de valores reales o magnitudes cuantitativas, se constituyó la curva a valores constantes, como se, no existieran los factores estacionales; razón por la cual los resultados no deben ser interpretados como una realidad estricta, pues su interpretación depende en buena medida de la experiencia y perspicacia quien elabora el modelo.

Respecto a las curvas paralelas diseñadas en materia laboral, procedimos a indagar en forma directa y con criterio objetivo si realmente existían o no entre ellas la relación de causa-efecto o si su trayectoria se debe a causas comunes que residan en la situación socioeconómica del mundo laboral en la entidad. Y al detectar correlaciones, procedimos a señalar la forma como se manifestó esto, en la práctica.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Lo anterior, con el objeto de comprobar la hipótesis, evitar errores metodológicos con conclusiones apriorísticas y determinar en la realidad, cual de los componentes de la función fue o fueron los factores determinantes de la variación y en que medida ejercieron cada uno su influencia, con apoyo en el análisis inductivo y las técnicas estadística, matemática y gráfica.

2. OPERACIONALIZACIÓN DEL MODELO

Ahora bien, con objeto de operacionalizar el modelo propuesto, por lo que hace a los hechos, como primera tarea procedimos a determinar los factores que nos permitieran coadyuvar a probar la hipótesis planteada en la presente investigación, sin perder de vista que el modelo propuesto tiene implicaciones y supuestos específicos, dados por las posición filosófica adoptada por nosotros en este trabajo.

Por tanto, conforme con la postura funcional estructuralista aplicada al conocimiento del mundo laboral, la hipótesis en esta parte de la investigación se definió a partir del modelo matemático que funcionó como un álgebra y se constituyó como una representación simplificada del mundo laboral real para conocer la verdadera relación entre el comportamiento de esta estructura, bajo el supuesto de que, la eficiencia de su comportamiento, depende principalmente de los componentes como lo mencionamos en las siguientes líneas:

Existió falta de coordinación entre las acciones de bienestar y el mundo laboral detectados en el Estado de México durante los noventa.

Existió falta de coordinación entre los organismos encargados de procurar el bienestar por la vía del empleo.

Existió escasez de recursos humanos, naturales y financieros, así como, infraestructura necesarios para lograr la eficiencia de las acciones tendientes a lograr el bienestar por la vía del empleo.

Luego, entonces, las acciones del bienestar por la vía del empleo, en el Estado de México, durante la década de los noventa no dieron respuesta satisfactoria a la demanda de los trabajadores vulnerables.



3. OBJETIVOS METODOLÓGICOS

A partir de los objetivos mencionados a continuación se pretende determinar el grado de respuesta a las acciones del bienestar por la vía del empleo dadas frente a la demanda de los actores participantes en el mundo laboral estatal.

A pesar de que históricamente, el bienestar por la vía del empleo desde 1890 ha sido un objetivo a lograr en el mundo laboral de la entidad, aún en la década de los 1990, el rol jugado por el empleo en nuestra entidad sigue siendo ineficiente.

Pues el papel que verdaderamente ha jugado y jugó, durante los noventa, el bienestar en el comportamiento del empleo de nuestra Entidad, no logró la reivindicación del derecho humano laboral a favor de los trabajadores vulnerables.

Sin embargo, al no contar con estadísticas precisas que indiquen con exactitud, el porcentaje de los trabajadores vulnerables por violación a sus derechos humanos laborales dentro del mundo laboral, en esta tesis propusimos el modelo que nos permitió evaluar con exactitud las acciones llevadas a cabo y poder así tomar las mejores decisiones en beneficio de este estrato social.

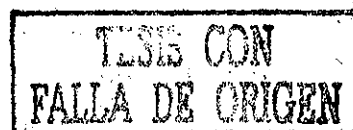
En esta investigación, estamos consciente de que, a la fecha, la eficacia y eficiencia de las acciones de bienestar por la vía del empleo, se deben a un sinnúmero de causas; sin embargo, para efectos del presente trabajo solo se analizaron las siguientes: Falta de coordinación de estas acciones con el mercado laboral en nuestra entidad; carencia de interrelación entre los organismos de los sectores público, privado y social en el logro del bien común; así como la escasez de recursos dirigidos hacia el logro del bienestar por la vía del empleo.

Con objeto de comprobar lo anterior analizamos la efectividad de las acciones de bienestar a favor de los trabajadores vulnerables, en el mundo laboral de la entidad, a través de una función que se considera contiene las siguientes relaciones:

Interacción entre el mundo del trabajo y la estructura socioeconómica del Estado con las acciones de bienestar por la vía del empleo

Coordinación entre el mundo laboral y las acciones de bienestar por la vía del empleo

Coordinación entre las instituciones que velan por el bienestar a través del empleo y evaluación de los recursos disponibles con que cuentan estas instituciones, la iniciativa privada, las organizaciones de trabajadores y el Estado, para realizar sus funciones.



Fue así, como a través de tales relaciones conocimos el grado real de efectividad, eficacia y eficiencia del derecho laboral, a la luz de los hechos en favor de los trabajadores vulnerables.

La operacionalización de la función diseñada se llevó a cabo a base de un trabajo de: definición y análisis de los factores, que están influyendo en el comportamiento real del mercado laboral, a partir de las estadísticas que midan la situación real guardada en la relación bienestar-empleo a la luz de los derechos humanos a favor de los trabajadores vulnerables en el ámbito del derecho positivo vigente en el lugar y época mencionados.

El análisis factorial, lo realizamos bajo la forma de confección de variables e indicadores, analizados mediante los índices ya existen en los sistemas nacional y estatal de información, con el fin de determinar el comportamiento del fenómeno en comento para conocer la efectividad del derecho positivo vigente con relación a los hechos, aunado a un sistema de cuantificación y cualificación de este fenómeno.

Sin embargo, en virtud de que actualmente se carece de índices que permitan realizar la evaluación real de tal comportamiento en el Estado de México, durante los noventa, al no contar con los elementos para evaluarlo, esta investigación concluye con la propuesta de crear una subestructura de evaluación del marco jurídico regulador del mundo laboral, a la luz de los hechos y en función del bienestar social.

Fue así como decidimos crear un modelo capaz de comprobar que la eficacia del sistema jurídico laboral se ve reducido debido, entre otras causas, a la falta de coordinación de estas acciones con lo requerido por el mercado laboral; la carencia de interrelación entre los organismos de los sectores público, privado y social dedicados a esta tarea, así como la escasez de recursos dirigidos hacia el bienestar social y económico de los expulsados por el aparato productivo.

En las funciones que propuestas pretendimos analizar además los siguientes factores:

Coordinación y grado de efectividad de las acciones de coordinación entre el mundo laboral y el bienestar social, por la vía del empleo, el trabajo y la seguridad social.

4. METODOLOGIA

A partir de estos objetivos determinamos el grado de respuesta dado por el marco jurídico laboral al bienestar de los trabajadores vulnerables por la vía del empleo en el Estado de México durante los noventa, ante la demanda detectada



de los requerimientos manifiestos por los actores que participan en el mercado laboral en materia de necesidades de mano de obra, por una parte y bienestar social, por la otra, mediante la verificación de las siguientes consideraciones:

Comprobar si los trabajadores vulnerables carecen de los mínimos de bienestar social por la vía del pleno empleo y la productividad.

Verificar si existe la infraestructura adecuada para proveer el bienestar social requerido por el estrato de trabajadores vulnerables.

Establecer si se realizan las acciones requeridas para otorgar a los trabajadores vulnerables los derechos humanos que les han sido violentados.

Conocer las acciones que para el fomento del empleo se llevan a cabo en la Entidad.

Verificar si el aparato productivo procura a los trabajadores vulnerables empleos dignos y remuneradores.

Comprobar si los recursos humanos, financieros, naturales y materiales necesarios para ofrecer a la clase trabajadora vulnerable los mínimos de bienestar social y económico que demanda su dignidad humana son suficientes y eficientes.

Demostrar si verdaderamente existe falta de coordinación entre las acciones de bienestar por la vía del empleo y el mundo laboral en el Estado de México, y en caso, positivo, determinar su porcentaje desde el punto de vista cualitativo y cuantitativo.

Verificar si efectivamente existe falta de coordinación entre los organismos encargados de proporcionar el bienestar por la vía del empleo, y en caso afirmativo, señalar en que medida se da esta falta de coordinación.

Determinar si existe escasez de recursos para impulsar el bienestar por la vía del empleo, y en caso afirmativo, establecer cual es el porcentaje de demanda insatisfecha de bienestar para trabajadores vulnerables generada a causa de la carencia de recursos financieros, materiales y humanos.

Pues con los elementos que se tienen actualmente, es imposible determinar realmente si existe falta de coordinación entre las acciones de bienestar por la vía del empleo y los requerimientos de personal capacitado detectados en el mercado laboral, como componente indispensable de los factores estructurales "mundo laboral" y "estructura socioeconómica de la entidad". Y mucho menos, se cuenta con los índices suficientes para establecer en que porcentaje se da esta carencia de interrelación entre ambos.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

A pesar de los avances obtenidos, aún no se puede afirmar si se da o no la falta de coordinación entre los organismos encargados de proporcionar bienestar por la vía del empleo. Ni mucho menos, señalar cual es el porcentaje en el cual se da esta falta de coordinación.

Por otra parte, no se cuenta con información suficiente para afirmar si existe o no escasez de recursos para procurar bienestar por la vía del empleo, ni tampoco para determinar en que porcentaje se da esta escasez.

El modelo propuesto nos permitió conocer el papel que verdaderamente ha jugado y jugó el mundo laboral en la defensa de los derechos humanos de los trabajadores vulnerables y la medida en la cual el marco jurídico fue acorde con sus objetivos de bienestar a favor de este grupo, como elemento de la Estructura Socioeconómica de la Entidad.

Y al comprobar que durante los noventa les fueron violados sus derechos humanos a los trabajadores vulnerables con el beneplácito del marco jurídico positivo vigente, consideramos necesario el diseño de un nuevo marco para procurarles, empleo, condiciones de trabajo dignas, así como, sistemas de seguridad y bienestar social y económico tendientes a transformar la realidad actual, en beneficio de los actores de nuestro mundo laboral.

5. DISEÑO DEL DIAGNÓSTICO

A efecto de determinar la situación real que prevalece, en este momento, con respecto al mundo laboral en el Estado de México, realizamos el diseño y operación de un diagnóstico, que abarcó el período de 1990 a 1999.

La elaboración de este diagnóstico, teóricamente se fundó en un enfoque combinado de los métodos siguientes:

El método estático, que en socioeconomía encierra la noción de un estado de equilibrio entre fuerzas antagónicas, fuerzas complementarias o fuerzas interaccionadas, perfectamente compensadas entre si, el cual presenta una situación en pleno estancamiento.

El estado estático, sí bien en principio no ofreció ningún interés a la investigación, ello, no significa que, el suponer un estado de equilibrio entre estas fuerzas en pleno estancamiento para realizar un análisis socioeconómico, no tenga valor para el pensamiento teórico; pues en muchas ocasiones para llegar a conclusiones realistas, como lo menciona, Max Hermann, nos fue:

". . . Necesario partir de condiciones netamente hipotéticas, concebidas en forma de una abstracción teórica bajo el supuesto de ceteris paribus, o sea de un

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

estado en el cual la variable que se quiere estudiar queda aislada de todas las demás, que se consideran como no operantes. Se trata de un procedimiento metodológico que permite al investigador penetrar en el sentido de la realidad, partiendo de la construcción mental de un modelo simple, al cual pueda agregar sucesivamente otras variables que entran en juego, hasta obtener un cuadro lo más completo y realista posible del objeto de interés científico.”³

Esta investigación, también se auxilió del método dinámico o funcionalista, a efecto de no perder de vista el hecho de que, en el fenómeno del bienestar por la vía del trabajo, al igual que en el análisis socioeconómico de la entidad, no existen condiciones fijas, sino condiciones constantemente cambiantes, a causa de energías activas y propulsoras las cuales hacen del bienestar social por la vía del empleo un fenómeno en pleno proceso de evolución.

Sí bien el diagnóstico parte de una situación estática dada por el diseño de un modelo estructural, fundado en el método estructuralista; éste se anima con la aplicación del método funcionalista, al analizar la participación de las fuerzas vivas de las personas e instituciones que juegan el papel de demandantes y oferentes de los servicios de bienestar por la vía del trabajo, a través del diseño de una función, entrando así, al campo del método dinámico.

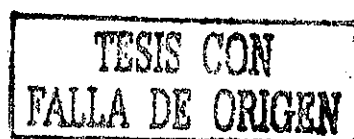
De ahí, para determinar si realmente se dio o no la falta de coordinación entre las acciones de bienestar por la vía del empleo, el trabajo y el bien común en el mercado laboral, propusimos un análisis a partir del estudio de las siguientes funciones:

Para el diseño del diagnóstico, partimos de un enfoque combinado, el estructuralista que nos permitió delinear un modelo estructural para obtener la información requerida para conceptuar el marco jurídico laboral a la luz de los hechos, y mediante el método de las correlaciones, apoyado en los métodos funcionalista, analítico y objetivo, comprendimos al fenómeno en su verdadero significado como parte de un todo orgánico constituido por la interacción entre la estructura socioeconómica y el mundo laboral.

Así, conforme al método de las correlaciones, se procedió a definir las funciones en las cuales se constituyeron como variables dependientes la efectividad de bienestar por la vía del trabajo en el estado de México conceptuada, ésta, como la eficacia y eficiencia, es decir, la efectividad de las acciones para el fomento del bienestar por la vía del trabajo en su interrelación con el mundo laboral, para el caso del Estado de México.

En este tenor, al factor independiente denominado estructura del mundo laboral, a su vez, lo definimos a la luz de la socioeconomía a través de dos funciones:

³ MAX, HERMANN. *Investigación Económica, Su metodología y su técnica*. Editorial Fondo de Cultura Económica. México, 1982. p 63



La primera analiza al mundo laboral, a través de sus componentes a partir de la siguiente función:

$EML = f(E, TR, ESSE)$, en la cual:

Las siglas EML, describen a la estructura del mundo laboral; la sigla f nos indica que se trata de una función, la sigla E, describen a los empleos suficientes y con posibilidad de acceder a ellos; las siglas TR, al Trabajo digno, socialmente útil y capaz de ofrecer por lo menos los mínimos de bienestar, y finalmente las siglas ESSE, a las estructuras para la seguridad social y económica del trabajador en sus relaciones prelaborales, laborales y poslaborales.

La segunda evalúa al mundo laboral a partir de sus relaciones supra y subestructurales, como se desprende del diseño de la siguiente subfunción:

$EMT = f(SE, SSE, SEC, SES, SEPR, SEPO)$

En la cual las siglas EML describen la estructura del mundo laboral; la f nos indica que se trata de una función; las siglas SE significan el sistema económico; las siglas SSE, se refieren al sistema socioeconómico; a continuación las siglas SEC se refieren a la subestructura comercial; las siglas SES a la subestructura social; las siglas SEPR a la subestructura productiva y las SEPO a la subestructura política.

Como ya se mencionó, la efectividad de las acciones de bienestar por la vía del trabajo, dependen cualitativa y cuantitativamente de un gran y variadísimo número de fenómenos, relaciones, factores, variables, índices e indicadores que comprenden, al decir de Gloria González Salazar, los siguientes aspectos:

"La capacidad de absorción ocupacional de la economía en relación a la presión demográfica y a las necesidades de quienes se hallan subempleados, las características de la mano de obra incluyendo habilidades y pericias para el trabajo, estructura y composición, remuneraciones por trabajo y grado de explotación de él, formas organizativas, etcétera, - lo cual, requiere el análisis de estos aspectos - con respecto a los marcos estructurales, económicos, sociales y políticos de los que extrae sus peculiares modalidades, y que en última instancia están determinados por los factores internos y externos propios del subdesarrollo y de la manera en que en este ocurre la formación de capital".⁴

Así, en primer término se diseñó y elaboró el diagnóstico para identificar el comportamiento de los componentes que inciden en el bienestar por la vía del

⁴ GONZÁLEZ SALAZAR, GLORIA. Op. cit., p 7

trabajo, bajo un análisis estructuralista definido a partir de la estructura socioeconómica de México, con objeto de identificar los siguientes factores:

Estructura de la eficacia del derecho a favor de los trabajadores vulnerables del Estado de México durante los noventa

Estructura del mundo laboral del Estado de México durante los noventa

Sin embargo, para efectos de esta investigación, sin que ello significara perder de vista esta realidad, sólo fueron analizadas, las siguientes relaciones, en el contexto socioeconómico del Estado de México:

Movilidad de la fuerza de trabajo en la entidad con base en las acciones de bienestar por la vía del trabajo, infraestructura de la administración del bienestar por la vía del trabajo y como elementos de la misma, se propusieron los siguientes:

El territorio del Estado de México, los actores del mundo laboral, los recursos disponibles para esta actividad y el período de estudio, a la luz de los siguientes conceptos:

El territorio del Estado de México, definido espacialmente conforme a los límites que jurídicamente le han sido dados en el seno de nuestro país.

Los recursos humanos, constituidos por los actores del mundo del trabajo, a quienes en esta investigación definimos como: los trabajadores potenciales (por edad, sexo y situación económica), los trabajadores que ofrecen su fuerza de trabajo a cambio de una remuneración y los extrabajadores sin empleo o protegidos por la seguridad social, los patrones con necesidad de personal, las instituciones que promueven acciones de concertación para el trabajo y el bienestar social y económico, así como las organizaciones no gubernamentales y el Estado, este último como ente regulador de la estructura.

Los recursos financieros para llevar a cabo estas acciones constituidos por el flujo nominal que alimenta la estructura propuesta

Los canales de comunicación de los flujos nominal, real y de información, que permiten a sus elementos humanos planear, operar y controlar los planes y programas de bienestar por la vía del trabajo en forma coordinada hacia el logro de la efectividad en las acciones de bienestar

El diseño, establecimiento y operación de los órganos de administración y control de bienestar por la vía del empleo propuestos, y apriorísticamente definidos como:

La coordinación de las acciones de bienestar por la vía del empleo con los requerimientos del mundo laboral, en el seno del Estado de México ;

La interrelación entre los organismos de los sectores público, privado y social dedicados a esta tarea; la escasez de recursos dirigidos hacia el bienestar por la vía del empleo.

El período comprendido de 1990 a 1999, para el análisis de los hechos.

Para poder demostrar lo anterior, se analizó el grado de efectividad en las acciones de bienestar dentro del mundo laboral en forma inmediata mediante el diseño de un modelo ideal, que con apoyo en la cláusula Ceteris Paribus, nos permitió inferir que, esta efectividad, depende única y exclusivamente de las relaciones establecidas en la función que contiene los siguientes factores:

La estructura del mundo laboral en la entidad, constituido por las macro estructuras económica y socioeconómica, así como las subestructuras social, comercial, económica y política, destacando en ellas: el mercado laboral, las acciones de bienestar por la vía del empleo, las instituciones encargadas de procurar bienestar por la vía del empleo y los recursos disponibles para el bienestar por la vía del trabajo.

Además a la estructura del mercado laboral, también procedimos a medirla en función de la existencia de: Empleos suficientes y con posibilidad de acceder a ellos, trabajo digno, socialmente útil y capaz de ofrecer por lo menos los mínimos de bienestar y subestructuras para la seguridad social y económica del trabajador en sus relaciones prelaborales, laborales y poslaborales.

5. 1. RELACIONES Y COORDINACIONES

Las relaciones y coordinaciones diseñadas para esta investigación las hemos identificado mediante la siguiente simbología:

I= Interrelación; ML= Mundo laboral; BSE= Bienestar social y económico; C= Coordinación interna; ml mercado laboral; O(E,P,NG)= Organismos Estatales, Paraestatales y No Gubernamentales; MRD= Monto de recursos disponibles.

A la luz de lo anterior, se incluyen las siguientes relaciones y coordinaciones de influencia:

$I\{BSE*MSSE\}$, La primera, dada a consecuencia de la influencia ejercida por las acciones para el fomento del bienestar social y económico en la totalidad de la macro estructura económica, y viceversa. Cabe señalar que, en esta interacción, los componentes y elementos de esta macro estructura, tienen una significación especial para nuestra investigación.

$I\{BSE*MSSE\}$, La segunda, dada a consecuencia de la influencia ejercida por las acciones para el fomento del bienestar social y económico en la totalidad de la

macro estructura socioeconómica, y viceversa. Cabe señalar que, en esta interacción, los componentes y elementos de esta macro estructura, también tienen una significación especial para la investigación.

I{BSE*ML}, La tercera se establece por la interrelación dada entre las acciones para el fomento del bienestar social y económico y el mundo laboral, en donde el bienestar esta íntimamente relacionado con el mundo laboral quien a su vez se define como componente de la macro estructura socioeconómica.

I{BSE*ml}, La cuarta creada a consecuencia de la interrelación entre las acciones para el fomento del bienestar social y económico y el mercado laboral, considerando a tales acciones como uno de los elementos condicionantes del comportamiento del mercado laboral.

C{BSE*O(E,P,NG)}, La cuarta se define a partir de la coordinación que se da entre el bienestar social y económico y los diferentes organismos estatales, paraestatales y no gubernamentales dedicados al fomento del bienestar social y económico, tanto de los sectores público, como del privado y del social.

IMRD{BSE}, La quinta y ultima se constituye por el monto de recursos disponibles, en el Estado, para llevar a cabo acciones para el bienestar social y económico en las esferas prelaborales, laborales y poslaborales de los sectores público, privado y social, tanto a nivel federal como estatal y municipal.

De lo expresado, se desprende que, en el caso de las funciones y las relaciones antes expresadas, hemos definido como variables dependientes a las siguientes:

La estructura del mundo laboral y el bienestar social y económico de los trabajadores.

En tal sentido, se consideran al mundo del trabajo, definido por las siglas MT y al bienestar social y económico por las siglas BSE como las variables dependientes en las funciones y relaciones propuestas.

En el mismo tenor, la eficacia del mercado laboral depende del porcentaje de empleos suficientes y con posibilidad de acceder a ellos, trabajo digno, socialmente útil y capaz de ofrecer ingresos arriba de los mínimos de bienestar y estructuras para la seguridad social y económica del trabajador en sus relaciones prelaborales, laborales y poslaborales.

Con apoyo en los métodos dinámico, sintético, analítico y objetivo se procedió a definir como variables independientes aquellas encargadas de describir el comportamiento real de las energías activas y propulsoras encargadas de establecer el proceso de funcionamiento de los factores considerados como influyentes para efectos de esta función en el logro de la efectividad del sistema jurídico laboral a la luz del bienestar por la vía del empleo.

Como parámetro o "factor estructural", consideramos a los componentes ubicados en el medio ambiente del mundo laboral, los cuales fueron definidos como las variables exógenas, en relación a las relaciones laborales, y "que en el cuadro de la economía global, tienen una significación primordial... -ya que - se identifican ... con las características típicas de las economías latinoamericanas, aquellas que configuran su condición o estado de subdesarrollo." ⁵

5.2. FACTORES ESTRUCTURALES

Conforme a la definición de factor estructural, considerado como todo aquel que, en el cuadro de la economía global, tienen una significación primordial, al definir e identificar las características típicas del mundo laboral, es de considerarse que en este caso, sus factores estructurales los constituyen todos los fenómenos que influyen directamente y relevantemente en el mundo laboral.

En tal sentido, como factores estructurales definimos, los siguientes: La estructura socioeconómica del Estado de México y el bienestar social y económico.

En este sentido, para su análisis propusimos la construcción del modelo con objeto de determinar su influencia en el mundo laboral a través de sus energías, elementos, componentes y además las posibilidades de descomponerlos en variables, indicadores e índices.

En este sentido, los parámetros y las variables las presentamos a continuación como funciones específicas de los factores analizados para medir la eficacia del derecho laboral.

Ahora bien, en esta investigación, se entenderá por variable, a toda aquella energía, elemento, componente o flujo que, al interior del mundo laboral ejercen una influencia relevante en el comportamiento del marco jurídico laboral a favor del estrato de trabajadores vulnerables considerado como la variable independiente, y por la otra, como uno de los componentes del sistema socioeconómico.

Ahora bien, debido a que, la macro estructura socioeconómica "MESE" y el bienestar social y económico "BSE", son los que definen e identifican las características típicas de la estructura del mundo laboral en las relaciones prelaborales, laborales y poslaborales, para esta investigación, las variables que conforman tales factores, consideramos las constituyen los en factores estructurales del fenómeno que nos ocupa.

⁵ BARROS DE CASTRO, ANTONIO Y CARLOS FRANCISCO LESSA. Op. cit., p 6

Para el análisis de los factores internos nos apoyamos en las estadísticas laborales que nos ofrece el sistema informático oficial; sin embargo, al no encontrar la información requerida, con apoyo en los métodos de observación directa, el método objetivo y el analítico presentamos los niveles de efectividad en la coordinación entre el mundo laboral y el grado de acceso de trabajadores al bienestar por la vía del empleo.

6. OPERACIONALIZACIÓN DE LA FUNCIÓN PARA CONOCER EL NIVEL DE EFICACIA DEL DERECHO LABORAL A LA LUZ DE LOS HECHOS

Para elaborar el diagnóstico partimos de la operacionalización de la función, a través de conceptualizar y desmembrar los factores que, a nuestro juicio permiten conocer el grado de efectividad del derecho laboral en el seno del mundo laboral, por la vía del empleo, mediante un análisis que contuvo las siguientes etapas:

Para el fomento del bien común por la vía del empleo realizamos el trabajo de clarificación de los conceptos, considerados en esta investigación como, básicos para comprender y definir al fenómeno en estudio; con este fin fueron determinados y analizados, los siguientes:

La macro estructura socioeconómica, en el cual participan todos los seres vivos quienes en su carácter de miembros de la sociedad, consumidores, productores o integrantes de un grupo de poder, constituyen el motor de la misma.

El mundo laboral, en el cual participan todos aquellos que vivirán, viven o vivieron de la transferencia de su fuerza de trabajo, en su interacción con quienes se benefician de esa fuerza transferida.

El ámbito de las relaciones prelaborales, incluye todas aquellas personas que vivirán de la transferencia de su fuerza de trabajo, así como de la infraestructura con la que se cuenta en la entidad para proveerles de un empleo, consistentes en la formación para el empleo y la oportunidad de crear su propia fuente de trabajo.

El mercado de trabajo, constituido por todos aquellos factores que inciden en la concertación dada entre los oferentes y demandantes de empleo con el fin último de colocar a una persona en un puesto de trabajo determinado.

El ámbito del trabajo, ubica a todas aquellas personas que viven o se aprovechan de la transferencia de la fuerza de trabajo; con objeto de procurar a quien desarrolla una actividad productiva, los niveles dignos de bienestar social a través del cumplimiento de las normas de trabajo con que cuenta el país.

Los órganos encargados de fomentar, controlar y vigilar al mundo laboral con objeto de proporcionar a los trabajadores niveles dignos de bienestar, quienes a su vez, pueden clasificarse en: públicos, privados y sociales.

El marco legal, constituido por el conjunto de normas jurídicas reguladoras de las acciones realizadas para procurar el bienestar por la vía del empleo, las cuales se encuentran inmersas en las Leyes que en el capítulo quinto analizamos.

También es importante destacar los dos sistemas de vinculación que relacionan a las estructuras: El primero conformado por las acciones de colocación, capacitación para el trabajo y fomento del autoempleo que une a los sistemas de relaciones prelaborales con el de relaciones laborales y el segundo en el cual a través de procesos y procedimiento administrativos o jurisdiccionales utilizados en la administración del mundo laboral, los cuales van desde acciones de concertación hasta la tipificación de delitos tiene por objeto ofrecer a los trabajadores el camino más adecuado para transitar de la estructura de relaciones laborales a la de relaciones poslaborales.

6.1. DEFINICIÓN DE LA MACRO ESTRUCTURA SOCIOECONÓMICA

Dado que esta investigación, pretende evaluar la subestructura del mundo laboral, al interior del sistema socioeconómico se analizaron únicamente las variables que influyen en su interrelación con las acciones de bienestar social a favor de la clase trabajadora, y por tanto, las variables estudiadas fueron las siguientes: Oferta de trabajo en el mercado laboral, elementos de la oferta de trabajo, comportamiento individual, variación de las dimensiones de la fuerza de trabajo, crecimiento de la población demandante de empleos, la demanda de mano de obra, elasticidad de la demanda, pronósticos de empleo de personal, desempleo abierto y encubierto, subempleo, entre otras.

Con el fin de conocer el comportamiento de las acciones de bienestar social por la vía del trabajo en la estructura socioeconómica de la entidad, se analizaron las siguientes variables: Mercado de trabajo, mercado de formación profesional, mercado de seguridad social, dinámica de interacción entre los mercados, variaciones de los mercados de trabajo procedentes de educación, capacitación, adiestramiento y el fomento de la organización para el empleo, a corto y largo plazo; así como, instituciones para educar, capacitar, adiestrar y colocar a los trabajadores potenciales, recursos disponibles para la educación, capacitación, adiestramiento y colocación para el empleo, entre otros.

La estructura socioeconómica, para este trabajo, se considera como un factor estructural, que consiste en un conjunto de elementos y componentes, quienes desde su interior influyen en el comportamiento de la generación y distribución de la riqueza nacional por la vía del empleo.

Ahora bien, como elementos de este macro sistema se definen cuatro, que son: Población, territorio, gobierno y recursos.

Se entiende por población, a todos los seres humanos asentados en el territorio de la entidad. De la población total, destacan, en un enfoque cuantitativo los sectores productivo, considerados como la población en edad de trabajar, que para el caso de México, es aquella ubicada entre los 14 y 65 años de edad, y los definidos como dependiente, los cuales integran la población que todavía no participa o ya se retiró de las funciones productivas.

Para definir y conocer el comportamiento del elemento población, se analizaron únicamente las variables, requeridas para definir e identificar en la información censal, a la población total, la población económicamente activa, la población ocupada, la población desempleada, y la población subempleada, dado que el sistema de información carece de datos más significativos para cuantificar al fenómeno laboral.

El territorio es definido por los límites establecidos para el territorio del Estado de México, por lo que hace a la investigación en general.

El gobierno se define por las autoridades del Estado de México en sus tres poderes; ejecutivo, legislativo y judicial, tanto en el ámbito federal, como en el estatal y en el municipal.

Como recursos, de la estructura socioeconómica consideramos todas las riquezas y energías que la naturaleza o los seres humanos ofrecen en el territorio de la entidad, siempre y cuando sean incorporables o susceptibles de incorporarse a las actividades económicas desarrolladas en el Estado de México.

6.2. ESTRUCTURA DEL MUNDO LABORAL

Al factor estructural mundo laboral, se le define como el conjunto de individuos, unidades productivas e instituciones que interactúan en las relaciones prelaborales, laborales y poslaborales tendientes a incrementar los niveles de productividad y bienestar de la clase trabajadora vulnerable, bajo la vigilancia y control del Estado.

Por tanto, el mundo laboral, definido en el presente estudio como la estructura a partir de la cual en el ámbito de los hechos procedimos a evaluar la eficacia del derecho laboral, doctrinalmente, lo consideramos como un producto de las sociedades democráticas pluralistas occidentales, constituido por los componentes que engloban las etapas que conforman la vida preproductiva, productiva y posproductiva de la población económicamente activa de un país, y que en la presente investigación se divide para su estudio en tres subestructuras:

La subestructura de las relaciones prelaborales, la subestructura de las relaciones laborales y la subestructura de las relaciones poslaborales.

6.2.1. SUBESTRUCTURA DE LAS RELACIONES PRELABORALES

La subestructura de las relaciones prelaborales, como componente del mundo laboral, se constituye por el conjunto de energías y recursos dirigidos a conciliar la oferta y la demanda de empleo en el seno del mercado laboral y a la vez se conforma por dos componentes que son: empleo y fomento industrial.

Para efecto de este análisis se define al empleo como el componente constituido por la energía y recursos que determinan el comportamiento de la oferta de fuerza de trabajo, la cual se integra por la mano de obra disponible en la entidad en su interacción con la demanda de empleo constituida por las vacantes ofertadas por las unidades productivas, así como las acciones de concertación en la materia; es decir, una parte la integra la población económicamente activa desempleada que se considera capaz de ser ocupada, por la otra, los puestos de trabajo vacantes en las unidades productivas.

Además, en este componente destacan las acciones de carácter público, privado y social tendientes a elevar la eficiencia de la interacción entre la oferta y la demanda de empleo, como son: Las políticas para generar empleos, la colocación de trabajadores, la capacitación para el trabajo y la promoción del autoempleo en sus vertientes individual o colectiva.

Se entiende por apoyo al aparato productivo, todo recurso y energía, de los sectores público, privado y social, dirigidos hacia el desarrollo equilibrado de la estructura económica, como es el caso del apoyo al desarrollo de nuevos proyectos de inversión, desarrollo tecnológico, formación y fortalecimiento de la pequeña y mediana empresa, apoyo a empresas para expansión, y apoyo a empresas en quiebra o con dificultades económicas.

6.2.2. SUBESTRUCTURA DE LAS RELACIONES LABORALES

La subestructura de las relaciones laborales se integra por las energías y recursos dirigidos a mantener el equilibrio entre los factores de la producción - trabajadores y patrones-, considerados ambos, como los dos actores más importantes en las relaciones laborales, debido al rol que juegan en ellas.

Para su análisis, a la subestructura de las relaciones laborales, la dividimos, a su vez, en dos componentes: El primero constituido por el nivel micro socioeconómico de las relaciones laborales, dado al interior de las unidades productivas y el segundo, por el nivel macro socioeconómico de las relaciones laborales, que se da al exterior de las unidades productivas en zonas, regiones, entidades federativas o países determinados.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

El ámbito micro socioeconómico de las relaciones laborales, para efecto de este análisis, lo integran, a su vez, dos componentes, que son: la administración de personal y la administración de la fuerza de trabajo.

Entendemos por administración de personal, al conjunto de acciones y recursos dirigidos a organizar la actividad de los trabajadores en su calidad de seres humanos, sujetos a un marco jurídico dado por la Legislación Mexicana del Trabajo.

En este sentido, se definen como variables a las siguientes : Salario, jornada de trabajo, vacaciones, prima vacacional, horas extras, aguinaldo, días de descanso obligatorio, séptimo día, prima dominical, seguridad e higiene en el trabajo, antigüedad, seguridad social, vivienda, créditos para bienes de consumo necesario, libertad sindical, administración de comisiones mixtas como las de capacitación y adiestramiento, seguridad e higiene, reparto de utilidades, para determinar las antigüedades y para formular el reglamento interior de trabajo, entre otras.

Se define a la administración de la fuerza de trabajo, como el conjunto de acciones y recursos dirigidos a administrar la energía otorgada por el trabajador a la empresa, durante la jornada laboral, para el logro de los objetivos de producción. A partir de esta conceptualización, consideramos como variables de este subcomponente las siguientes: la capacitación en el trabajo, la seguridad industrial, la higiene en el trabajo, el bono de productividad, las utilidades y el incremento de la productividad.

El ámbito macro socioeconómico la estructura de las relaciones laborales, para efecto de este análisis, está integrada por dos componentes, que son:

Las subestructuras nacionales de relaciones laborales conformada por el conjunto de todas aquellas dadas al interior de las empresas, las cuales tienen por objeto regular el equilibrio entre los factores de la producción cuyo comportamiento, a nivel nacional, influye en el del mundo del trabajo, y

Las subestructuras de relaciones laborales de empresa, las cuales se definen como el conjunto de organismos, actividades y recursos dirigidos a integrar a los actores de estas relaciones hacia la obtención del objetivo empresarial en el interior de cada una de las subestructuras organizativas que se dan en las unidades productivas de nuestra sociedad, a consecuencia, de las relaciones recíprocas entre trabajadores y patrones con el fin de producir bienes y servicios.

Si bien, en principio se pensó que la estructura de relaciones laborales, desde el punto de vista económico, tiende sólo a procurar la producción de bienes y servicios, actualmente las corrientes de derechos humanos consideran como el fin último de éstas, el logro del bienestar del conglomerado social, por la vía del empleo y la productividad.

Para analizar el rol que juegan la estructura de relaciones laborales en el mundo laboral se partió también del análisis tipológico propuesto por Georges Spyropoulos en su obra "Relaciones Laborales".

Al describir la estructura de las relaciones laborales como un sistema abierto, es necesario reconocer sus interacciones con el factor socioeconómico.

En este tenor, clasificamos a las variables que inciden en la estructura de relaciones laborales, en función a la serie de características y factores que influyen en la evolución de su comportamiento, en cuatro grandes agregados que, para efectos de este trabajo, se definen como factores y son:

La estructura económica, social y política, así como el marco legislativo, la contribución de la educación, las investigaciones en la materia y la acción internacional, a las cuales para efectos de este trabajo se les define como factores endógenos de la estructura de relaciones laborales internacionales.

Partiendo del hecho de que existe un gran número de tipos de las relaciones socioeconómicas en la producción, los factores a que alude Spyropoulos, pueden ser analizados a la luz de varios criterios de clasificación; ahora bien, siguiendo su postura ideológica, nosotros para poder medir las incidencias y comprender mejor la dinámica de cada modelo de relaciones laborales, empleamos cuatro criterios, que son :

El contexto tecnológico de la producción, a través del cual, se considera que la utilización de una tecnología específica es un factor importante de clasificación dada la influencia ejercidas por ésta sobre los sistemas de relaciones laborales, y conforme a este criterio se incluye a la organización de la producción dentro de la tecnología, y se clasifica a los sistema de relaciones laborales en tres grupos: De tecnología primitiva, de tecnología intermedia y de tecnología moderna.

Las relaciones de poder entre las partes que intervienen en la estructura es otro criterio a partir del cual, consideramos necesario para conocer el comportamiento de las relaciones laborales, es importante determinar los niveles de organización de cada uno de los sectores y el poder ejercido en las diferentes subestructuras de relaciones laborales cuando juegan el papel de grupos de presión. A guisa de ejemplo, puede tomarse el grado de organización de los trabajadores, el cual puede ir, desde la participación del trabajador en forma individual, pasando por el sindicalismo de empresa independiente hasta llegar a la participación del movimiento obrero en la administración del Estado a través de organismos funcionalmente relacionados con la política gubernamental.

Otro criterio de clasificación lo constituye el nivel y la naturaleza de las decisiones tomadas al interior de la estructura de las relaciones laborales; el cual, si bien por lo general opera, sobre todo, en distintos niveles de la empresa o a nivel de toda la unidad productiva, cabe mencionar, también se aplica a niveles de grupo de

empresas, rama industrial entera o región geográfica, y en esta última se puede hablar de los niveles regional, nacional e inclusive supranacional.

La toma de decisiones, también puede clasificarse en función del porcentaje de ejercicio del poder de decisión o grado de participación en esta toma, que tiene cada uno de los actores en las relaciones laborales, desde este punto de vista, al interior de la empresa, la toma de decisiones puede ir desde la opinión, pasando por la deliberación, la determinación, el bipartismo, la gestión, la cogestión y la autogestión, hasta llegar, al exterior de la empresa a la consulta, colaboración, participación, negociación colectiva, negociación ley, bipartismo, tripartismo, planeación nacional, concertación social, movilidad social y autogestión nacional.

El conocer, en que forma reacciona la estructura de relaciones laborales ante la actividad de la estructura política, en función de la subordinación de los sistemas respecto al Estado, constituye también un criterio importante para definirla; pues la forma como se articula la estructuras de relaciones laborales al poder político influye directamente en la construcción del orden social, como por ejemplo el sistema de corporativismo de empresa, se da en el régimen capitalista y en forma inversa, los sindicatos como parte integrante del Estado son típicos del sistema socialista o de planificación central

6.2.3. SUBESTRUCTURA DE LAS RELACIONES POSLABORALES

La subestructura de las relaciones poslaborales se integra por las energías y recursos dirigidos a mantener el bienestar social y económico de la clase trabajadora vulnerable inactiva. Y se constituye con el total de los sistemas de asistencia y seguridad social a los cuales definimos como sus componentes.

La subestructura de las relaciones poslaborales, como componente del mundo del trabajo formada por el conjunto de acciones y recursos dirigidos a procurar el bienestar de aquellos que fueron trabajadores o dependieron de un trabajador y se ven obligados a no depender mas de un empleo por motivos, tales como: Su propia causa, causa del patrón, por haber sufrido una minusvalía de sus capacidades para producir, esto último a consecuencia de un riesgo, sea natural o de trabajo, o por la muerte del trabajador.

Por tanto, de lo expuesto anteriormente la estructura en estudio, a su vez, se le puede subdividir en tres componentes, que son:

El constituido por el egreso del trabajador de la fuente de empleo por causa imputable al patrón, sea o no justificada; el provocado por el egreso del trabajador de la fuente de empleo por causa imputable al mismo, independientemente de que ésta sea o no justificada; el egreso del trabajador de la fuente de empleo o la muerte del mismo a causa de un riesgo, sea natural o de trabajo.

Se entiende que el trabajador dejó la empresa a causa del patrón cuando su salida se debe a un despido injustificado, a una rescisión justificada de la relación laboral por el trabajador; a una reducción de personal o a la desaparición de la fuente de empleo por caso fortuito, fuerza mayor, incosteabilidad notoria y manifiesta, agotamiento de la materia prima o quiebra.

Se considera, el trabajador dejó la empresa por causas inherentes a él, cuando da por terminada voluntariamente su relación laboral o es despedido por una causa justificada; es decir, por haber violado las normas de trabajo.

Se dice que, el trabajador dejó la empresa a causa de un riesgo, cuando por enfermedad o accidente sea de trabajo o no, o por la pérdida natural de su capacidad productiva a consecuencia de su edad avanzada queda imposibilitado para continuar ofreciendo su fuerza productora en el centro de trabajo, de igual forma en este grupo se encuentran los dependientes económicos del trabajador fallecido; en cuyo caso, deben ingresar inmediatamente al sistema de seguridad social en el cual hubiere cotizado el trabajador durante su vida productiva.

En todos estos casos, lo importante no es conocer cual fue la causa de que los trabajadores vulnerables hayan sido expulsados del mercado laboral, sino que alternativas les ofrece la sociedad, y en particular los sistemas de seguridad social para que durante su vida improductiva cuenten con niveles de bienestar superiores a los mínimos necesarios para subsistir.

6.3. DEFINICIÓN DE LOS ELEMENTOS

Para determinar el papel que juegan las estructuras del mundo laboral, también consideramos conveniente definir a los elementos que las componen y que nosotros consideramos son los siguientes:

6.3.1. ACTORES DEL MUNDO LABORAL

Los actores del mundo laboral, constituidos por el conjunto de individuos participantes en él y a quienes podemos definir como el total de trabajadores potenciales, trabajadores y extrabajadores; los patrones; los administradores públicos y los agentes auxiliares.

Luego entonces, desde el punto de vista de los individuos que en él participan, el mundo del trabajo, a su vez cuenta con cuatro subcomponentes, que son:

El individuo de la clase trabajadora es todo aquel que vive, potencialmente vivirá o vivió de la transferencia de su fuerza de trabajo, es el componente principal del mundo laboral, y para comprender su comportamiento se requiere "Conocer las características generales de la clase trabajadora en nuestro estado: Fuentes de contratación (rurales, urbanas), estadísticas de mano de obra por sectores,

características demográficas, calificaciones y formación, grado de integración en la vida económica, actitudes, etc. . . . Lo mismo vale para los sindicatos, organismos representativos de los intereses de los trabajadores."⁶

Empleador, definido en algunas situaciones como patrón, es todo aquel individuo que bajo cualquier relación de carácter laboral, administrativa, de comercio o civil se apropia de la fuerza de trabajo de quienes la ofrecen a cambio de un pago (salario, sueldo u honorarios).

Los empleadores, los patronos y las organizaciones patronales también desempeñan un papel importante en éste factor. "Aun cuando los empleadores aislados hayan sido y sigan siendo en la mayor parte de los casos los interlocutores de los sindicatos, las organizaciones patronales han podido ejercer, poco a poco, una sensible influencia en sus afiliados, tanto por las políticas que aplican como por los consejos que pueden darles"⁷

Los administradores públicos, quienes en representación del ente jurídico llamado Estado administran los elementos de la Nación, en su carácter de autoridades públicas. Los cuales en el mundo laboral juegan un importante papel a través de sus funciones legislativas, ejecutivas y sancionadoras, en el logro del respeto a los derechos humanos laborales y de las garantías sociales del trabajo, mediante la promoción de la política laboral y su carácter del mayor empleador en la Entidad.

Los agentes auxiliares son todos aquellos quienes en forma individual o colegiada en su carácter de gubernamentales y no gubernamentales, de una u otra forma coadyuvan a lograr la armonía en las relaciones laborales, tal es el caso de las agencias públicas, privadas y sociales de colocación, las instituciones de capacitación para y en el trabajo, los despachos de consultoría en la administración de relaciones laborales, las mutualidades y cooperativas de consumo para trabajadores, el Fondo Nacional de la Vivienda, por mencionar algunos.

6.3.2. MECANISMOS, PROCEDIMIENTOS Y ENERGÍA DEL MUNDO LABORAL

Los mecanismos y procedimientos del mundo laboral como los medios por virtud de los cuales los actores participantes en él se interaccionan a través de los mecanismos para determinar las condiciones de trabajo.

Para efectos de este trabajo los mecanismos y procedimiento los analizamos, por una parte bajo la modalidad de conflictos de trabajo, como lo son la coalición, la huelga y el conflicto de naturaleza económica.

Y por la otra, a través de los sistemas de solución, tales como, la contratación individual, la contratación o negociación colectiva, la contratación ley, bipartismo,

⁶ SPYROPOULOS, GEORGES. Op. cit., p 22

⁷ Ibid., p 25

tripartismo tetrapartismo y concertación social, y los sistemas de concertación en el nivel nacional por la vía de la conciliación, la mediación y el arbitraje.

La presión ejercida por uno o varios de los actores y que constituyen conflictos de trabajo, como el caso de la coalición, la huelga y el conflicto de naturaleza económica,

Por lo que hace a la energía de la estructura socioeconómica, sólo analizamos aquella que se encuentra o influye en forma relevante en el comportamiento de la estructura mundo laboral, con objeto de conocer la eficacia del Derecho laboral en su regulación.

6.3.3. FACTORES EXTERNOS DEL MUNDO LABORAL

Y finalmente, los factores que desde el exterior, influyen en la evolución del mundo laboral, como es el caso de las estructuras económica, social y política; el marco legislativo y reglamentario; el estudio de los problemas sociales y humanos del trabajo, así como, la acción internacional a favor de los grupos vulnerables.

6.4. DEFINICIÓN DE SUBESTRUCTURAS, PARÁMETROS Y VARIABLES

Ahora bien, para efecto del análisis propuesto, se entenderá por subestructura todo aquel subsistema perteneciente al mundo laboral, por parámetro todo sistema capaz de medir el comportamiento del mundo laboral y las variables como aquella energía, elemento, componente o flujo que afecta el comportamiento de la estructura llamada mundo laboral.

Ahora bien, para el análisis de las variables, propusimos la construcción de un modelo estructuralista capaz de describir al mundo laboral, con objeto de establecer cómo y en qué medida se dio la relación mundo laboral con sus elementos y componentes, mediante el análisis de las variables señaladas a continuación:

Con objeto de definir a las variables y analizar su comportamiento realizamos la descomposición de los factores en sus energías, elementos, componentes y flujos, para llevar a cabo la confección de variables, indicadores e índices, mediante la aplicación de la teoría de sistemas, lo cual nos permitió codificar y cuantificar la información requerida a fin de definir y conocer cualitativa y cuantitativamente la eficacia del derecho en el mundo laboral.

Luego entonces, como variables definimos aquellos componentes y elementos del mundo laboral, cuyos comportamientos ejercen una influencia relevante en el proceder del marco jurídico laboral, considerado como la variable dependiente de

las funciones propuestas, las cuales conforme al criterio adoptado en este trabajo, a continuación se describen, clasifican, cuantifican y cualifican:

Para tal fin, las variables cuyo análisis se considera obligado serán las que influyen determinantemente en el comportamiento del marco jurídico del mundo laboral, las cuales para su estudio, se clasificaron a partir de su ubicación dentro de los factores externo e interno, en:

Las variables externas o exógenas mediatas, incluyen las que se encuentran al exterior del mundo laboral y se constituyen en energías, elementos, componentes o flujos del sistema económico, definido como factor estructural del mundo laboral.

Variables externas o exógenas inmediatas, toda aquellas ubicadas al exterior de la estructura del mundo laboral, pero siempre al interior del sistema socioeconómico, definido como subsistema del económico.

Variables internas o endógenas, todas aquellas ubicadas al interior de la estructura del mundo laboral, las cuales procederemos a definir con base en las dos funciones descritas al inicio del capítulo, es decir, a través de las subestructuras: prelaboral, laboral, poslaboral, social, comercial, productiva y política.

Por lo expuesto, los parámetros y las variables, las consideramos como las funciones específicas de los factores definidos como subsistemas del mundo laboral cuya magnitud la medimos en una escala relativa.

6.4.1. SUBESTRUCTURA COMERCIAL

Ahora bien, para fines de nuestro análisis a la subestructura comercial se le define como el conjunto de mercados que existen en la Entidad y a efecto de determinar la influencia que ellos ejercen en esta subestructura procederemos a clasificar dichos mercados y a ubicar al mercado de trabajo.

En función del tipo de mercado esta estructura se divide en mercados reales e ideales, y en este tenor al mercado laboral se le define como ideal.

En función de los productos comercializados los mercados se clasifican en dos grupos el primero integrado por el conjunto de mercados de bienes y servicios tangibles y el segundo por los de bienes y servicios intangibles y en es el segundo grupo donde ubicamos al mercado de transferencia de la fuerza de trabajo.

Ahora bien, al mercado laboral podemos definirlo como componente de la estructura comercial en cuyo interior se da la concertación entre la oferta, constituida por los solicitantes de empleo y la demanda constituida por las vacantes ofertadas por los empleadores.

En este sentido, consideramos importante identificar las modificaciones, a corto, mediano y largo plazo, en el comportamiento del mercado laboral, como consecuencia de las acciones de bienestar social por la vía del empleo productivo, a través del análisis de las modificaciones en los niveles de: empleo, subempleo y desempleo formal e informal; productividad por rama industrial; profesión, arte u oficio; movilidad ocupacional horizontal y vertical, a consecuencia de la rotación por grupos ocupacionales, origen, causas y áreas con mayor índice de rotación; sistema de autoempleo; condiciones de trabajo.

Para el análisis del mercado laboral también es importante conocer la composición y los elementos de la oferta de trabajo; las características de la oferta real y potencial de trabajo; el incremento y decremento natural y social de la fuerza de trabajo por actividad económica y territorio, así como las fuentes de reclutamiento y contratación de personal y colocación de trabajadores en función de su formación profesional, su ubicación territorial, el sector que los acoge y el grado de integración en la vida económica de los trabajadores vulnerables.

Así mismo consideramos relevante conocer la variación de las dimensiones de la fuerza de trabajo y el crecimiento de la población demandante de empleos.

Definido el mercado laboral como uno de los componentes de la subestructura de las relaciones prelaborales, éste a su vez cuenta con un sistema de vinculación en el cual a través de la capacitación para el trabajo, la colocación y el fomento las acciones tendientes a la creación de empresas autogestionarias tiene la capacidad de relacionarse con el sistema de relaciones laborales.

6.4.2. SUBESTRUCTURA SOCIAL

A la luz de la subestructura social analizamos la composición de la población del Estado de México durante los noventa a través de su clasificación en diversos grupos sociales, con el fin de establecer en cuales de ellos se ubican los trabajadores vulnerables, a través de las siguientes estratificaciones:

Población: Total, económicamente activa, ocupada, subempleada (dato éste que no se pudo cuantificar fehacientemente) y población en condiciones de desempleo abierto o encubierto; de lo cual se desprende que por sectores, la población se estratifica en los siguientes grupos:

Económicamente activa aquella que se encuentra entre la edad de 14 y 65 años.

Se menciona como la edad mínima para trabajar la de 16 años dado que, conforme a nuestra legislación positiva y los Convenios suscritos por México ante la OIT, los menores de esta edad no deben trabajar; sin embargo, conviene aclarar que, ante la realidad nacional existe una legislación especial con objeto de proteger el trabajo de los menores trabajadores de entre 14 y 16 con el fin de procurarles un desarrollo físico y educativo adecuado a su edad.

Por lo que hace a la máxima edad, se considera la de 65 años porque la mayoría de los sistemas de seguridad social mexicanos ofrecen jubilación a quienes hayan cumplido esa edad y además, en los Convenios suscritos por México ante la OIT, se considera que las personas mayores de esta edad no deben trabajar sino beneficiarse de la seguridad social y por lo tanto, también para ellos se diseña una legislación protectora capaz de ofrecerles una vejez digna.

Luego entonces, la población económicamente dependiente, serán aquellos menores de 14 y mayores de 65 años de edad, por las razones antes expresadas.

Por otra parte, de acuerdo con el carácter de consumidores, a las personas se les clasifica en marginados, de bajos ingresos, de ingresos medios y de altos ingresos

De acuerdo a su carácter de propietarios de los medios de producción a las personas se les clasifica en trabajadores, industriales, comerciantes, capitalistas y propietarios de los recursos naturales.

Por el sector para el cual laboran a quienes transfieren su fuerza de trabajo los podemos clasificar en trabajadores, servidores públicos y auto empleados.

Ahora bien, para analizar la estructura ocupacional también es conveniente tomar en consideración, los siguientes indicadores:

Por lo que hace a la composición y elementos de la oferta de trabajo en el mercado laboral, consideramos conveniente definirla por: Las fuentes de contratación: Rurales o urbanas, Servicio Nacional del Empleo, agencias privadas de colocación, instituciones de formación profesional para el trabajo, las características de la oferta real y potencial de trabajo; el comportamiento individual del solicitante de empleo, la variación de las dimensiones de la fuerza de trabajo y el crecimiento de la población demandante de empleos.

Respecto a la población ocupada consideramos importante conocer las características de la mano de obra desde el punto de vista: Demográfico, escolar, de formación profesional, los sistemas de relaciones laborales y la organización gremial, entre otros.

En este sentido, a la estructura ocupacional, también se le analizó a través de los siguientes indicadores: la explosión demográfica por zonas económicas, conforme al grado de concentración humana; la migración de trabajadores rurales hacia las zonas urbanas; la absorción de mano de obra por sexo y edad, grupos ocupacionales, categorías contractuales, escolaridad y habilidades laborales en relación a las áreas específicas de los procesos productivos, la clasificación de la mano de obra por sectores, grado de escolaridad y sistemas de relaciones laborales, entre otros.

También a través de la población ocupada identificamos la estructura salarial por grupos ocupacionales y sexo, la distribución laboral de la mano de obra por edad, sexo, estado civil, carga de trabajo, nivel de estabilidad en el empleo.

Así mismo los solicitantes de empleo fueron clasificados en relación a si se trataba de solicitante sin antecedentes laborales, solicitante con antecedentes laborales, o solicitante de edad avanzada con o sin antecedentes laborales.

Trabajadores expulsados del aparato productivo por edad, sexo, escolaridad y calificación para el empleo a consecuencia de: Despido injustificado, reducción de personal, desaparición de la fuente de trabajo por caso fortuito, fuerza mayor, incosteabilidad notoria y manifiesta, agotamiento de la materia prima o quiebra. O a causa de renuncia voluntaria, despedido por causa justificada, enfermedad no profesional, estado de gravidez, conflicto de trabajo, cambio de tecnología, cambio de administración, calificación insuficiente u obsoleta frente a innovaciones tecnológicas, enfermedad o accidente, natural o de trabajo, vejez, edad, sexo, estado civil, invalidez, cesantía en edad avanzada.

De acuerdo los niveles de educación a los trabajadores se les clasifica en: Con educación superior terminada, con estudios incompletos de educación superior, con educación media básica concluida, con educación media básica inconclusa, con educación media concluida, con educación media inconclusa, con educación básica concluida, con educación básica inconclusa.

Por otra parte a los trabajadores egresados de educación tecnológica se les clasifica en: Con formación concluida o no, en los niveles técnico básico y medio básico, de especialidad.

Respecto a la educación y formación del trabajador cabe mencionar que existen niveles de desempleo o subempleo tanto en personas con índices de calificación elevada como en personas sin calificación.

Finalmente de acuerdo a la movilidad de la fuerza de trabajo, ésta incluye los siguientes indicadores: Rotación por grupos ocupacionales, origen, causas, áreas con mayor índice de rotación, movilidad horizontal y vertical, origen y causas; incremento y decremento natural y social de la fuerza de trabajo por actividad económica

De lo expuesto, podemos concluir que los trabajadores vulnerables se ubican en los estratos marginal y de ingresos medios, son definidos como trabajadores y sólo cuentan con la propiedad de su fuerza de trabajo, por lo general se ubican en niveles de desempleo o subempleo con niveles de calificación insuficientes u obsoletos, considerados discapacitados, de origen suburbano o rural, con altos de índices de rotación y movilidad ocupacional horizontal y su fin consiste en obtener y mantenerse en un empleo digno que les asegure un bienestar social por arriba de los mínimos requeridos para subsistir.

6.4.3. SUBESTRUCTURA ECONÓMICA.

Como lo mencionamos con antelación, la subestructura productiva está integrada por el conjunto de unidades productivas de bienes y servicios que participan en la vida económica mexiquense, y se ubicaron en el Estado de México durante los noventa.

La subestructura económica, se constituye con el conjunto de empresas las cuales. Para efecto de este trabajo, se agrupan de la siguiente forma:

Aunque, para su estudio a las unidades productivas se han clasificado en un sinnúmero de formas, atendiendo a una de sus características, sin embargo, en esta investigación sólo tomaremos en cuenta la composición del aparato productivo por sector económico, rama industrial, tecnología utilizada y tamaño de la empresa, tipo de productos generados, mercados a los que se dirige, composición y origen de los insumos y las posibilidades de expansión o retracción de la planta productiva.

De acuerdo a la actividad económica desarrollada por las unidades, éstas fueron clasificadas en empresas del sector primario o agro pastoriles y extractivas, empresas del sector secundario o de transformación y empresas del sector terciario o de servicios.

En razón a su tamaño, a las empresas las clasificamos en micro, pequeñas, medianas, grandes y macroempresas.

Por el origen del capital fueron clasificadas en empresas nacionales, extranjeras y transnacionales.

Tomando en consideración a los propietarios del capital y con fundamento en lo dispuesto por el artículo 25 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, a las empresas las clasificamos en: Del sector privado, del sector social y del sector público.

Además de las clasificaciones mencionadas, para poder conocer la composición del aparato productivo y medir sus interrelaciones con la clase trabajadora, también es conveniente conocer la composición del aparato productivo: por tecnología utilizada; por el tipo de producto generado; por el tipo de mercados a los que se dirige; por composición y origen de los insumos con respecto al país de origen, tipo de empresa que los produce y quien los distribuye.

Para conocer el grado de desarrollo económico en la entidad, procedimos al análisis de los siguientes indicadores: Nuevos proyectos de inversión; apoyos al desarrollo tecnológico; apoyos a la pequeña y mediana empresa; apoyos a

empresas en expansión y apoyos a empresas en quiebra o con dificultades económicas,

Por otra parte, conviene determinar la probabilidades de expansión o retracción de la planta productiva; la capacidad instalada con que cuenta; los estímulos gubernamentales que se les ofrecen y los apoyos de la sociedad.

Bajo estos parámetros por lo general los trabajadores vulnerables laboran en empresas agro pastoriles y extractivas, definidas como micro o pequeñas empresas, de capital nacional casi siempre y pertenecientes a los sectores privado o social.

Con respecto a la mano de obra potencial, procedimos a conocer la disponibilidad de personal, consideramos importante analizar las fuentes de reclutamiento de personal del sector público, privado y social; las necesidades reales de capacitación y adiestramiento para el trabajo a favor de la mano de obra disponible, con base en: la colocación de trabajadores en función de su formación profesional; necesidades manifiestas de personal capacitado por grupos ocupacionales, proceso productivo, rama industrial, actividad económica, región; proyección de la demanda de personal capacitado a futuro por creación o expansión de unidades productivas, cambio tecnológico y desarrollo económico; grado de escolaridad y nivel de capacitación de los buscadores de empleo; expectativas de empleo para la población desempleada que haya cubierto periodos de capacitación y/o adiestramiento

Además al personal desempleado se le analizó en función de su nivel de preparación: insuficiente, inadecuada, insuficiente e inadecuada, con escasa posibilidad de reconversión hacia vacantes similares con tecnología avanzada o de punta.

Al interior de la empresa el factor trabajo tiene como fines primero obtener un empleo, segundo que el empleo lo desarrolle en condiciones dignas y tercero que el mismo le procure la seguridad social y económica al egresar del aparato productivo.

Para lograr tal fin, los trabajadores cuentan con sistemas de concertación como: acuerdos individuales, comisiones mixtas, contratos colectivos y contratos ley.

Si partimos de que el sector productivo cuenta con recursos humanos, naturales y financieros, así como tecnología y organizadores de la producción, podemos concluir que la clase trabajadora constituye un elemento fundamental para la buena marcha del aparato productivo.

Se hace necesario conocer las curvas de oferta y demanda de mano de obra, las cuales muestran las respuestas de grupos de trabajadores y de empresas ante los incentivos económicos, para analizar la determinación de los salarios y el



empleo. Pues, la intersección de la oferta y la demanda de mano de obra, entre otras, determina el salario de equilibrio y la ocupación en un mercado laboral.

Y aunque los mercados puedan no alcanzar jamás de hecho el equilibrio, el análisis del equilibrio es útil para comprender los hechos debido a que variables tales como los salarios o el empleo normalmente se desplazan hacia el equilibrio en el transcurso del tiempo. El conocimiento de los salarios o del empleo en equilibrio pueden ayudar a predecir la dirección general que sigue el cambio cuando un mercado esta en desequilibrio o cuando cambia su equilibrio debido a circunstancias nuevas”⁸.

En este tenor a la demanda de trabajo podemos definirla a través de los siguientes indicadores:

La demanda real y potencial de mano de obra, por vacantes existentes de acuerdo a: edad, sexo, estado civil, calificación profesional, así como su elasticidad.

Los pronósticos, a corto, mediano y largo plazo de nuevas fuentes de empleo y vacantes de nueva creación, así como la oferta real de vacantes existentes al realizar el estudio, en razón de: sexo, edad, nivel de calificación requerida para ocupar éstas, riesgo de trabajo a que estarán expuestos, tipo de industria, ubicación de la empresa y condiciones de trabajo

Reducción de puestos de trabajo por cierre de empresas, decremento en la producción, cambio tecnológico

Respecto a la administración de su personal y de la fuerza de trabajo al interior de las unidades productivas conviene destacar las variables que a continuación se describen.

Respecto a la administración de personal, consistente en determinar el comportamiento de las prestaciones derivadas de la relación de trabajo, ésta se analizó mediante los siguientes indicadores:

El salario, a través de los elementos que lo integran, tales como: Pagos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, seguridad social, habitación, créditos para bienes de consumo necesario, primas, comisiones, prestaciones en dinero y en especie.

De ahí la importancia de conocer la estructura salarial por grupos ocupacionales y sexo, así como la distribución laboral de la mano de obra por edad, sexo, estado civil, carga de trabajo y nivel de estabilidad en el empleo

⁸ FREEMAN, RICHARD B. *Economía del Trabajo*. Editorial N.O.E.M.A. Editores, S.A. México, 1981, p 12



En este contexto también es de destacar los criterios de la planta productiva para fijar el salario, la cantidad requerida de fuerza de trabajo, el salario mínimo general, la calidad de la fuerza de trabajo, el salario mínimo profesional, la jornada de trabajo, las vacaciones, la prima vacacional, las horas extras, el aguinaldo, los días de descanso obligatorio, el séptimo día, la prima dominical, la seguridad en el trabajo, la higiene en el trabajo, la antigüedad.

Tipos de salario de acuerdo con el plazo de pago: Salario diario, salario semanal, salario quincenal, salario mensual, por comisión, a precio alzado, honorarios parciales o al final de la realización del trabajo.

En relación a los tipos de salario por características del trabajo realizado, para efectos de este trabajo los hemos dividido en:

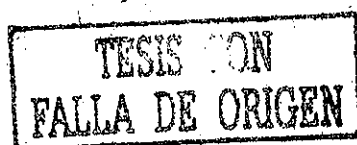
Unidad de tiempo, que incluye el costo real de la fuerza de trabajo desarrollada por el trabajador en un periodo determinado, que para efectos del costo de la mano de obra podría incluir periodos que vayan de una hora a 30 días, aunque hay quienes consideran que la ley al mencionar como periodo para el pago en efectivo el de un día, ello significa que el trabajador no podrá percibir menos de lo que le corresponde a un trabajador por un día laborable independientemente del tiempo real que trabaje.

Unidad de obra, que incluye el costo real de la fuerza de trabajo en el desarrollo de una actividad productiva determinada, la cual tiene como variantes las siguientes: Naturaleza de la obra, cantidad y calidad de los insumos, desgaste de las herramientas y útiles otorgados por el patrón para el desarrollo del trabajo

Respecto al salario por unidad de obra, deberá realizarse un estudio de tiempos y movimientos que permita cuantificar la fuerza de trabajo generada, en función del tiempo requerido para desarrollarla

En el ámbito colectivo destaca el respeto a la libertad sindical, así como la administración de comisiones mixtas, tales como las de: Capacitación y adiestramiento, seguridad e higiene, reparto de utilidades, para determinar las antigüedades, para formular el reglamento interior de trabajo

La administración de la fuerza de trabajo, mediante ella conocimos el comportamiento de los niveles de productividad con relación a la capacitación, el adiestramiento, la seguridad, la higiene y el bienestar social, definida mediante la operación de las acciones señaladas a continuación: La capacitación y el adiestramiento en el trabajo; la seguridad e higiene industrial, la seguridad e higiene de los trabajadores, el reparto de utilidades, la determinación de las antigüedades, la formulación y operación de los reglamentos de seguridad e higiene e interior de trabajo, las guarderías administradas por las empresas.



Con relación a la productividad, conviene destacar los sistemas de reparto de las utilidades entre el Estado, el patrón y los trabajadores, a través de los contratos colectivos y los contratos ley, en un buen número de empresas se ha convenido como prestación adicional el bono de productividad, definido como la cantidad en dinero que se otorga a los trabajadores en proporción al incremento de la productividad obtenida por la empresa, para este efecto, el reparto en forma individual se realiza a partir de un estudio para fijar la productividad media y de ahí evaluar los incrementos o decrementos.

Al analizar el comportamiento de la planta productiva pudimos detectar que a pesar de los esfuerzos realizados por mantener los niveles de empleos suficientes para atender las demandas de la población económicamente activa, en la década de los noventa, el mercado laboral se ha visto seriamente afectado a causa de la crisis económica que ha sufrido nuestro país.

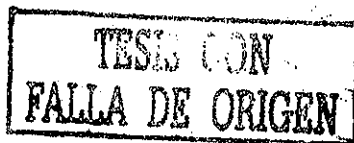
Por lo que hace al conocimiento de las unidades productivas, consideramos importante identificar su capacidad instalada, por instalarse, utilizada y subutilizada. Ahora bien respecto a la subutilización de la capacidad instalada pudimos determinar que ésta se debió entre otras causas al cierre de la empresa por: caso fortuito o fuerza mayor, muerte o incapacidad física o mental del patrón, insociabilidad notoria y manifiesta de la explotación, agotamiento de la materia objeto de la industria y quiebra de la empresa.

Aunque, el desarrollo económico en la entidad, también fue positivo, lo cual pudimos comprobar mediante el análisis de los siguientes Programas de Apoyo a: Nuevos proyectos de inversión, desarrollo tecnológico, pequeña y mediana empresa, empresas en expansión y empresas en quiebra o con dificultades económicas, en las pequeñas empresas destacan como causas de cierre la falta de calificación a nivel gerencial, el impacto de la crisis económica y la incapacidad productiva ante la apertura del mercado nacional.

Para comprender el comportamiento de la subestructura del aparato productivo, también es importante conocer la composición de la demanda de trabajo, definida a través de los siguientes indicadores:

La demanda real y potencial de mano de obra, su elasticidad, Pronósticos actual, a corto, largo y mediano plazo de nuevas fuentes de empleo y vacantes en función de la oferta existente de acuerdo a: edad, sexo, estado civil, calificación profesional; riesgo de trabajo a que estarán expuestos, tipo de industria, ubicación de la empresa y las condiciones de trabajo que ofertan.

La reducción por una parte de puestos de trabajo por cierre de empresas, decremento en la producción y cambio tecnológico, y por la otra de personal sin calificación, semicalificados, con calificación obsoleta



Requerimiento manifiesto de personal capacitado por grupos ocupacionales, proceso productivo, rama industrial, actividad económica y región, creación o expansión de unidades productivas, cambio tecnológico o desarrollo económico

Nivel de escolaridad y de capacitación de los buscadores de empleo ante las expectativas de empleo, en los casos de población desempleada que haya cubierto periodos de capacitación y/o adiestramiento o que cuente con niveles de preparación: insuficientes, inadecuados, insuficientes e inadecuados y con escasa posibilidad de reconversión hacia vacantes similares con tecnología avanzada o de punta.

6.4.4. SUBESTRUCTURA POLÍTICA

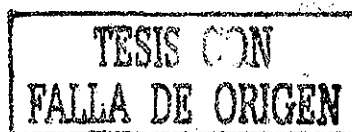
Esta subestructura tiene como objetivo analizar las relaciones de poder entre las partes que intervienen en ella, a partir de los niveles de organización de cada uno de sus actores y el poder que ejercen en los diferentes sistemas de relaciones laborales, en su carácter de organismos gubernamentales o grupos de presión, como por ejemplo la Junta Local de Conciliación y Arbitraje o la organización de los trabajadores que puede ir desde el sindicalismo de empresa independiente hasta la participación del movimiento obrero en la administración del Estado a través de organismos funcionalmente relacionados con la política gubernamental, como en el caso de China.

En esta subestructura también se analiza el nivel y la naturaleza de las decisiones, así como la participación de cada uno de los actores en la toma de decisiones con respecto a las relaciones laborales. Las cuales al interior de la empresa puede ir desde la opinión, pasando por la deliberación, la determinación, el bipartismo, la gestión, la cogestión y la autogestión; hasta llegar al exterior de la empresa, mediante los sistemas de consulta, colaboración, participación, negociación colectiva, bipartismo, tripartismo, planeación nacional, concertación social, movilidad social y autogestión nacional.

Por último realizamos el análisis de la subordinación de los sistemas de relaciones laborales al poder político, como en el caso de la subordinación de algunas empresas al sindicalismo; la subordinación de algunos sindicatos al poder empresarial y finalmente la subordinación de organizaciones obreras o empresariales al Estado, como por ejemplo el sistema de corporativismo de empresa; o viceversa, el sistema socialista o de planificación central.

Por tanto, en esta subestructura se analizan las fuerzas reales de poder político constituidas por dos elementos, uno el Estado y otro los grupos reales de poder con el fin de organizar, administrar, controlar y evaluar el comportamiento del mundo laboral.

Como subcomponentes del Estado hemos definido a los tres niveles de gobierno; Federal, local y municipal; a la vez, en cada uno de ellos hemos analizado los tres



poderes que los conforman: El ejecutivo, el legislativo y el judicial. Y para efectos de esta investigación el estudio del Estado se llevó a cabo a través de los órganos encargados de legislar, administrar y procurar justicia en el ámbito laboral.

Al analizar al Estado, en quien recae el sistema de Gobierno Mexicano, hicimos un estudio especial del papel que juegan los organismos internacionales en materia de trabajo, tales como la Organización de Naciones Unidas, la Organización Internacional del Trabajo y la Organización Internacional de la salud.

Así mismo, para efectos de esta investigación analizamos el comportamiento del Estado a partir de la administración pública del trabajo en sus relaciones con el mundo laboral, mediante los Programas de la administración pública central y paraestatal: Generación de empleos, colocación de trabajadores, capacitación para el trabajo, fomento del autoempleo individual y colectivo, protección al salario, fomento a la vivienda, entre otros.

Por otra parte, le corresponde al Estado organizar y vigilar el quehacer de los agentes auxiliares, definidos como el conjunto de organismos no gubernamentales cuyo objeto consiste en realizar acciones de bienestar por la vía del empleo a través de programas a favor del respeto de los derechos humanos laborales, cuyo comportamiento se analizó mediante los siguientes indicadores: Agencias privadas y sociales de colocación, Instituciones privadas y sociales de capacitación para el trabajo; despachos de consultoría para la administración de las relaciones laborales; cooperativas, uniones y mutualidades de trabajadores, entre otras.

Por lo que hace a los grupos de poder, la primera clasificación se da entre aquellos que ejercen su poder en el marco de la ley y aquellos que lo ejercen al margen de ella; sin embargo, para efectos de la investigación sólo analizamos a los primeros, mediante las siguientes clasificaciones:

Por el carácter del grupo, los clasificamos en políticos, económicos, sociales y religiosos. De entre los económicos destacan las organizaciones obreras y patronales.

Por otra parte a los grupos de poder del sector laboral podemos clasificarlos en: Organizaciones obreras, nacionales e internacionales, que incluyen desde las organizaciones internacionales de trabajadores hasta los sindicatos de oficios varios; las organizaciones patronales, las cuales se dividen en tres grupos; sindicales, organizaciones empresariales y organizaciones de comercio, ellas también parten de organismos cúpula internacionales hasta las uniones, cámaras y asociaciones.

Con respecto a las demandas de los trabajadores, ellas se pueden resumir en tres: empleo, trabajo digno y bienestar social a las cuales como respuesta el Estado impulsa acciones de asistencia social, fomento al empleo, seguridad social y bienestar social.



Con ello, nos propusimos, conocer las variables cuyo comportamiento determina la relación entre la subestructura política y el mundo laboral, la influencia que esta subestructura ejerce en el bienestar de los trabajadores vulnerables del Estado de México durante los noventa, y al comprobar, que la subestructura en estudio coadyuvó a violentar los derechos humanos de estos trabajadores consideramos necesario llevar a cabo varias reformas al marco jurídico laboral.

6.4.5. FORMACIÓN PARA EL EMPLEO.

Con objeto de conocer el comportamiento real de cada una de las estructuras y subestructuras descritas, consideramos importante realizar estudios con mayor profundidad, en este sentido, a guisa de ejemplo, en el ámbito del empleo por lo que hace a la formación para el trabajo podemos llegar a su comprensión a través de la definición de los niveles siguientes:

La formación integral, considerada como el conjunto de acciones tendientes a elevar los conocimientos, habilidades y destrezas del individuo durante su existencia.

La educación familiar, tendiente a socializar al individuo para la supervivencia en su hábitat.

La educación escolarizada, cuyo objeto consiste en desarrollar armónicamente todas las facultades del ser humano y fomentar en él, a la vez, el amor a la Patria y la conciencia de la solidaridad internacional, en la independencia y en la justicia, con objeto de formar seres capaces de reproducir un sistema de vida fundado en el constante mejoramiento económico, social y cultural del pueblo.

Para tal efecto, esta educación se realiza durante las siguientes etapas :

La educación inicial, cuyo propósito consiste en favorecer el desarrollo físico, cognoscitivo, afectivo y social de los menores de cuatro años de edad. En ella se incluye orientación a padres de familia o tutores para la educación de sus hijos o pupilos.

La educación de tipo básico, la cual está compuesta por el nivel preescolar, el de primaria y el de secundaria. Aclarándose que la educación preescolar no constituye requisito previo a la primaria.

La educación especial, destinada a individuos con discapacidades transitorias o definitivas y también la destinada para quienes cuentan con actitudes sobresalientes, para atenderlos de manera adecuada a sus propias condiciones, con equidad social.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Cabe señalar que cuando se trata de menores de edad con discapacidad se les educará para su integración a los planteles de educación básica regular y para quienes no logren su integración, ésta educación procura la satisfacción de necesidades básicas de aprendizaje para la autónoma convivencia social y productiva.

Este tipo de educación incluye orientación a los padres y tutores, así como a maestros y personal de escuelas de educación básica regular en donde se integren los alumnos con necesidades especiales de educación.

La educación para adultos, con apoyo en la solidaridad social, está destinada a individuos de quince años o más que no hayan cursado o concluido la educación básica y comprende, entre otras, la alfabetización, la educación primaria y secundaria, así como la formación para el trabajo, con las particularidades adecuadas a dicha población.

La educación media básica, consiste en ofrecer conocimiento con objeto de preparar a los educandos en las actividades dirigidas a la formación para el empleo.

La educación formal profesional, aquella destinada a otorgar a los alumnos conocimientos para el desarrollo de un trabajo generalmente teórico.

La educación formal técnica, aquella que ofrece a los alumnos conocimientos y habilidades para el desarrollo de un trabajo generalmente de tipo práctico.

La educación informal o no escolarizada, es aquella que ofrece al alumno conocimientos y habilidades sin que a éstos les otorgue grado académico la estructura educativa formal, como es el caso de los diplomados o cursos para ejercer actividades artísticas, de tipo recreativo, como la pintura y la danza.

La educación para el trabajo, aquella destinada a otorgar a los alumnos conocimientos y/o habilidades para el desarrollo de una actividad productiva sea intelectual o manual

La formación profesional, constituida por el conjunto de acciones tendientes a desarrollar en el individuo los conocimientos, habilidades y destrezas para realizar una actividad productiva específica o procurar su recreación como vías para elevar su bienestar social, a través de las siguientes modalidades :

La capacitación para el trabajo o el empleo, a diferencia de la educación para el trabajo, tiene como objetivo desarrollar en el individuo conocimientos, habilidades y destrezas destinadas a ofrecerle en un futuro inmediato la posibilidad de desempeñar una actividad productiva específica, sea intelectual o manual.



La capacitación en el trabajo o el empleo, a diferencia de la anterior, tiene como objetivo desarrollar en el individuo conocimientos, habilidades y destrezas destinadas a ofrecerle la capacidad para desempeñar con mayor efectividad, la actividad productiva que realiza, sea ésta intelectual o manual.

El desarrollo personal, constituido por el conjunto de acciones tendientes a generar en el individuo los conocimientos, habilidades y destrezas para realizar una actividad que le permita crecer como ser humano o en sus períodos de ocio contar con elementos para su recreación, como sería el caso de cursos de pintura, realización de artesanías, entre otras.

De lo expresado en líneas anteriores, se puede concluir que la ubicación de las acciones de capacitación para el trabajo se dar en dos estructuras diferentes, que son la educativa y la laboral.

Por tanto, cuando las acciones para la formación de futuros trabajadores derivan de la estructura educativa, se está ante la educación para el trabajo y cuando estas mismas se realizan en la estructura laboral, se está frente a la capacitación para el empleo.

De aquí, podemos concluir la capacitación para el trabajo constituye el puente que une a las estructuras de formación con el aparato productivo.

Ahora bien, la capacitación para el empleo, a su vez, se ha clasificado, para efectos de esta investigación en tres grandes grupos :

Educación para el trabajo, como aquella encargada de brindar la estructura de educación formal mexicano y consiste en ofrecer al educando los conocimientos y algunas habilidades para desempeñar a futuro un trabajo determinado.

Capacitación para el trabajo, como aquel conjunto de acciones de capacitación y adiestramiento ofrecidas por la estructura de educación en sus modalidades de formal e informal, así como aquellas que ofrece el conjunto de instituciones públicas, privadas y sociales con objeto de otorgar a la población económicamente activa, una capacitación y adiestramiento en períodos cortos para tener la posibilidad de acceder rápidamente a un puesto de trabajo vacante.

Capacitación para trabajadores desempleados como aquel conjunto de acciones de formación para el empleo las cuales, a la luz del Programa de Capacitación para trabajadores, ofrece el Estado a través del otorgamiento de una beca cuyo monto es igual al salario mínimo de la zona y además la posibilidad de adquirir en períodos no superiores a tres meses capacitación y adiestramiento para puestos vacantes o de nueva creación a través de instituciones de la estructura de educación en sus modalidades de formal e informal, así como instituciones capacitadoras de los sectores público, privado y social encargadas de otorgar a la población económicamente activa sin empleo, una formación para acceder por vez

primera rápidamente a un puesto de trabajo vacante o para reconvertir los conocimientos obsoletos de los trabajadores cesantes.

De lo cual puede afirmarse que conceptualmente, la capacitación y el adiestramientos para el trabajo constituye un subcomponente, de la estructura educativa formal e informal y a la vez, de las estructuras de relaciones prelaborales y de relaciones laborales.

En el Estado de México la educación y en especial, la capacitación para el empleo, ha impuesto el ritmo de nuestro paso por la historia, dándole a cada avance un carácter eminentemente social, pues la educación y la capacitación para el empleo constituyen una de las palancas para impulsar las acciones hacia el logro de los derechos humanos de la población trabajadora y la garantía humana a un desarrollo compartido en nuestra Nación.

De ahí que, para las autoridades de la entidad, esta capacitación sea prioritaria, pues además de mantener los anhelos como nación acrecienta la capacidad de cada ser humano para ir enfrentando los retos que presenta el contexto internacional cada vez más competitivo y globalizante, por tanto, estas acciones debemos considerarlas como una inversión que se dirigida al futuro y apuntalada en el presente.

Concluido el diagnóstico, a partir de la información con que cuenta el INEGI, con apoyo en los métodos analítico procedimos a cuantificar y cualificar los datos que permiten conocer el comportamiento del mundo laboral.

Con ello, estamos en posibilidad de establecer proporciones de carácter general, aplicable a la realidad del Estado de México, inferidas, a partir de la observación y el estudio analítico de los hechos y fenómenos que definen el comportamiento del sistema.

También en el análisis del modelo, el método deductivo, nos permitió, a partir de su fundamento doctrinal del mundo laboral conocer su verdadera esencia, lo cual nos lleva a inferir como conclusión, el rol que, realmente, debe jugar el derecho en nuestra sociedad, para llegar así, a establecer la necesidad de crear un modelo de Sistema Jurídico capaz de ofrecer solución al problema laboral de los trabajadores vulnerables, como respuesta lógica a la realidad detectada.

Con respecto al papel que juegan cada uno de los actores del mundo laboral, en el ámbito de la capacitación y el adiestramiento, para efectos de esta investigación será analizada mediante los siguientes indicadores: Generación de empleos; colocación de trabajadores; capacitación para el trabajo y fomento del autoempleo individual o colectivo.

Para tal fin, diseñamos las relaciones siguientes:

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

Dinámica de la interacción entre el mercado de trabajo y el mercado de capacitación y adiestramiento, mediante la efectividad de acciones realizadas por los organismos dedicados a la capacitación para el trabajo; el análisis cuantitativo y cualitativo de los conocimientos, habilidades y destrezas adquiridas por los capacitándose en función de la institución capacitadora que los formó.

Por lo que hace a los problemas detectados en la fuerza de trabajo a consecuencia de su carencia o insuficiente formación para el empleo, estos se analizaron por grupos ocupacionales, el nivel medio de escolaridad, capacitación, adiestramiento, desarrollo personal, así como las características de los solicitantes de capacitación, los capacitándose, los capacitados, los formadores y los formadores de formadores.

Además se tuvo en consideración la demanda de capacitación y el adiestramiento para el trabajo, tendiente a lograr el bienestar social, por la vía del pleno empleo y la productividad, evaluada a través de los siguientes indicadores:

Necesidades insatisfechas, manifiestas y encubiertas, de capacitación para el trabajo, en el aparato productivo de acuerdo a: Ocupación, familia de ocupaciones, grupos ocupacionales, procesos productivos, actividad económica, rama industrial, sector económico, ubicación y región.

Demanda insatisfecha de personas que solicitan capacitación, por: Edad, sexo, estado civil, dependientes económicos, grado de escolaridad, inclinación ocupacional por su naturaleza y áreas de ocupación en la cual desea calificarse.

Proyección, a corto, mediano y largo plazo, de futuras demandas de capacitación por expansión de la fuerza de trabajo, ampliación y expansión de las unidades productivas, cambio tecnológico y creación de nuevas empresas.

Proyección, a corto, mediano y largo plazo de demandantes de capacitación por edad, sexo, escolaridad, inclinaciones y expectativas económicas en las diferentes ocupaciones características de las instituciones para capacitar y adiestrar a los futuros trabajadores.

Organismos encargados de la formación para el empleo: Cantidad, ubicación territorial, rama o actividad económica en donde inciden sus acciones, ocupación laboral para la cual capacita: Clasificada en las áreas de artes u oficios, grado de eficiencia de su actividad capacitadora.

Nivel de conocimientos, habilidades y destrezas obtenidos por los egresados de las instituciones capacitadoras para el trabajo del sector público: federal, estatal y municipal.

Nivel de conocimientos, habilidades y destrezas obtenidos por los egresados de las instituciones capacitadoras para el trabajo del sector social: Escuelas sindicales, mutualistas, cooperativas y ejidales.

Características específicas de los capacitados formados en instituciones de capacitación para el trabajo del sector privado: Instituciones de capacitación sin relación directa con el sector empresarial, en relación directa con el aparato productivo así como escuelas o centros de capacitación al interior de las unidades productivas.

Acciones utilizadas para relacionar al aparato productivo con las instituciones de capacitación para el empleo de carácter: público, privado y social, en sus modalidades de acuerdos, convenios y contratos.

Diseño, administración y evaluación de los sistemas de formación de formadores.

Cantidad, calidad y eficacia en las acciones de capacitación, adiestramiento y desarrollo personal, efectuadas por las instituciones de capacitación para el trabajo, en favor de la población económicamente activa o potencialmente activa, con probabilidad de ingresar al mercado de trabajo a mediano y largo plazo, mediante el análisis de los siguientes indicadores:

Acciones para promover la educación formal, la formación profesional, la capacitación, el adiestramiento y el desarrollo personal para permitir a los trabajadores el acceso al empleo, por parte de los sectores: público, privado y social.

Acciones para administrar y operar programas de formación profesional, capacitación, adiestramiento y desarrollo personal, realizadas por los sectores: público, privado y social.

Acciones del Estado para el control de las actividades tendientes a proporcionar formación profesional, capacitación, adiestramiento y desarrollo personal para el trabajo.

Nivel de conocimientos, habilidades y destrezas adquiridas por los egresados del sistema educativo profesional formal.

Niveles de conocimientos, habilidades y destrezas adquiridas por los egresados del sistema educativo técnicos formal.

Nivel de conocimientos, habilidades y destrezas adquiridos por los candidatos a ingresar, a mediano y largo plazo, al mercado de trabajo como consecuencia del diseño y administración de programas cuyo objetivo consista en formar para el empleo. Conforme a la clasificación de instituciones por sectores: Público, privado y social.

Respecto a las del sector público, en sus esferas federal, estatal y municipal ; por lo que hace al sector privado, en las áreas de instituciones de capacitación sin relación directa con el sector empresarial, en relación directa con el aparato productivo o al interior del aparato productivo ; y social, mediante las instituciones siguientes : universidades; tecnológicos y escuelas sindicales, mutualistas, cooperativas y ejidales.

Acciones de capacitación y adiestramiento a favor de la población que ingresa, por primera vez, al grupo de los económicamente activos con necesidades de empleo, a través del análisis de los siguientes indicadores:

Acciones a corto plazo de los sectores : Público, privado y social para: Adecuar el producto del sistema educativo a la demanda de personal calificado detectada en el mercado de trabajo, procurar la capacitación, el adiestramiento y el desarrollo personal para acceder en periodos cortos al empleo, mediante la administración y operación de programas ad hoc.

Acciones del Estado para el control de las actividades tendientes a proporcionar capacitación rápida a la mano de obra que ingresa a la población económicamente activa con necesidad de trabajar.

Características de conocimientos, habilidades y destrezas obtenidos para que, los egresados de las instituciones de capacitación rápida de mano de obra, estén en posibilidad de acceder a las vacantes ofrecidas por el mercado de trabajo.

Acciones de formación profesional para colocar, a corto, mediano y largo plazo, a trabajadores con antecedentes laborales; es decir, desempleados a consecuencia de calificación insuficiente u obsoleta o discapacidad a causa de un riesgo, analizada mediante el estudio de los indicadores señalados a continuación:

Acciones para administrar y operar programas de reciclaje, actualización o mejoramiento de su capacitación, adiestramiento y desarrollo personal, que les permita el reingreso a un empleo, por parte de los sectores : Público, privado y social.

Acciones del Estado para el control de actividades tendientes a proporcionar capacitación, adiestramiento y desarrollo personal para el acceso a un empleo.

Nivel de conocimientos, habilidades y destrezas adquiridas por quienes participaron en programas de formación para el empleo, de los sistemas de educación y capacitación formal e informal.

Acciones de capacitación y adiestramiento en el trabajo, para promover a los trabajadores hacia mejores empleos, mediante el estudio de los siguientes indicadores:

Acciones para elevar la productividad por la vía de la capacitación, el adiestramiento y el desarrollo personal de los trabajadores, llevadas a cabo por los sectores : Público, privado y social.

Acciones para administrar y operar programas de capacitación, adiestramiento y desarrollo personal a favor de los trabajadores, por los sectores : Público, privado y social.

Porcentaje en el cual se ha elevado la calificación de los trabajadores a consecuencia de la operación de programas de capacitación, adiestramiento y desarrollo personal, desarrollados por los sectores : Público, privado y social, bajo las siguientes modalidades:

Público, en sus esferas federal, estatal y municipal, y en sus áreas de educación y trabajo.

Privado, en las áreas de instituciones de capacitación sin relación directa con la empresa, en relación directa con la unidad productiva, o a través del programa de capacitación y adiestramiento adoptado por la empresa (programa general, plan común o plan específico), y social, mediante las instituciones siguientes : universidades; tecnológicos; escuelas sindicales, mutualistas, cooperativas y ejidales.

Coordinación entre los actores del mercado laboral de los sectores público, privado y social, a través del comportamiento de los indicadores, señalados a continuación:

Sistemas de coordinación institucionales entre los organismos de los sectores público, privado y social en materia de formación para el empleo potencial y actual, así como el análisis de las instituciones; organismos y dependencias encargados de su coordinación, organización y vigilancia en las esferas educativa y laboral.

Actividades realizadas en la formación para el empleo, por los sectores : público y privado, público y social, privado y social y de los tres en forma conjunta.

Aceptación por el aparato productivo, de solicitantes de empleo calificados en las instituciones de formación para el trabajo, a través del análisis de los indicadores mencionados a continuación:

Absorción por el aparato productivo, de los capacitados por instituciones de los sectores: Educativo, laboral y productivo.

Aceptación de egresados del aparato educativo profesional y tecnológico formal de nivel profesional, intermedio y básico en todas sus etapas con relación a si tienen o no antecedentes laborales.

Absorción de egresados de los sistemas de educación básica y básica media, en las áreas de educación tradicional y educación abierta, con relación a si tienen o no antecedentes laborales.

Absorción de egresados de las instituciones de capacitación para el trabajo del sector público, privado y social en las esferas educativa y laboral con relación a si tienen o no antecedentes laborales.

Aceptación del personal reconvertido o reciclado en instituciones capacitadoras de los sectores público, privado, social con antecedentes laborales en áreas similares o diferentes a su nueva calificación.

Los recursos humanos, financieros, naturales y materiales, cuantitativa y cualitativamente necesarios para realizar, en forma eficaz, la capacitación para el trabajo, los analizamos a través de la evaluación de los siguientes indicadores:

Cuantificación de los organismos dedicados a la formación profesional por sector al que pertenecen: Público, privado o social; naturaleza jurídica: Órgano desconcentrado, órgano descentralizado, persona física o moral, incluyendo en esta última a la asociación civil, la sociedad civil, la cooperativa, la mutualidad, la sociedad de solidaridad social, la sociedad mercantil, la universidad autónoma.

Cuantificación de los organismos dedicados a la formación profesional por especialidades: Profesiones, artes y oficios; por características de la formación que ofrecen; por el perfil del capacitando; por la actividad productiva beneficiada.

Capital social disponible para la formación profesional: Ubicación de los centros de capacitación; calidad de los accesos a los centros de formación; servicios disponibles para instalar centros de información en zonas urbanas o rurales, distancias entre los centros urbanos y las empresas con respecto a las instituciones de capacitación.

Naturaleza y nivel de utilización de la capacidad instalada en la formación profesional de acuerdo a los requerimientos de mano de obra calificada.

Recursos humanos disponibles para la formación profesional: Personal docente y capacitadores, administradores de la educación y la capacitación, agentes educativos y capacitadores finalmente los formadores del personal docente y los capacitadores.

Recursos materiales disponibles para la formación profesional: Inmuebles, capacidad instalada: Utilizada y ociosa; bienes muebles; bienes materiales: De

consumo duradera e inmediato, clasificados por el sector al cual pertenece el propietario: Público, privado y social

Recursos financieros, clasificados por su origen en créditos de instituciones bancarias: Extranjeras privadas, estatales o de organismos internacionales; créditos de instituciones bancarias nacionales para el fomento del empleo; presupuestos para capacitación de los sectores: Público, privado y social.

Análisis del diseño, administración y evaluación del Programa Nacional de Becas para Capacitación (PROBECAP) en el Estado de México.

Por último consideramos conveniente evaluar el funcionamiento del Servicio Estatal del Empleo en la entidad, en su calidad de órgano regulador del mercado de la capacitación para el trabajo.

7. DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD

Para efectos de esta investigación, al interior del marco conceptual, con respecto al factor hechos, describimos al mundo del trabajo como una subestructura vertical de la estructura socioeconómica mexiquense, en la cual hemos considerado como su superestructura al Sistema socioeconómico definido como el conjunto de relaciones que conllevan por una parte, a la producción de bienes y servicios, y por la otra, a la generación de la riqueza con el fin último de procurar el bienestar social y económico de la población que en éste participa.

Ahora bien, al mundo del trabajo en el Estado de México durante los noventa se dividió para su estudio en cuatro subestructuras, desde el punto de vista socioeconómico, las cuales procedimos a definir de la siguiente manera:

La social, integrada por el conjunto de familias de la clase trabajadora entre la que destaca como estrato los trabajadores vulnerables.

En este sentido a los trabajadores vulnerables, como parte de la sociedad mexiquense, los definimos, en función de su poder consuntivo como el grupo de familias con ingresos bajos y marginales lo cual les impide gozar del bienestar, y en su carácter de propietarias de uno de los medios de producción, como poseedoras de la fuerza de trabajo calificada, semicalificada y no calificada.

La comercial, que se constituye por el conjunto de mercados laborales, quienes para su estudio se definen como el lugar en el cual se interceptan la oferta y la demanda de empleo con objeto de crear relaciones laborales; acción en la cual,

NOTA: Para la mejor comprensión de lo expresado en este capítulo se propone asistirse de los cuadros sinópticos insertos en el addenda elaborada para la mejor comprensión de lo expuesto en este capítulo de la investigación.

participan activamente además de los órganos estatales, las organizaciones no gubernamentales, como es el caso de las agencias de colocación con objeto de coadyuvar a su eficiente funcionamiento.

Con respecto al mercado de trabajo, como elemento de la subestructura comercial, cabe mencionar que éste ha perdido su dinamismo, entre otras causas, debido principalmente a la reducción de puestos de trabajo, la falta de formación profesional y al índice de crecimiento de la población demandante de empleos; situación que ha traído como consecuencia un incremento relevante de los niveles de subempleo, desempleo abierto y encubierto.

Además, estos mercados laborales para su estudio los hemos clasificado en función del territorio que abarcan y de su concreción en la realidad. Y en este sentido al mercado de trabajo del Estado de México en la época de los noventa lo definimos como un mercado ideal que se convertía en real a través de las llamadas ferias del empleo, y regional por estar restringido su ámbito de acción al territorio del Estado de México.

La productiva, en la cual se incluyen todas las unidades de producción, a quienes para efecto de esta tesis las subdividimos por sectores y actividad productiva, de la siguiente forma: Por sectores en privado, social y público; por actividad económica en: primarias, las que incluyen las agro pastoriles y extractivas; secundarias, en donde se agrupan todas las de transformación, y las terciarias o empresas prestadoras de servicios.

Este estudio de subestructura productiva nos permitió determinar el comportamiento de las condiciones de trabajo que se daban entre las unidades productivas y los trabajadores vulnerables, y al mismo tiempo conocer en qué medida tales unidades se constituyen en fomentadoras del empleo y si realmente son la vía idónea para lograr el bienestar de este estrato social.

Finalmente el político, en el cual se concentran además de los grupos de poder como lo son las organizaciones empresariales y los sindicatos de trabajadores, la administración pública del trabajo central y paraestatal así como las organizaciones no gubernamentales cuyo fin lo es, entre otros, el proteger los derechos laborales de los trabajadores vulnerables.

En cuarto lugar se analizó a la subestructura política, en la cual concentramos por una parte, a los grupos de poder no gubernamentales de carácter económico, político, social, cultural y religioso, entre los cuales destacan las organizaciones gremiales y empresariales; y por la otra, a los órganos del Gobierno es sus niveles federal, estatal y municipal, a cuyo interior se analizó el comportamiento de sus poderes ejecutivo, legislativo y judicial, por lo que hace a la administración pública del trabajo, con objeto de conocer la medida en la cual éstos órganos coadyuvan a proteger la dignidad humana de los trabajadores vulnerables.

Ambos grupos los estudiamos por ser integrantes del mundo laboral en Estado de México durante los noventa y porque en ellos recayó el diseño y operación de las políticas y estrategias tendientes a proteger los derechos laborales de los trabajadores vulnerables.

Pues como lo demostramos los trabajadores vulnerables mexiquenses, durante los noventa, en la escala del bienestar se ubicaron por debajo de los mínimos, debido principalmente a causas, tales como:

La existencia de empleos insuficientes para absorber a la población económicamente activa desocupada; formación inadecuada para ocupar las vacantes ofertadas por el aparato productivo; infraestructura incapaz de generar empleos suficientes; condiciones de trabajo desventajosas y violaciones de los derechos consagrados en favor de la población ocupada que atentaron contra su dignidad humana; así como, sistemas de seguridad social y económica con recursos limitados que impidieron proveer niveles mínimos de bienestar a la población económicamente inactiva por discapacidad física o mental.

Si es cierto que el fin último de la sociedad mexiquense lo es el logro del bien común, también es verdad que, la vía más idónea para lograrlo consiste en procurar a la población un trabajo digno y socialmente útil, para cuyo efecto, entre otras acciones nuestra sociedad debe ofrecer a la población potencialmente trabajadora los conocimientos, habilidades y destrezas requeridos para acceder, en el futuro a un empleo digno y socialmente útil.

Lo anterior, no significa que el sistema educativo deba convertirse en la máquina productora del insumo humano requerido por el aparato productivo para su funcionamiento, pues este sistema tiene fines más elevados.

Sin embargo, el sistema educativo no sólo está obligado a formar hombres ideológicamente libres, capaces de aprender, crear y recrear el conocimiento científico y técnico; sino también, debe considerar las necesidades del mercado de trabajo, porque finalmente sus egresados, en su gran mayoría tienen la inminente necesidad de trabajar para lograr, en el mejor de los casos, los máximos de bienestar social para ellos y sus familias y el peor de ellos, los mínimos de ese tan anhelado bienestar.

El desarrollo de este capítulo, consideramos, nos lleva a concluir en el sentido de que el sistema jurídico mexiquense, durante los noventa se tornó incapaz para hacer respetar los derechos humanos laborales al interior del mundo laboral.

Ante esta situación no es exclusiva de nuestra entidad federativa, y por supuesto de nuestro municipio, el Gobierno Mexiquense en su carácter de regulador de la economía, estableció en el ámbito federal, organismos tales como el Servicio Nacional del empleo, capacitación y adiestramiento y la Comisión Consultiva

Nacional de Seguridad e Higiene a cargo de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Respecto al gobierno estatal se creó el Servicio Estatal del Empleo y la Comisión Consultiva Estatal de Seguridad e Higiene en el seno de la Secretaría del Trabajo y de la Previsión Social del Ejecutivo Local, quienes para el desempeño de sus funciones, en la década de los noventa, contaron con doce servicios municipales de empleo en: Toluca de Lerdo, Atlacomulco, Atizapán de Zaragoza, Coacalco de Berriozabal, Cuautitlán, Cuautitlán Izcalli, Ecatepec de Morelos, Huehuetoca, Naucalpan de Juárez, Texcoco, Tlalnepantla, Tultitlán y Villa Nicolás Romero y Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene al interior de las empresas.

Ahora bien, conforme al artículo 83 de la Ley Orgánica Municipal vigente en el Estado de México durante los noventa, debieron haber operado sistemas municipales de empleo en los siguientes municipios: Acolman, Atizapán de Zaragoza, Atlacomulco, Coacalco de Berriozabal, Cuautitlán, Cuautitlán Izcalli, Chalco, Chimalhuacán, Ecatepec de Morelos, Huixquilucan, Ixtapaluca, Jilotepec, Lerma, Los Reyes la Paz, Metepec, Naucalpan de Juárez, Netzahualcoyotl, San Felipe del Progreso, Tecámac, Texcoco, Tlalnepantla, Toluca de Lerdo, Tultitlán y Villa Nicolás Romero.

Sin embargo, en el Estado de México, la actividad gubernamental no ha concluido ahí, en apoyo al sistema de empleo fue retomada la vieja filosofía de las escuelas de artes y oficios la cual apoyada en las nuevas técnicas de capacitación para el trabajo trajo como resultado la creación de instituciones de capacitación para el empleo de carácter estatal retomando el viejo concepto de las EDAYOS.

Estas escuelas de artes y oficios, aunadas a las otras instituciones de capacitación para y en empleo de carácter estatal, tanto en el sector laboral como en el educativo, durante los noventa, constituyeron un motor importante en la colocación de trabajadores, y conformaron, junto con las establecidas por los sectores privado, social y público federal la estructura de formación profesional para el empleo del Estado de México.

Las EDAYOS al igual que las otras instituciones de formación para el trabajo tienen por objetivo calificar a la población económicamente activa desempleada como la forma más viable y efectiva de permitírsele acceder a un empleo o integrarse a organizaciones sociales para el trabajo.

A pesar de que a finales de 1990, a las escuelas de artes y oficios se les dio otro nombre, los hoy denominados, centros de capacitación en artes y oficios, junto con las otras instituciones de capacitación para el trabajo, siguen teniendo por objetivo calificar a la población económicamente activa desempleada como la forma más viable y efectiva de permitírsele acceder a un empleo o en su defecto constituirse en organizaciones sociales para el trabajo.

Sin embargo, cabe mencionar que, a pesar de los enormes esfuerzos realizados por los sectores público, privado y social, los resultados no han sido los deseados y no han faltado instituciones dedicadas a capacitar para la frustración; por tanto es urgente que en el seno del sector gubernamental sea diseñada una estructura de capacitación para el trabajo que, con la participación de todos los actores involucrados, coordine las acciones realizadas en esta materia, con objeto de utilizar racionalmente los recursos destinados a dicha actividad.

Por otra parte, es conveniente señalar que, en la entidad estos recursos han sido muy escasos si se comparan con las necesidades reales de capacitación para el empleo, que existen en el Estado de México.

Si partimos del principio de que las acciones de bienestar por la vía del trabajo no han dado los resultados que se esperaban, es necesario, en primer término plantear las siguientes preguntas; a efecto de poder contar con los elementos requeridos para definir el ámbito de los hechos:

No se obtuvieron las metas que se esperaban lograr en 1999 al diseñarse las acciones de bienestar por la vía del trabajo y podemos afirmar que éstas sólo se cumplieron en un mínimo porcentaje desde el punto de vista cuantitativo.

Cualitativamente, podemos afirmar que durante los noventa las acciones de bienestar por la vía del trabajo fueron también insuficientes, debido a factores tales como la escasez de empleos, las precarias condiciones de trabajo en las economías formal e informal, así como las limitaciones con que contaron los sistemas de seguridad para ofrecer el bienestar social y económicos.

Y en tanto continúen existiendo los trabajadores vulnerables, podemos afirmar que en el Estado de México el mundo laboral continúa violentando sus derechos humanos con la complacencia del marco jurídico positivo vigente.

8. PROPUESTAS PARA MEJORAR EL COMPORTAMIENTO DEL MUNDO LABORAL

Realizado el diagnóstico y conocido el comportamiento del mundo laboral en la búsqueda del bienestar social y económico de los trabajadores vulnerables en su interacción con los derechos humanos y el marco jurídico positivo vigente durante los noventa, como componentes del modelo propuesto para el Estado de México, durante los noventa, se está en posibilidad de conocer realmente que pasa entre los actores que en él participan.

La eficacia del mundo laboral, al no ser la deseada ha traído como consecuencia, entre otras que en muchas de las ocasiones, la actuación de los sectores público, privado y social no pasen de ser heroicos esfuerzos los cuales en su mayoría ni siquiera son los requeridos por la clase trabajadora vulnerable.

Frente a tal situación, se hace necesario proponer el diseño, administración y control de un sistema estatal de relaciones laborales adecuado a las condiciones de nuestra Entidad Federativa.

Apriorísticamente, el sistema pretende crearse bajo los siguientes lineamientos:

El objetivo del sistema consistiría en establecer un modelo capaz de coordinar los esfuerzos, que en esta materia se llevan a cabo, por parte de los sectores público, privado y social en su interacción con la demanda de los trabajadores vulnerables, con el fin de obtener la máxima eficiencia en las acciones de bienestar por la vía del empleo.

Por otra parte, se propondrían los mecanismos requeridos para contrarrestar, entre otras, la escasez de recursos para la capacitación y la organización social para el trabajo hacia el logro del empleo, y poder impactar real y eficientemente al mundo laboral.

A partir de la información obtenida en el diagnóstico y con apoyo en los métodos deductivo y analítico, en función de la observación documental estadística se detecta a nivel estatal una reducción del empleo, condiciones desventajosas para los trabajadores y pérdida de la calidad de vida a consecuencia de sistemas insuficientes de seguridad social. Por lo cual se hace necesario rediseñar al mundo laboral, a partir de los siguientes apuntamientos:

Un entorno conceptual capaz de unificar el significado de cada uno de los conceptos que describen al mundo laboral como la base teórica requerida para su definición.

Un entorno socioeconómico real, a partir del cual se ubique a los trabajadores vulnerables, al interior de las estructuras social, comercial, productiva y política.

Un entorno social que permita ubicar a los trabajadores vulnerables en su contexto familiar, educativo, económico, entre otros.

Un entorno comercial a partir del cual podamos valorar el comportamiento de la demanda y oferta de trabajo.

Un entorno económico, definido a través del aparato productivo, que permita ubicar a los trabajadores vulnerables como componentes del subsistema de relaciones laborales.

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

Un entorno, político-administrativo, que nos permita determinar la ubicación del empleo a favor de los trabajadores vulnerables en la concertación social por lo que hace a la administración de los recursos humanos.

Un entorno jurídico que nos permita determinar el marco legal en el cual se fundamenten las atribuciones, derechos y obligaciones de los actores del mundo laboral: demandantes de empleo, trabajadores, cesantes, patrones, agentes auxiliares y administradores públicos.

Como elementos del sistema se proponen los siguientes : el territorio del Estado de México, los actores del mundo laboral y los recursos disponibles para su funcionamiento.

El territorio del Estado de México, será limitado espacialmente conforme a los límites dados por el marco jurídico estatal y nacional.

Los recursos humanos, constituidos por los actores del mercado de trabajo, quienes en esta investigación se clasifican en: los trabajadores potenciales (por edad, sexo y situación económica), los trabajadores, los extrabajadores, los patrones, los organismos auxiliares y los administradores públicos, estos últimos como entes reguladores del mundo laboral.

Los recursos financieros para llevar a cabo estas acciones constituidos por el flujo nominal que alimente la estructura propuesta.

Determinar los canales de comunicación de los flujos nominal, real y de información, para permitir a sus elementos humanos planear, operar y controlar los planes y programas tendientes a procurar el bienestar social y económico de los trabajadores vulnerables en forma coordinada hacia el logro del bien común.

Diseñar, establecer y operar los órganos de administración y control del mundo laboral, y que son :

La creación y redefinición de una comisión multidisciplinaria y de autogestión bajo la dirección del Estado, en la cual participen todos los actores, involucrados en esta materia.

Establecer anualmente reuniones en los cuales los actores del mundo laboral tomen las medidas necesarias para retomar el camino hacia el bien común.

Los procesos y procedimientos que en principio se proponen son los siguientes:

Evaluación permanente del mundo laboral

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Diseño y operación de políticas tendientes a fomentar el empleo, las condiciones de trabajo dignas y sistemas de seguridad social y económica a partir de las demandas planteadas por los trabajadores vulnerables.

El fin último del modelo consiste en otorgarle a todos los trabajadores vulnerables niveles de bienestar por arriba de los mínimos por la vía del respeto a sus derechos humanos laborales.

Por tanto, el producto deseado del mundo laboral lo es el bienestar de la clase trabajadora, en cuyo interior existen varios estratos de los cuales destaca el de los trabajadores vulnerables.

Para el logro del producto, se proponen como insumos: los recursos humanos, materiales y financieros con que cuentan o pueden contar los actores involucrados en la búsqueda y el respeto de los derechos humanos laborales a favor de la clase trabajadora vulnerable.

Y en este sentido, el Sistema Jurídico Laboral es, por excelencia, el subsistema de control que al interior del mundo laboral detecte, regula y corrige las desviaciones provocadas por el comportamiento no deseado de los actores que en el mundo laboral intervienen; y a la vez, corregir o influir en las fuerzas que del exterior afectan negativamente el funcionamiento de la estructura laboral.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

CAPITULO IV

LOS DERECHOS HUMANOS LABORALES Y SU SITUACIÓN EN EL ESTADO DE MÉXICO DURANTE LOS NOVENTA

Del análisis realizado al mundo del trabajo durante los noventa, intuitivamente pudimos percatarnos que en el Estado de México existió una relación directa entre crisis económica y violación de los derechos humanos en perjuicio de los trabajadores vulnerables, violación que se incrementaba en la misma proporción que la crisis económica se agudizaba.

Por tanto, analizada la situación socioeconómica de los trabajadores vulnerables, a continuación procederemos a determinar con que derechos fundamentales cuentan éstas personas y cuales de ellos les fueron violados históricamente durante los años noventa en el Estado de México.

Y, una vez que comprobemos, cuales fueron los niveles mínimos de bienestar durante la década de los noventa en la Entidad y la existencia de una masa de trabajadores vulnerables cuya dignidad humana intuimos que les era violada por el sistema laboral del Estado de México; consideramos necesario llevar a cabo un estudio que nos permitiera determinar, con exactitud, de ellos, cuales son los derechos humanos de los trabajadores vulnerables y cuales de ellos les fueron violados durante el período en estudio.

1. LOS DERECHOS HUMANOS DE LA CLASE TRABAJADORA A LA LUZ DE JACQUES MARITAIN

En este tenor, conforme a las diversas posturas ideológicas que sobre los derechos humanos existen, consideramos procedente abordar los de la clase trabajadora desde el punto de vista ontológico, por considerar que todo derecho humano es inherente al hombre.

Por tanto, para reflexionar sobre la situación que guardaban los derecho humanos de los trabajadores vulnerables en el Estado de México durante los noventa, hemos decidido adoptar la teoría de Jacques Maritain, quien a través de su postura humanista, reconoció la eterna esencia de justicia y la moral en favor de todos los seres humanos. Y para lograr tal justicia, propuso el bien común volcado sobre todas las personas.

Si bien Maritain por la época histórica en la que vivió podría considerarse como un autor que analiza los derechos humanos dentro de la primera generación, dado que analiza a los derechos humanos de los trabajadores en su carácter de grupo

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

vulnerable, como ideólogo consideramos que debe ser incluido en el grupo de los teóricos de la segunda generación.

Por tanto, a la luz de la Teoría de Maritain el individuo de la clase trabajadora, al igual que el resto de los seres humanos es un individuo que se sostiene así mismo por la inteligencia y la voluntad; es decir, es un universo en sí mismo, a través del cual el gran universo íntegro puede ser contenido en él por el conocimiento, y además, por amor, éste puede darse libremente a seres que son para él como otros "él mismo"; de ahí que, en razón de las exigencias más elevadas de su personalidad, como tal, los miembros de los trabajadores vulnerables, como toda persona humana trasciende todas las sociedades temporales y le es superior.

Luego entonces, desde este punto de vista, la sociedad y su bien común deben estar indirectamente subordinados a la realización perfecta de los trabajadores vulnerables y de sus aspiraciones supratemporales.

De ahí que, los trabajadores vulnerables, al igual que cualquier persona tiene una dignidad absoluta; empero éste, como todo ser humano para serlo requiere andar entre el resto de los seres humanos, pues no podría crecer en ellos la vida y la actividad sin respirar con sus semejantes.

Así, la vida en sociedad del grupo en estudio, se convierte en algo exigido por la naturaleza humana, pues, si bien el hombre reclama la vida social, a su vez la sociedad para existir requiere de una comunidad de personas con base en la justicia y la rectitud moral.

Teóricamente Maritain considera a la sociedad como "una obra cumplida por un trabajo de razón y voluntad y libremente consentida"¹, cuyo fin es el bien común del cuerpo social, al cual define como la comunión de todas las personas, que componen a la sociedad, en el bien vivir, mediante una redistribución de la riqueza y el diseño de una plataforma socioeconómica que les permita a todos desarrollarse.

Por lo cual, conforme a su teoría, cuando nuestra sociedad no se dirija hacia el desarrollo y mejoramiento de los trabajadores vulnerables; si no por el contrario, ejerza una dominación sobre ellos para el bien particular de un tercero, esta sociedad carecerá de autoridad, ya que el bien común debe ser el fundamento de su autoridad; de ahí que, consideremos a todo acto político injusto e inmoral en perjuicio de los trabajadores vulnerables como injurioso al bien común.

Pues si bien es cierto, los trabajadores vulnerables son parte de la comunidad política e inferior a ésta en cuanto a las cosas que en él y de él dependen con respecto a su esencia, y hasta puede ser llamada a servir de medio para el bien común; también lo es que, la clase trabajadora trasciende la comunidad política en

¹ MARITAIN, JACQUES, *Los derechos del hombre y la ley natural*, Traductor Héctor F. Miri, Editorial la Pléyada, Buenos Aires, 1972, p 16

cuanto a las cosas que, en ella y de ella, por surgir del ordenamiento de la persona como tal en lo absoluto depende, con respecto a su esencia.

De ahí, derivamos que los trabajadores vulnerables y su sociedad están mezclados uno en otro y se trascienden uno a otro según sus diversas relaciones, sin olvidar que por encima de la sociedad civil existe una sociedad supranacional, supraracional, supratemporal que concierne a los valores del ser humano.

En virtud de lo expresado, a la luz de Maritain las características ideales de nuestra sociedad para procurar el bien común a los trabajadores vulnerables, consisten en ser: Personalista, es decir constituirse como un todo de personas cuya dignidad sea anterior a ella, basada en una libertad espiritual; comunitaria, o sea que reconozca la tendencia natural de los trabajadores vulnerables hacia la sociedad y la comunión; pluralista, al comprender que el desarrollo de esta clase social requiere de una pluralidad de comunidades autónomas, con sus derechos, libertades y autoridad propios; y la creencia social en la dignidad de la persona que integra dicha clase social, en la justicia, en la libertad, en el respeto al prójimo y la cooperación para lograr el bien común.

Por ello, nuestro núcleo social está obligado a reconocer, facilitar y respetar, sobre la base de los derechos y las libertades humanas de los trabajadores vulnerables el reconocimiento de los valores inherentes a todos los seres humanos; es decir de sus derechos humanos.

Si bien es cierto, a la luz de la teoría de Maritain los derechos humanos se definen como derechos inherentes al hombre por el simple hecho de serlo; también lo es que, el mismo condiciona el logro del bien común al instante en el cual todos reconozcan, "cada uno dentro de su propia perspectiva, los valores humanos de los cuales nos ha dado conciencia el evangelio, la dignidad y los derechos de la persona, el carácter de obligación moral inherente a la autoridad, la ley del amor fraternal y la santidad del derecho natural"².

Pareciera que la postura de Maritain fuera imposible de lograr, sobre todo a favor de grupos, como el de los trabajadores vulnerables; sin embargo, en lo personal consideramos que ésta puede convertirse en realidad si los adultos cultivamos el respeto a sus derechos humanos, en nuestros niños y jóvenes, a través de la educación familiar y social, y a la luz de una concepción pluralista que asegure, bajo la base de la reivindicación de derechos, el logro del bien común en beneficio de este grupo social desvalido.

Ahora bien, históricamente la comunidad del Estado de México al evolucionar en el tiempo ha generado un progreso significativo en la búsqueda del bienestar social a favor de los trabajadores vulnerables; pero a pesar de ello, aún son insuficientes las

² Ibid., p 32



normas jurídicas que permiten su desarrollo en un clima de justicia y equidad para beneficio de todos sus miembros.

Pues como bien le menciona Maritain, la justicia, el derecho, el desarrollo de las estructuras jurídicas y el Estado al imponer su ley al hombre como agentes morales influyen en la relación entre todas las instituciones que son los miembros de los trabajadores vulnerables y lo social dentro del ambiente de libertad y de libre dación, con objeto de que la sociedad mexiquense camine hacia grados más elevados de la conciencia colectiva.

Si bien el desarrollo de la justicia y la equidad ésta ligada a un progreso de la igualdad entre los miembros de un conglomerado social, esto no significa reducirlos al mismo nivel, sino tratarlos, a cada uno, según lo que les es debido, y ante todo a los individuos de los trabajadores vulnerables es necesario tratarlos como seres humanos; es decir, procurar su igualdad con respecto a quienes son desiguales, pues al alcanzar la capacidad de conquistar la igualdad podremos decir que la obra de la justicia y la equidad están cumplidas.

De ahí que, la sociedad política mexiquense, definida como una comunidad de personas humanas para obtener el bien común a través de una convivencia sana, sólo podrá lograr que este grupo vulnerable disfrute del bien común, si adopta las relaciones de justicia y equidad; reconocer los derechos propios de cada uno de los miembros de los trabajadores vulnerables, y permitirles participar en los bienes materiales del capital común con objeto de mejorar sus condiciones de vida humana.

Si consideramos que la obra política del Gobierno de la Entidad es esencialmente una obra de civilización y de cultura en pro del vigor y la paz de la sociedad en la cual, ningún hombre debe ser dominado por otro hombre como órgano al servicio del bien particular de éste último.

Es necesario analizar si durante la década de los noventa el Gobierno Mexiquense cumplió con su obligación de desarrollar condiciones de vida común, con objeto, entre otros, de procurar el bien común de los trabajadores vulnerables y en consecuencia su emancipación, de suerte tal que los individuos de esta clase social, no como una categoría de privilegiados, sino como miembro de una masa íntegra accedieran realmente a su independencia política, social y económica mediante su liberación progresiva de las diversas formas de servidumbre económica y social, con el fin de asegurarles sus derechos naturales tendiente a respetar su integridad física, su participación política y su bienestar social por la vía del empleo.

Para cumplir lo anterior un instrumento básico en el Estado de México lo constituye el sistema educativo, cuya labor debiera tener como objetivo incluir en la conciencia y en la razón de los educandos un doble sentido, por una parte inculcar en ellos el respeto a los derechos humanos; y por la otra, otorgarles los elementos necesarios para lograr una vida digna en función del bienestar social. Todo ello mediante



cambios en las costumbres, las tradiciones establecidas, los instintos hereditarios desarrollados y el capital de experiencia acumulada en el inconsciente.

En el contexto expuesto hasta aquí, la idea del derecho natural, también conocido como la ley no escrita, nos lleva a admitir la existencia de una naturaleza humana igual en todos los hombres, incluyendo a los individuos de los trabajadores vulnerables, definidos éstos como seres dotados de inteligencia y por tanto, capaces de determinarse por sí mismos a los fines que persiguen como entes racionales, aunados éstos últimos, a los necesariamente exigidos por su naturaleza biosicológica.

Si bien la ley natural, constituida por aquellos derechos relacionados con la misma naturaleza del hombre, en principio estuvo vinculada a sentimientos de piedad, al transformarse en un derecho laico se convierte en un orden moral, inserto en la naturaleza humana que lo conduce a coadyuvar en el logro de la justicia y el bien común a favor de todos los seres humanos por el simple hecho de que los seres humanos son seres humanos, y además se constituye en una ley tan real como las leyes de la gravedad en el orden físico. Sin embargo, el conocimiento que de esta ley tiene el hombre ha ido creciendo poco a poco a través de los progresos de logrados por su conciencia moral, la cual es sin duda aún imperfecta.

Por tanto, la verdadera filosofía de los derechos de la persona humana descansa sobre la idea de la ley natural, a través de la cual se prescriben los deberes fundamentales del hombre y, a la vez, se le asignan también sus derechos fundamentales, como lo es el derecho inviolable de libertad de conciencia, que protege los derechos y libertades de la persona en el orden espiritual.

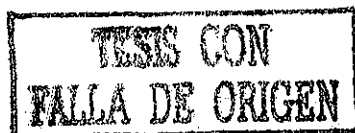
A la luz de la Teoría propuesta por el Maritain es necesario hacer la distinción entre derecho natural, derecho de gentes y derecho positivo.

Por derecho natural se entiende aquel que concierne a los derechos y deberes del ser humano, por el "solo hecho de que el hombre es hombre, en ausencia de toda otra consideración"³; por tanto, a estos derechos se les define como universales e invariables.

De entre ellos destacan el derecho a la libertad y a la vida, el derecho al bienestar social y el derecho al desarrollo sustentable.

Al derecho de gentes o ley común de la civilización, lo define como un conjunto de derechos y deberes intermedios entre el derecho natural y el positivo, los cuales a partir del derecho natural se constituyen de una manera necesaria con objeto de conformar el estado de sociedad civil o las relaciones entre los pueblos; o sea, es

³ Ibid., p 74



aquel derecho natural universal particularizado por las condiciones de la vida social que constituye los requisitos universales de la vida civilizada.

En este segundo grupo se incluyen aquellos derechos que por naturaleza el ser humano demanda para vivir dignamente en un núcleo social donde la justicia y equidad se constituyan en su hilo conductor, y así poder participar activamente en la vida política de la comunidad. En nuestro país, tales derechos se consagran como garantías individuales y sociales de la persona física, las cuales surgen directamente de la constitución fundamental establecida por el pueblo quien tiene tal derecho y de la ley positiva.

Al respecto, señala Maritain que los individuos como personas cívicas, en su calidad de hombres libres, además del derechos políticos a elegir libremente a sus autoridades, sea a través de una elección directa o por medio de los partidos políticos, lo cual le asegura su estatuto, su seguridad y sus libertades en el Estado; cuentan con la igualdad de todos ante la ley a través de un poder judicial independiente; el derecho a ser elegido para desempeñar cargos público sin discriminación alguna; así como, los derechos de asociación y de libertad de expresión, investigación y discusión regulados por el derecho positivo. Todo ello bajo un régimen de libertad, cooperación y mutuo respeto cívico, con objeto de que, quienes tienen la capacidad de dirigirlos, lo hagan hacia el bien común de toda la comunidad.

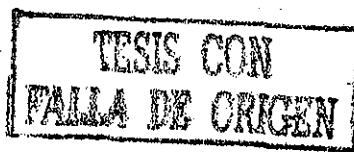
De lo expuesto por Maritain respecto al llamado derecho de gentes cabe destacar que, para él "los derechos de la persona cívica son privilegio de todo hombre, ciudadano o extranjero, que por su residencia en un país respetuoso del derecho de gente es llamado a compartir la vida civilizada."⁴

Situación ésta digna de considerar en el análisis de la problemática que aqueja a los trabajadores migratorios.

Finalmente, para que en el Estado de México el derecho de gente se constituya en una realidad es necesario llevar a cabo una reforma de la sociedad sobre una base orgánica y pluralista, que entre otros objetivos tenga el de otorgar al trabajo el valor justo a través del cual al desarrollarlo los individuos de la clase trabajadora les permita disfrutar de los beneficios del bien común.

Así nos introducimos a la tercera categoría de derechos del hombre en sociedad: los de las personas que por su situación de desventaja social, económica o cultural, con respecto al resto de quienes conforman su núcleo social, ha sido necesario reconocerles en forma específica un conjunto de derechos humanos con carácter de reivindicatorios o restitutorios, como lo es el caso de los trabajadores vulnerables, derechos a los cuales haremos referencia a continuación.

⁴ Ibid., p 91



Al adquirir la conciencia de que, en el Estado de México durante la década de los noventa, existió una clase trabajadora cuya dignidad humana fue ofendida y humillada, a pesar de la importante misión social que desempeñó, por su proximidad a la transformación de los recursos materiales en situaciones, casi siempre, infrahumanas como se demostró en el capítulo anterior. Tal adquisición histórica nos lleva a la necesidad de buscar alternativas que rescaten la dignidad humana a favor de los trabajadores vulnerables.

Cabe señalar que en este sentido, durante el período señalado, el trabajador ante el reclamo de ser tratado como persona con plena capacidad de goce y ejercicio de sus derechos adquiere la capacidad de desarrollarse en un ambiente de reivindicación al tomar conciencia de sus responsabilidades dentro de la comunidad.

Y para tal efecto, mediante acciones como la organización sindical, el autoempleo y la capacitación para y en el trabajo une a la obra del bien común, la suya propia, consistente en desarrollo de un trabajo digno y socialmente útil.

Al mismo tiempo, el derecho laboral, en sentido amplio, destaca en la conciencia común y adquiere legitimidad a través de los derechos consagrados con respecto al trabajo, como en el caso del salario justo que parte del hecho de que el trabajo del ser humano no es una mercancía sometida a la ley de la oferta y la demanda, sino el medio para ofrecerle a él y su familia un standard de vida suficientemente humano.

A la luz de Jacques Maritain la transformación del derecho laboral natural ha ido modificándose en derecho positivo con objeto de asegurarle al hombre una vida digna para él y su familia por la vía del empleo, transformación que incluye desde la seguridad en el empleo, pasando por el derecho a la sindicalización y la autonomía sindical, hasta lograr sistemas de copropiedad y de cogestión que lo trasladen a una nueva organización económica.

En este transitar jurídico dice Maritain, lo primordial es lograr que el derecho positivo vigente coloque al trabajador vulnerable ante la sociedad como un ser autosuficiente con plena capacidad de decisión, mediante relaciones construidas sobre los derechos que protegen la dignidad humana a través de la justicia y la equidad, sea mediante la contratación individual, sea por la contratación colectiva o el cooperativismo.

Si bien es cierto, en principio se propuso como conductor y administrador del bien común al sistema económico planificado; también lo es que, al no dar los resultados esperados, a través de la historia se han propuestos otros sistemas de colectivización, de propiedad societaria de los medios de producción y de copropiedad con capacidad para sobrevivir en economías capitalistas, como en el caso de los Kibutz Israelitas, de forma tal que, los trabajadores puedan ir participando en la gestión de las empresas.

Por tanto, cuando hablamos de la gestión, la cogestión y la autogestión, partimos de que se trata de una sociedad de personas en la cual la copropiedad de la empresa privada pertenece a una comunidad de trabajo o grupo de producción, con el fin de constituir y desarrollar un patrimonio común, mediante el sufragio y participación de todos los interesados en la base, que emane de ello y de sus uniones.

Con esta concepción deja atrás al paternalismo, en el cual la suerte del trabajador, definido como un menor, dependía del patrón o del Estado, en función de su calidad de padre de familia, contraviniendo así la conciencia de dignidad humana a favor de la clase trabajadora.

También, con la participación de los trabajadores en la administración de la empresa, se deja de lado al mal llamado corporativismo de Estado al servicio de los intereses totalitarios, definido éste, como, un medio para abolir la lucha de clases sin salir de los cuadros de la economía capitalista.

Por tanto, contra toda dictadura de un Estado corporativista, paternalista o colectivista, la libertad de los grupos y asociaciones formados por los individuos de la clase trabajadora, como es el caso de los sindicatos, deben ser consideradas como un eslabón obligado para lograr un régimen auténticamente humanista, por el papel consultivo que representan. Pues en una organización económica y social fundada en la libertad de las personas y los grupos; es decir, en el principio pluralista, el Estado sólo tiene la función de coordinación y control.

De ahí la necesidad de llevar a cabo una evolución democrática de las condiciones laborales a favor de los trabajadores vulnerables a partir de la distinción entre el orden político y el económico; así como la diferencia entre la estructura política del Estado y la organización económica de la sociedad, pues al decir de Maritain, el orden político se expresa a través del pensamiento y voluntad de los ciudadanos con relación al bien común y a la obra común, constituyéndose así, en la superestructura del sistema socioeconómico.

Por lo que hace a los trabajadores vulnerables, el derecho a la libertad personal; es decir, a conducir su propia vida como dueño de sí mismo, responsable ante la ley, no sólo debe condenar la esclavitud, la servidumbre feudal o proletaria y el trabajo forzado, sino pugnar por el derecho de la clase trabajadora a escoger libremente la ocupación que más le acomode, siendo lícita.

Conforme a lo expresado en el capítulo anterior, podemos comprobar que desafortunadamente, durante la década de los noventa, en el Estado de México, como lo menciona Maritain, respecto a los trabajadores vulnerables, no se dieron las condiciones materiales y técnicas que evitaran las formas "de autoridad del hombre sobre el hombre en la cual quien es dirigido no es dirigido hacia el bien común por el jefe encargado de esa función, sino que está al servicio del bien particular de quien le

dirige, enajenando así su actividad y cediendo a otro el bien (fruto de su actividad) que debería ser suyo"⁵

Para lograr una verdadera libertad de los trabajadores vulnerables proponemos mejorar las técnicas de producción introduciendo nueva maquinaria que le facilite el trabajo, evitarle cualquier condición de servidumbre y procurarle una vida social de bienestar en la cual sus energías individuales se liberen en la vida colectiva.

Ahora bien, en tanto nuestro sistema de producción mantenga a los trabajadores vulnerables sometida a cualquier forma de servidumbre a través de la cual se le defina como órgano de otro hombre, consideramos necesario, establecer un sistema compensatorio que, mediante organizaciones pluralistas, le proteja sus derechos como persona humana cuyo bienestar depende principalmente de la transferencia de su fuerza de trabajo, sea a través de un salario justo, condiciones mínimas de bienestar en el empleo, comunidades de autoempleo, organizaciones para la defensa de sus derechos laborales y seguridad social, entre otros, con objeto de evitar su pauperismo.

Debido a que la emancipación de los trabajadores vulnerables no es sólo política, sino también económica y social, consideramos que únicamente al liberarse ésta de las necesidades de la materia a través de estados de organización mejores podrá avanzar en la vida de la razón y de los valores hasta lograr una conciencia más elevada de la dignidad de la persona humana en cada uno de los miembros del grupo social. Pues es en la comunión de la sociedad con los trabajadores vulnerables que la civilización del Estado de México tiene la oportunidad de lograr la justicia.

Por último, al derecho positivo lo considera como un conjunto de leyes en vigor en un lugar y tiempo determinado, que incluyen los derechos y deberes naturales de una manera contingente en función de las "determinaciones planteadas por la razón y la voluntad del hombre, que establecen las leyes o dan nacimiento a las costumbres de una comunidad particular."⁶

De lo anterior se desprende que para Maritain, el derecho de gentes y el derecho positivo tienen fuerza de ley y se imponen a la realidad social en función del derecho natural.

Por tanto, podemos afirmar que, a la luz de nuestro sistema jurídico las garantías constitucionales y el derecho positivo vigente reivindicador o restitutorio de los derechos de los trabajadores vulnerables se constituyen en la prolongación o extensión real de los derechos humanos consagrados a favor de esta clase social.

⁵ Ibid., p 105

⁶ Ibid., p 75

Pues, como lo menciona el autor Javier Hervada "El fundamento último de todo derecho natural o positivo es la personalidad humana"⁷, considerada ésta como la esencia ontológica del ser humano, la cual se transforma en la medida de lo justo dentro de la sociedad; razón por la cual, es también importante determinar si el derecho positivo del Estado de México vigente en los noventa, realmente adoptó como su fundamento último la personalidad humana de los trabajadores vulnerables, para cuyo efecto, en el siguiente capítulo procederemos al análisis de Marco Jurídico restitutorio de la dignidad humana de la clase trabajadora durante la década de los noventa, aplicable al Estado de México.

De ahí la necesidad que tienen los Estados de crear una zona jurídica objetiva, en la cual se insertan las normas aún no determinadas por la ley natural pero sí por la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y las leyes que de ella emanen, así, como la necesidad de que sean éstas definidas como un derecho o un deber existentes para todos los seres humanos considerados en razón de las regulaciones humanas propias de la comunidad de la cual ellos forman parte.

En consecuencia es válido aceptar que históricamente existe la posibilidad de tránsito de los derechos humanos entre el derecho natural, el derecho garantista y el derecho positivo mexicano, mediante un dinamismo que impulsa a los derechos naturales a expandirse en la legislación positiva con objeto de "volverla progresivamente más perfecta y más justa en el campo de sus determinaciones contingentes. De acuerdo con este dinamismo, los derechos de la persona toman forma política y social en la comunidad."⁸

Así, por ejemplo, el derecho del hombre al bienestar social y a un trabajo digno surge del derecho natural, estrictamente dicho; el derecho a un salario remunerador cuyas raíces se encuentran en el derecho natural surge como una garantía social adoptada por la Ley Suprema de la Nación; y el derecho a percibir, por lo menos un salario mínimo, como una condición normalmente requerida para el trabajo humano y para su conducción, cuyas modalidades están determinadas por la ley positiva y varían según las formas de sociedad y el estado de evolución del mundo laboral que exigen su realización mediante la ley positiva así como la organización económica y política de la nación.

Con respecto al Estado, la persona humana se inserta íntegra como parte del Él en tanto ciudadano; sin embargo, en razón de los valores absolutos a los cuales se vincula y sus propios intereses, su destino trasciende el Estado tanto en el tiempo, como en el espacio. Y es así, como la conciencia de su dignidad ha ganado poco a poco la esfera del orden natural, la cual consideramos no debe ser tocada por el Estado ni caer bajo su poder.

⁷ HERVADA, JAVIER. Introducción crítica al Derecho Natural. Tercera Reimpresión de la Tercera Edición 1999, p 89

⁸ MARITAIN, JACQUES, Op. cit., p 76

En este tenor, si cada persona tiene el derecho de decidir su destino por sí misma, luego entonces, ésta tiene la libertad de elegir el trabajo que mejor le plazca, sin que el Estado deba influir en tal decisión en forma negativa, sino por el contrario apoyándolo a través de su función educativa.

Aunque la conciencia de los derechos de los trabajadores vulnerables como persona tiene su origen en la concepción del ser humano y del derecho natural establecida por siglos de filosofía jurídica, vemos con tristeza que el Estado de México en aras de una planeación de educación y la demanda que en tal sentido existe debido al incremento de la población, actualmente se viola el derecho de libertad a la elección de la profesión u oficio al borrar del niño su vocación de persona humana física y espiritualmente libre, para reemplazarla por la de herramienta viviente y material con objeto de mantener la situación existente.

Como conclusión de lo expresado hasta aquí consideramos, a la luz de la Teoría propuesta por Jacques Maritain, que el derecho de los trabajadores vulnerables a su existencia, incluye el derecho a la libertad de regir su propia vida como dueño de sí mismo y de sus actos, responsable de éstos ante la legislación positiva vigente; el derecho a la búsqueda de la perfección de la vida humana, racional y moral; el derecho al libre ejercicio de su actividad espiritual, el derecho a constituir una familia; el derecho de propiedad y el derecho al empleo.

Así mismo estos individuos, en su carácter de ciudadanos cuentan con el derecho a participar en la vida política de la Entidad; el derecho de igualdad de sufragio; el derecho de asociación; el derecho a la libre expresión; el derecho a la cultura; el derecho a la seguridad jurídica; el derecho a disfrutar de las garantías del poder judicial y el libre acceso de ejercer una profesión y oficio.

Finalmente como poseedores de su fuerza de trabajo, el grupo en estudio tienen el derecho a escoger libremente su trabajo; el derecho de agruparse en organizaciones profesionales, sindicatos y comunidades de trabajo; el derecho a que se le respete como ser humano en su relación laboral; el derecho a sustituir al régimen del salariado por el de copropiedad, cogestión o autogestión; el derecho a la seguridad social; el derecho al trabajo y en general, el derecho a disfrutar, por lo menos, los elementales niveles de bienestar social y económico.

2. EL DESARROLLO DE LOS DERECHOS HUMANOS A TRAVÉS DE LA HISTORIA

De acuerdo a lo expresado en el segundo capítulo, podemos concluir que desde el punto de vista histórico, a los derechos humanos, en general, se les ha analizado a través de los siguientes puntos de vista:

El estudio de la historia de los hechos que permitieron ir reconociéndolos y de los actos, por virtud de los cuales fueron positivizados, tanto en el nivel nacional como internacional; así como el estudio de cada período en el cual aparecen los investigadores que han abordado como objeto de estudio la problemática de los derechos humanos, al igual que las corrientes que en el devenir histórico les han proporcionaron sustento teórico, y finalmente, la historia del surgimiento y consolidación del derecho de los derechos humanos, nos llevan a la siguiente conclusión:

En primer término, conviene mencionar que históricamente, a través de los años, los derechos humanos se han sido reconocidos paulatinamente por la comunidad internacional y nacional, primero bajo las perspectivas religiosas, posteriormente racionalistas y enciclopedistas, hasta convertirse en un código de justicia absoluta y universal, a través de tres grandes etapas, llamadas generaciones de derechos humanos.

En la primera generación se reconocieron los derechos humanos protectores de la integridad física de los seres racionales y sus derechos políticos básicos; con objeto de procurarles el respeto a su existencia, propiedad e igualdad con relación al resto de la sociedad.

En la segunda generación al ser humano le fueron respetados sus derechos económicos sociales y culturales, a partir del principio de que, toda persona tiene derecho a gozar, por lo menos de los niveles básicos de bienestar social, para cuyo efecto los estados deben promover la educación, la cultura y la formación para el empleo; la infraestructura económica para fomentar el empleo y el autoempleo; las condiciones de equidad en las relaciones entre trabajadores y patrones, y los recursos necesarios para proveer a la población la seguridad e higiene, sea social y/o económica.

Y al haberse percatado de las diferencias entre los seres humanos, con respecto al goce de los derechos fundamentales, fue necesario construir un sistema reivindicatorio y restitutorio tendiente a proteger a los débiles frente a quienes no lo son.

Posteriormente, en la tercera generación se reconoce el derecho de los grupos humanos a su autodeterminación y supervivencia en la tierra a través de la protección del medio ambiente y el desarrollo sustentable.

Así, a la luz de la historia podemos afirmar que los derechos humanos son universales; sin embargo, su reconocimiento podemos clasificarlo en tres grandes etapas: los llamados de la primera generación, como aquellos que protegen al ser humano en su primera etapa y al ciudadano en la segunda; los de la segunda generación que tienen como objetivo reivindicar a los seres humanos vulnerables frente al resto de la población por situaciones biológicas, sociales, culturales y económicas, y los de la tercera generación o de solidaridad social cuyo objetivo

consiste en restituir los derechos naturales de la humanidad para procurar que ésta continúe su existencia en el planeta.

Por tanto, los derechos humanos, clasificados por generaciones, en la primera protegen al hombre por el simple hecho de serlo, frente al Estado y el resto de la sociedad; en la segunda, más que proteger, reivindicán al hombre vulnerable frente al Estado y al resto de la sociedad; y en la tercera, más que protegerlo o reivindicarlo, restituyen a las futuras generaciones de seres vivos su derecho a la vida y a un desarrollo sustentable frente al Estado y al resto de la sociedad, mediante la protección de su hábitat.

Cronológicamente todo derecho humano tiene en principio una etapa de reconocimiento y, posteriormente, en no pocas ocasiones, es positivizado en los diversos territorios, tanto en los niveles internacional como nacional; sin embargo, no todos se respetan, a pesar de los medios de presión que existen para su cumplimiento, consistentes en: la resistencia civil, para los no positivizados, y sanciones que van desde las de carácter administrativo, pasando por las de orden privado y social, hasta llegar al derecho penal, para el caso de los que forman parte del derecho positivo mexicano.

Ahora bien, como medios para hacer realidad los derechos humanos, en el nivel internacional, se han llevado a cabo la firma de Convenios Internacionales entre los diversos países del mundo; y por otra parte, se ha ejercido presión para la positivización de estos derechos en los marcos jurídicos de todos los países que han suscrito tales convenios. Además, al margen de los sistemas de administración y procuración de justicia que existen en dichos países, se han constituido órganos encargados de vigilarlos, tanto en el orden privado como el estatal y el paraestatal.

Pero históricamente, también podemos afirmar que los actos declarativos para reconocer los derechos humanos, tanto en el nivel internacional, como nacional, por sí solos no han surtido los efectos esperados, por lo cual se ha hecho necesario buscar nuevos caminos para que éstos se transformen en letra viva.

De ahí la necesidad de positivizar los derechos humanos para su defensa y protección; pues esto lejos de hacerles perder su carácter de derecho natural, los fortalece y protege sin tener que sufrir la pérdida de su calidad ontológica

En tal contexto, a continuación consideramos conveniente llevar a cabo el análisis de aquellos derechos humanos que, actualmente, les han sido reconocidos a la clase trabajadora, en el nivel internacional a la luz de las Declaraciones Universales que sobre los derechos humanos se han expedido por la Organización de las Naciones Unidas.

3. EL PAPEL DE LOS DERECHOS HUMANOS EN EL MUNDO DEL TRABAJO

De lo señalado, hasta este momento, procedemos a presentar a su consideración los planteamientos a los cuales hemos llegado en materia de Derechos Humanos laborales.

Todos los seres racionales, por el simple hecho de serlo, en cualquier lugar del mundo, cuentan con una esfera jurídica que les protege su dignidad humana desde el momento de su gestación hasta el momento en que sean declarados clínicamente muertos.

Por tanto, todo derecho humano es atemporal y antiterritorial, al constituirse en un derecho inherente a la dignidad humana de todos los seres racionales, independientemente de tales derechos sea o no reconocidos por la conciencia jurídica de la sociedad.

De ahí que, los derechos humanos tengan como propósito el defender por medios institucionalizados la dignidad humana contra los abusos del poder político y económico, y así, promover el establecimiento de condiciones de vida digna y desarrollo multidimensional a favor de todos los seres humanos.

Actualmente, el abanico de los derechos humanos, incluye desde los derechos protectores de la integridad física y social del individuo hasta aquellos tendientes a procurarle un bienestar social y un mundo mejor, a través de la protección a los ecosistemas naturales para que, el hombre del futuro, tenga la posibilidad de habitar un mundo sano.

Por tanto, los miembros de los trabajadores vulnerables, cuentan, por el simple hecho de ser seres racionales, con el derecho a que le sea respetada, su dignidad humana y su posibilidad de supervivencia en este mundo.

El respeto a la dignidad humana de los individuos de los trabajadores vulnerables, significa ofrecerles la capacidad de obtener el nivel de bienestar requerido para lograr un desarrollo sustentable en sus ambientes biológico, social, cultural, político y económico.

Es en este tenor que, conforme a las diversas posturas ideológicas que sobre los derechos humanos existen, consideramos procedente abordar aquellos de los trabajadores vulnerables desde el punto de vista ontológico, por ser éstos valores inherentes a ellos, en su calidad de seres racionales.

Así, los derechos humanos constituyen el valor que tiende a dignificar al individuo de la clase trabajadora, por el simple hecho de serlo; sin embargo, para que este valor sea respetado es necesario fomentar la cultura en favor de los derechos humanos dentro del plano de los hechos y establecer un marco jurídico-normativo con objeto de evitar su violación en perjuicio de las personas de la clase trabajadora,

considerada vulnerable por su situación biológica, física, social y/o económica, como sucedió en el caso del Estado de México durante la década de los noventa.

Sin embargo, un estudio integral de los derechos humanos no sólo significa analizarlos desde el punto de vista ontológico, sino también es necesario conocer el grado en que una sociedad los respeta por la vía de la cultura y su inserción en el derecho positivo nacional e internacional para su cumplimiento.

4. POSITIVIZACIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS LABORALES

Pues, la esperanza terrestre de nuestra vida humana y la energía de su historia nos llevan hacia la necesidad de buscar el bien común, como estructura esencial de la vida y de la paz social, mediante la creación de una sociedad política en la cual, todos los individuos, incluyendo a los trabajadores vulnerables, se hallen liberados de la miseria y la servidumbre mediante la justicia y la equidad logradas a la luz del derecho.

Por tanto, los derechos humanos constituyen la esfera mínima para proteger la dignidad de todas las personas; sin embargo, algunos de éstos derechos no pueden ser ejercidos por todos, sino únicamente por quienes se encuentren en el supuesto que, los mismos establecen, como es el caso del derecho al trabajo, el cual, sólo podrán ejercerlo, aquellos cuya edad fluctúe entre los 14 y 65 años.

Al igual que cualquiera de los derechos humanos, los relacionados con el trabajo pretenden otorgar a sus beneficiarios los mínimos de bienestar requeridos para cubrir sus necesidades humanas para lograr su dignidad.

Sin embargo, uno de los grupos que en forma permanente sufren la violación de sus derechos humanos lo es el de los trabajadores vulnerables, quienes se encuentran en un estado de desigualdad con respecto al resto de la población; lo cual se debe, en buena medida, a la pérdida del valor de la dignidad humana productiva y a su carácter de económicamente débil; es decir a la deshumanización del trabajo no sólo por los patrones, sino por la sociedad en general.

Si bien es cierto, los derechos humanos de los trabajadores vulnerables, existen independientemente de su reconocimiento o no; también lo es que, la conciencia jurídica del mundo civilizado exige su reconocimiento en los niveles internacional, regional y nacional debido a las innumerables violaciones que éstos han sufrido a lo largo del devenir histórico.

Por tanto, el respeto a la dignidad humana de los trabajadores vulnerables constituye más un problema de cultura que de normativización; de ahí, la necesidad de fortalecer los sistemas de concientización en derechos humanos en beneficio de aquellos que menos tienen, mediante el desarrollo de la cultura de solidaridad

humana y social y de impulsar a los organismos no gubernamentales, encargados de vigilar el cumplimiento de tales derechos, así como, los dedicados a proteger a quienes les han violado su dignidad humana.

Pues como bien lo hemos mencionado, toda la población del Estado de México, estamos ávidos, no de buscar un mejor marco normativo a favor de los derechos humanos, sino de promover entre todos los miembros de la sociedad una cultura que inculque a las actuales y venideras generaciones los valores que tiendan a proteger, reivindicar y restituir a los trabajadores vulnerables su dignidad y la posibilidad de disfrutar del bienestar social en sus ecosistemas naturales y sociales

5. MARCO JURÍDICO INTERNACIONAL DE LOS DERECHOS HUMANOS LABORALES

Y para tal efecto en primer término, procederemos a señalar, cuales son las dimensiones internacionales de los derechos humanos reconocidos, actualmente, a favor de los trabajadores vulnerables, con objeto de protegerla del resto de la sociedad.

En el plano internacional, se considera que los derechos humanos constituyen el único problema real en ese nivel y para solucionarlo, existen procedimientos organizados tendientes a procurar el respeto de los derechos humanos en todo el mundo, los cuales se encuentran insertos, principalmente en los documentos siguientes:

La Declaración Francesa de los Derechos del Hombre y del Ciudadano de 1789 y otros acuerdos internacionales en los cuales se hace una distinción entre los derechos del hombre y los derechos del ciudadano. En este tenor al hombre se le define como un ser con existencia anterior al núcleo social y al ciudadano como un ser sujeto a la autoridad política.

Las Conferencias de las Naciones Unidas de octubre de 1944 y abril de 1945, en las cuales se propuso expresar los derechos humanos con más claridad y énfasis, incluir como tales los derechos económicos, sociales y culturales y establecer la Comisión de Derechos Humanos en el seno de las Naciones Unidas.

En este tenor, como responsable de redactar la Declaración Universal de los derechos del hombre a René Cassin, considerado como algunos autores el padre verdadero de los mismos, se adoptó el 10 de diciembre de 1948 por la Asamblea General de las Naciones Unidas la Declaración Universal de los derechos del hombre.

A la luz del marco de referencia antes expuesto, en el artículo 55 de la Carta de las Naciones Unidas, esta Institución se compromete a fomentar el bienestar social y

económico por la vía del empleo y la protección a la salud de todos los seres humanos, como una forma para lograr la estabilidad y el bienestar en todas las naciones. Compromiso al cual se adhieren todos sus miembros, conforme lo declarado en el artículo 56 de la Carta en cooperación con la Organización de las Naciones Unidas y su Consejo Económico y Social.

Y bajo este contexto, se otorgó a la Organización de las Naciones Unidas la autoridad legal para adoptar la Declaración Internacional de los Derechos Humanos, la que por no ser un tratado, en principio, no tiene el carácter de obligación legal. Sin embargo, al amparo de ella se han establecido una serie de instrumentos jurídicos; los cuales, actualmente constituyen un verdadero código de derechos humanos y libertades fundamentales, convirtiéndose así en la base para que esta Organización internacional obligue, a los Estados que atentan contra la dignidad del hombre, a respetar en su territorio los derechos humanos, mediante sus resoluciones.

Actualmente, la Carta Internacional de los Derechos Humanos "contiene, además de las disposiciones sobre derechos humanos de la Carta de la ONU, la Declaración Universal de los Derechos Humanos, los dos Convenios internacionales sobre Derechos Humanos y el Protocolo Opcional del Convenio sobre Derechos Civiles y Políticos."⁹

Como hemos venido mencionando, es en la Declaración Universal de Derechos Humanos, donde se consigna un conjunto de derechos que tienden a proteger al individuo en su integridad física, en su calidad de ser político, en sus relaciones económicas, sociales y culturales y finalmente en aquellas requeridas para su supervivencia en el planeta.

Y es, en la Declaración Universal de los Derechos Humanos donde se consagran por una parte los derechos civiles y políticos y por la otra los derechos económicos, sociales y culturales.

En el primer grupos, se adoptan, entre otros, los siguientes derechos civiles y políticos en favor de todos los seres humanos:

Como derechos que protegen la integridad física y moral del ser humano, la Declaración reconoce al individuo los siguientes: El derecho a la vida; el de igualdad; el de libertad; el de seguridad de su persona; el de no ser esclavo; el de no ser sometido a torturas, penas o tratos crueles, inhumanos o degradantes; el de que se le reconozca su personalidad jurídica; el de casarse y fundar una familia; el de disfrutar de igualdad de derechos durante el matrimonio y en su disolución; el de disfrutar de la propiedad individual y/o colectiva; el de libertad de pensamiento, de conciencia y de religión, así como, el de asistencia especial a favor de la maternidad y la infancia.

⁹BUERGENTHAL, THOMAS. Derechos humanos internacionales. Segunda Edición, Editorial Gernica, México, 1996, p 56-57

Como derechos que protegen su calidad de ciudadano, la Declaración reconoce al individuo los siguientes: El reconocimiento de su personalidad jurídica; el de la igualdad ante la ley; el de protección contra toda discriminación jurídica; el de contar con recursos efectivos ante los tribunales; el de no ser arbitrariamente detenido, preso o desterrado; el de ser oído públicamente y con justicia por un tribunal independiente e imparcial; el de presumir su inocencia mientras no se pruebe su culpabilidad conforme a derecho; el de no ser condenado por actos u omisiones que en el momento de cometerse no fueren delictivos; a no ser violada su vida privada, familia, domicilio, honra o reputación; el de libertad de tránsito y elección de residencia en el territorio del país donde se ubique; el de libertad de salir o ingresar a su país; el de asilo político; el de tener o modificar su nacionalidad; el de libertad de opinión, de expresión, de información; el de reunión y de asociación pacíficas; el de libre asociación; el de participación política; el de acceder a las funciones públicas, así como el de sufragar y ser electo en los procesos electorales de su país.

Dentro del segundo grupo, que incluye como derechos humanos los económicos, sociales y culturales para proteger al individuo en sus relaciones económicas, sociales y culturales, la Declaración les reconoce los siguientes:

En su artículo 22 les reconoce el derecho a la seguridad social con objeto de satisfacer sus derechos económicos, sociales y culturales; indispensables a su dignidad y al libre desarrollo de su personalidad.

Dentro del artículo 23, inciso 1, se consagra el derecho al trabajo, así como los derechos a la libre elección del trabajo; a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.

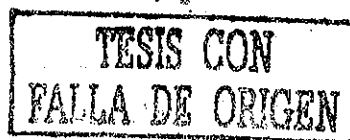
En el inciso 2 del artículo 23 se inserta el derecho de igualdad salarial para trabajo igual.

Dentro del inciso 3 del artículo en cita, se consagra el derecho a un salario remunerador que asegure al trabajador y a su familia una existencia humana digna y el derecho a ser incrementada por otros medios de protección social.

Finalmente en el inciso 4 se declara el derecho a fundar sindicatos y a sindicalizarse para de defensa de sus intereses.

En el artículo 24 se consagra el derecho al ocio y tiempo libre a través de la reducción en la jornada de trabajo y el incremento de vacaciones.

Dentro del Artículo 25, inciso 1, se consagra a favor de la persona y su familia el derecho a la salud, al bienestar, a la alimentación, al vestido, a la vivienda, a la asistencia médica y a los servicios sociales; por otra parte les reconoce el derecho a los seguros de desempleo, enfermedad, invalidez, viudez, vejez y en general,



cualquiera que provoque la pérdida de los medios de subsistencia por circunstancias ajenas a su voluntad.

Por lo que hace al artículo 26 en sus incisos 1 y 2, éste otorga a todas las personas el derecho a la educación elemental y fundamental de manera gratuita y generaliza, en función de los méritos respectivos el acceso a la instrucción técnica y profesional con el objeto de desarrollar plenamente la personalidad humana, el respeto a los Derechos Humanos y las libertades fundamentales para el mantenimiento de la paz.

Para tal efecto, en su inciso 3, el artículo anterior, otorga a los padres el derecho de elegir el tipo de educación que habrá de impartirse a sus hijos.

El artículo 27 consagra en su inciso 1. La libre participación en la vida cultural y el progreso científico de la comunidad, así como gozar de los beneficios que del progreso científico resulten. En el inciso 2, el derecho de autor a la propiedad científica, literaria o artística.

Como derechos que protegen la supervivencia de la raza humana en el planeta, la Declaración reconoce al individuo los siguientes: El que se establezca un orden social e internacional en el cual se respeten los derechos humanos.

En este tenor, la Declaración Universal de los Derechos Humanos obliga a las personas a respetar los deberes impuestos por su comunidad; a sujetarse a las limitaciones establecidas por la ley con el fin de asegurar el reconocimiento y el respeto de los derechos y libertades de los demás y a satisfacer las exigencias de la moral, el orden público y el bienestar social.

Con respecto a este segundo grupo, la ONU adoptó un Convenio sobre Derechos Económicos, Sociales y Culturales, en el cual se contienen con detalle tales derechos en forma más amplia y completa que en la Declaración Universal, a grado tal que en algunos casos se definen los pasos para alcanzarlos. En este Convenio se reconocen como derechos humanos laborales los siguientes: el derecho al trabajo, el derecho a disfrutar de condiciones de trabajo justas y favorables, el derecho de coalición en defensa de sus intereses comunes, el derecho a previsión, a la seguridad y al bienestar social, así como el derecho a la educación y a disfrutar de la cultura.

Los Estados partes del Convenio señalado sólo se comprometen a tomar medidas individualmente o con la ayuda de la cooperación internacional con objeto de diseñar marcos jurídicos que permitan ir alcanzando progresivamente la completa realización de los derechos humanos económicos, sociales y culturales; sin embargo, esta medida resulta insuficiente debido a que no es posible garantizarlos sólo con normas jurídicas pues además se requiere de recursos económicos, técnicos, de educación y de planeación económica, entre otros para garantizar su completa aplicación.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Lo antes expuesto, al decir del autor Buergenthal, no significa que los derechos garantizados en el Convenio sobre Derechos Económicos, Sociales y Culturales "no puedan hacerse cumplir mediante la ley o que los recursos legales sean siempre inapropiados" (1,76); pues si bien, se establece la instrumentación del Convenio en forma progresiva, también existe para los Estados la obligación inmediata de garantizar que los derechos establecidos en este Convenio se ejercerán sin discriminación alguna.

Para vigilar el cumplimiento del Convenio sobre Derechos Económicos, Sociales y Culturales, a pesar de que no existe, a la fecha, un sistema de demandas interestatales o individuales, durante los años noventa se creó el Comité Permanente de Derechos Económicos, Sociales y Culturales integrado por expertos, con objeto de lograr que los Estados cumplan con las obligaciones del Tratado en estas materias, a través de la evaluación de los informes enviados por los Estados.

A pesar de que los derechos que proclama la Declaración no son absolutos, puesto que se permite a los Estados promulgar leyes que limiten y restrinjan su ejercicio; en el caso de los Derechos económicos, sociales y culturales, consideramos que éstos lejos de ser restringidos, constituyen el punto de partida obligado para el logro del bien común; situación ante la cual, consideramos necesario determinar en qué medida el Estado de México, durante la década de los noventa, llevó a cabo acciones para diseñar el marco jurídico que permitió o no obtener el nivel de bienestar social y económico en favor de los trabajadores vulnerables.

De lo expuesto, consideramos que para una protección integral de los derechos humanos es necesario que éstos sean protegidos por los organismos nacionales e internacionales, no sólo frente a violaciones por parte de autoridades o servidores públicos, sino también, ante violaciones provocadas por cualquier persona, pues en el caso de los derechos económicos, sociales y culturales toda la población tiene la posibilidad de violarlos, a pesar de cómo ya se ha dicho, todos los seres humanos también están obligados a respetar los derechos humanos.

Para finalizar, cabe mencionar que además de la Declaración Universal, en materia laboral, se han consagrado derechos tendientes a proteger la fuerza de trabajo generada por los siguientes grupos vulnerables, como es el caso de, los niños, las mujeres, las personas de la tercera edad, los migrantes y los discapacitados físicos, entre otros.

Ahora bien, dado que el propósito de los Organismos Internacionales consiste en promover en todo el mundo el respeto de los derechos humanos, para tal efecto su objetivo es crear, al interior de todos los países un sistema legal que los proteja. Pues incluso hay "derechos humanos que no tienen existencia real hasta el momento

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

en que la sociedad, por medio de la autoridad política, crea un lugar para ellos en el orden social."¹⁰

En este sentido, también consideramos necesario hacer mención del papel que ha jugado la Organización Internacional del Trabajo, creada en 1919 por virtud del tratado de paz de Versalles como órgano autónomo de las Naciones Unidas, en cuyo seno la Conferencia Internacional del Trabajo conformada por 150 países a través de convenios y recomendaciones se ha pronunciado a favor de la clase trabajadora, y ha manifestado su eterna preocupación por lograr mejores condiciones de seguridad e higiene en el trabajo, proteger del trabajo de los grupos vulnerables, fomentar y planificar el empleo, así como desarrollar los recursos humanos y controlar todos los organismos dirigidos a lograr el bienestar social y económico de esta clase social.

Respecto a las organizaciones internacionales, cuya función consiste en inducir a los Estados hacia la realización de acciones tendientes a proteger la dignidad del ser humano a través del respeto a sus derechos humanos, cabe mencionar que cuentan con un abanico de opciones que van desde la protección a la vida en el momento de la gestación hasta el derecho a morir con dignidad y respeto, pasando por el derecho al empleo.

6. EL RESPETO A LOS DERECHOS HUMANOS LABORALES EN EL ESTADO DE MÉXICO DURANTE LOS NOVENTA

De ahí que exista una relación indispensable y recíproca entre la comunidad política y los derechos humanos, la cual, resulta difícil de mantener meramente en el nivel de textos legales, establecidos por las autoridades con objeto de lograr el ejercicio socialmente armónico de tales derechos.

Así, en tanto un país no construya las condiciones socioeconómicas precisas para ejercer el derecho al trabajo, los índices de desempleo continuarán incrementándose; o mientras no establezca las instalaciones y la infraestructura requeridas para proporcionar educación a la población, continuaremos teniendo una comunidad ignorante.

Ahora bien, como ya lo expresamos en capítulos anteriores, durante la década de los noventa, en el Estado de México se dio, la violación de los derechos humanos, sobre todo en perjuicio de aquellos que se encuentran en un estado de vulnerabilidad, con respecto al resto de la población, como es el caso de los económicamente débiles. Y es en este tenor, se proponen las siguientes acciones:

¹⁰ VASAK, KAREL. *Las dimensiones internacionales de los derechos humanos*, Traducido por Hernan Sabaté y María José Ordellar, Volúmen I, Editorial Serbal/UNESCO, Barcelona, 1984, p 31



Establecer, en el Estado de México, un sistema legal capaz de facilitar el ejercicio de los derechos humanos, con objeto de permitirles continuar existiendo, a través de su inserción en el marco jurídico positivo vigente, además de anular toda norma que constituya una violación a los derechos humanos y fomentar aquellas que compensen a quienes les han sido violados tales derechos.

Establecer, un procedimiento que permita la reparación del daño causado a consecuencia de la violación de los derechos humanos en perjuicio de cualquier persona.

E insertar en los marcos jurídicos las normas requeridas para que todas las personas del Estado de México respeten sus deberes que la Declaración Universal de Derechos Humanos les impone.

Ahora bien, respecto a los derechos humanos de los trabajadores vulnerables, consideramos que debieran ordenarse de la siguiente forma:

Toda persona tiene derecho a gozar de una vida digna que le asegure a ella y a su familia, por lo menos, los niveles básicos de bienestar social, para el efecto los estados promoverán la educación, la cultura y la formación para el empleo; la infraestructura económica para crear el empleo y el autoempleo; las condiciones de equidad, en las relaciones que se dan entre trabajadores y patrones y los recursos necesarios para proveer a la población, en general de la seguridad e higiene, sea social y/o económica.

Pues, con ello, el derecho humano laboral se constituye en un derecho general, que abarca a toda la población sin distinciones de raza, nacionalidad, capacidades biológicas o credo.

Derecho cuya capacidad de goce depende de su edad y de ejercicio de las condiciones socioeconómicas del estado. Razón por la cual, solamente se estará frente a la violación de los derechos humanos laborales cuando a una persona determinada se le impida ejercer algunos de sus derechos humanos laborales de que debiera gozar por el simple hecho de ser un individuo, situación en la cual la persona formaría parte de un grupo vulnerable.

Respecto, ante las continuas violaciones a los derechos humanos en perjuicio de los miembros de los trabajadores vulnerables es necesario fomentar su organización social con objeto de que se constituyan en grupos de poder, cuya fuerza les otorgue la capacidad de insertar en el derecho positivo vigente las normas requeridas para su bienestar y así, contar con un sistema de restitución y control frente a la negación o violaciones de tales derechos, buscando positivizar tales derechos humanos en la esfera de gobierno de forma más adecuada.

Pues como se demostró en el capítulo anterior, en el Estado de México durante la década de los noventa a los trabajadores vulnerables originaria de la Entidad, en

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

forma permanente les fueron violados sus derechos humanos laborales, desde el momento en que existían en la localidad grupos de desempleados, subempleados, niños desarrollando trabajos de manera formal e informal, mujeres trabajadoras en situaciones infrahumanas, personas de la tercera edad y discapacitados físicos, como en el caso de los enfermos de SIDA, con ingresos inferiores a los de subsistencia; así como, personas sin educación para el empleo, como el caso de los indígenas monolingües.

Y la pregunta obligada es, ¿Quién es el responsable de proveer a los trabajadores vulnerables las condiciones socioeconómicas para que puedan ejercer sus derechos naturales laborales desde el período de la educación para el empleo hasta el de pensiones dignas para los trabajadores expulsados del mercado de trabajo?

En lo personal considero que el directamente obligado es el Estado y en forma supletoria el aparato productivo y la sociedad en general.

Con respecto a los trabajadores vulnerables de la tercera edad, a consecuencia de su situación biológica y/o socioeconómica, como lo menciona el Doctor Sergio García Ramírez tienen una desprotección total de sus derechos humanos debido principalmente a la carencia de valores en pro de las personas de la tercera edad; por tanto, es necesario, promover la cultura de protección a favor de este grupo, en el seno de la educación, tanto familiar, como religiosa y escolarizada, y así desarrollar sentimientos de solidaridad humana y social, hacia estos seres para la protección de su dignidad humana.

Si consideramos grave la violación de los derechos humanos en perjuicio de los trabajadores vulnerables originarios del Estado de México, más lo es el caso de los trabajadores emigrantes que llegaron de otras entidades federativas y qué decir de los trabajadores indocumentado, a quien su país de origen le viola sus derechos económicos y culturales, y específicamente su derecho al trabajo, al bienestar social y al disfrute de una vida digna; ya que en su país éstos forman parte de los grupos de desempleados en extrema pobreza, sin que el gobierno lleve a cabo acciones tendientes a resolverles su problemática de empleo.

Y por lo que hace al país receptor, del trabajador indocumentado, en él le son violados no solamente sus derechos humanos laborales, sino también aquellos que les protegen su integridad física como lo es, el derecho a la vida, el derecho a la seguridad física y por ende el derecho a una vida digna; pero además también les son violados sus derechos civiles, económicos y culturales al impedirles participar activamente en la vida política del país receptor y a disfrutar de los derechos al empleo, a la salud, a la educación y a la vivienda; argumentándose que son personas que al ingresar en forma ilegal a su territorio violan el derecho positivo del país receptor y por ese hecho se convierten en fugitivos de la ley, aduciendo, entre otras razones, la necesidad de proteger el empleo y el bienestar social de sus nacionales. Pero que sin embargo, estos trabajadores emigrantes desarrollan

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

aquellos trabajos que no desean realizar los trabajadores originarios del país receptor.

Por otra parte, respecto a los emigrantes, también es necesario señalar la frecuente violación de los derechos humanos de aquellos trabajadores que al dejar su país para buscar un empleo se ven obligados a transitar como ilegales en los países intermedios entre el de origen y el de destino final.

Al respecto, México se declara respetuoso de los derechos humanos; sin embargo, el gobierno y su población no siempre actúan en consecuencia y por lo que hace a los derechos humanos laborales de los trabajadores vulnerables, en el ámbito internacional, nuestro país juega un doble papel en lo que a estos derechos se refiere, pues por una parte, sufre por el incumplimiento de los mismos en perjuicio de los mexicanos que laboran en el extranjero y, por otra parte, se le acusa ante organismos internacionales de violarles estos mismos derechos a los indocumentados Guatemaltecos y que decir de la vejaciones que sufren los indocumentados salvadoreños en su tránsito a los Estados Unidos de Norteamérica.

De ahí que, ante la fraganti violación a los derechos humanos del trabajador indocumentado, provocadas tanto por el país de origen como por los países de tránsito y el país receptor, consideramos necesario y urgente crear sistemas binacionales y multinacionales con objeto de procurarles su bienestar social y económico, ya que los indocumentados son seres humanos con derecho a tener una vida digna y a disfrutar de los mínimos de bien común por la vía del empleo, al igual que el resto de los seres humanos que habitan en un territorio determinado.

Frente a esta situación, surge la pregunta de quien es el responsable directo de respetar los derechos humanos de los trabajadores vulnerables, ¿Lo es el Gobierno del país de origen o el del país receptor?

En principio, consideramos que el directamente responsable lo es, el del país de origen pues él está obligado a velar por el respeto de los derechos humanos de sus aborígenes; sin embargo, si un trabajador emigra y alguien del país receptor utiliza su fuerza de trabajo, porque la requiere, en ese instante el país receptor se convierte en coresponsable de velar por la dignidad humana del trabajador inmigrante y su familia.

Al respecto, cabe señalar que las acciones para la protección de los Derechos Humanos a favor de los trabajadores como grupo vulnerable, en el seno de la ONU corresponden al órgano supremo que es la Asamblea General de la Organización de las Naciones, quien para lograr sus objetivos en primer término cuenta con el Alto Comisionado para los Derechos Humanos.

Por otra parte, se asiste del Consejo Económico y Social de la ONU de quien dependen directamente como órganos de vigilancia de los tratados, entre otros, los siguientes organismos:

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

El Comité de Derechos Humanos; el Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial; el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer; el Comité de los Derechos del Niño; la Subcomisión de Prevención de Discriminación y Protección a las minorías, la Comisión de la condición jurídica y social de la mujer, los cuales laboran a través de Relatores Especiales y Grupos de Trabajo.

Al analizar los sistemas y organismos internacionales, a través de su génesis, organización y poder que ejercen para hacer respetar los derechos humanos; nos percatamos que no siempre los pactos suscritos por las Naciones son, jurídica y socialmente, respetados en sus territorios, debido a que los organismos internacionales carecen de la fuerza jurídica necesaria para presionar a los países que los violan.

Con objeto de vigilar el respeto a los derechos humanos cada país ha creado su propio sistema, para el caso de México, los organismos encargados de proteger los derechos humanos lo son a nivel Nacional la Comisión Nacional de Derechos Humanos, en el ámbito local la Comisión de Derechos Humanos del Estado de México y las Visitadurías Regionales y en el ámbito municipal, las Coordinaciones Municipales de Derechos Humanos, además de las Asociaciones Civiles y las Organizaciones no Gubernamentales que van desde organismos de asistencia social, como La Cruz Roja, hasta aquellos encargados de promover recursos ante violaciones *fragantis* a los derechos humanos.

Con respecto a los órganos protectores de los derechos humanos, cabe mencionar que debido a que es el Estado quien los ha creado como parte de él, y además ellos dependen de éste presupuestalmente; nos enfrentamos al hecho de que independientemente de la controversia provocada para determinar a cual poder pertenecen, estos organismos, en tanto no se constituyan como un cuarto poder independiente del Estado y dependiente de los organismos internacionales de derechos humanos, su supuesta autonomía con respecto a éste, sigue siendo criticable.

Además, desafortunadamente, por ley se impide a las Comisiones Nacional y Estatal de los Derechos Humanos intervenir ante la violación de los derechos elementales en perjuicio de los trabajadores vulnerables, por lo cual, sólo existen organizaciones no gubernamentales para ofrecerles tal protección.

Por tanto, considero que debiera presionarse para que al interior de nuestro País también se construya la infraestructura jurídica requerida para permitir a los organismos paraestatales protectores de derechos humanos intervenir ante la violación de tales derechos en perjuicio de los miembros de los trabajadores vulnerables.

Por otra parte, el reconocimiento y aceptación de los derechos humanos al y del bienestar social y económico, en el seno de nuestra Entidad; si bien es cierto, en

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

principio, el Gobierno de la Entidad lo definió por consenso como política gubernamental en la década de los ochenta; también lo es que posteriormente, la legislación positiva, los declara jurídicamente válidos.

Así, conforme a nuestro marco jurídico los derechos humanos laborales tienen el mismo rango que las normas constitucionales, y además, casi todos han sido consagrados como garantías individuales y sociales en nuestra Carta Magna, como veremos en el capítulo siguiente; sin embargo, frente algunos derechos, como el derecho al trabajo, nadie ha promovido recurso alguno por su violación; pues a la fecha, ningún desempleado mexicano o extranjero con derecho a ejercerlo ha denunciado la violación a tal derecho; aunque también es necesario recordar que por la situación económica de la entidad durante los noventa, tal ejercicio conllevaría a la generación de un problema no solo de carácter jurídico, sino económico.

Por tanto, consideramos conveniente el que, antes de suscribir un convenio internacional, México, en su carácter de país suscriptor analice la factibilidad de su cumplimiento, para evitar en el futuro sanciones por violaciones al mismo.

Concluido el estudio que nos permitió definir cuales son los derechos humanos de los trabajadores vulnerables, en el capítulo siguiente procederemos al análisis del derecho positivo vigente en la década de los noventa, con objeto de establecer cual es la normativa que existía para organizar, vigilar y controlar el cumplimiento de los derechos humanos a favor de los trabajadores vulnerable.

Si partimos de que el derecho humano es todo aquel que protege la dignidad de la persona humana, como tal, por el simple hecho de serlo, incluyendo a quienes pertenecen a los trabajadores vulnerables; podemos concluir que no sólo es aquél que en el mundo ético constituye un valor; si no también, el que se positiviza en una norma, sea ésta de carácter internacional, nacional o local.

De ahí que cuando un derecho humano se inserta en un marco jurídico positivo, éste, no deja de serlo; si no por el contrario, se fortalece. Lo cual no significa que el fin de todo derecho humano sea el de transformarse en un derecho positivo vigente para un territorio y en un período determinado.

Además, al insertar los derechos humanos en un sistema jurídico positivo, éstos se fortalecen y constituyen una conquista para quienes se benefician de ellos, como lo es, el caso del derecho laboral, reconocido a consecuencia de las luchas libradas por los trabajadores a lo largo de la historia de la humanidad.

De ahí que, el Derecho de los derechos humanos se defina como el conjunto de normas jurídicas internacionales y nacionales que tienden a proteger, reivindicar o restituir los derechos humanos violados en perjuicio de los trabajadores vulnerables.

Por tanto, a continuación procederemos a realizar un diagnóstico para determinar cual era la situación de los trabajadores vulnerables en el Estado de México durante

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

la década de los noventa a través de la búsqueda de respuestas a las siguientes preguntas:

Al percatarnos que no se cumplía lo estipulado en la legislación vigente por lo que hace a los derechos humanos laborales y habiéndose comprobado que ésta no se cumplía debido en buena medida a los procedimientos establecidos, consideramos necesario realizar un estudio integral de los derechos humanos, lo cual significa, no sólo analizarlos a la luz de las teorías ontológicas, sino también es necesario conocer el grado en que una sociedad los respeta por la vía de la cultura y su inserción en el derecho positivo vigente.

Pues si bien es cierto, los derechos humanos constituyen un valor que tiende a dignificar a la persona, por el simple hecho de serlo; para que este valor sea respetado, consideramos que no sólo es necesario fomentar la cultura en favor del respeto a los derechos humanos dentro del plano de los hechos, sino también debemos establecer un marco jurídico-normativo con objeto de evitar se violenten estos derechos en perjuicio de la persona considerada vulnerable a consecuencia de su situación biológica o física, social y/o económica.

Para tal efecto en primer término debemos determinar en qué medida la legislación vigente en el Estado de México, durante la época de los noventa provocaba situación de minusvalía en la clase trabajadora, con objeto de modificarla para evitar su ineficacia; o en su caso, establecer nuevos procedimientos para evitar la inexacta aplicación de las normas laborales..

Con lo anterior se estará en posibilidad de saber si, el incumplimiento de los derechos humanos en favor de la clase trabajadora se debe al derecho positivo vigente en México, o al mundo del trabajo, o a la administración pública del trabajo, o a ambas.

Como propuestas para abatir la violación a los derechos humanos laborales de los trabajadores vulnerables del Estado de México, se consideran necesario llevar a cabo las siguientes acciones:

Crear una cultura reparatoria de los derechos en favor de los trabajadores vulnerables que incluya el respeto de su dignidad humana por los patrones y la autogestión a través de la solidaridad humana y social, para que realmente ellos puedan disfrutar de su derecho, por lo menos a los mínimos de bienestar social por la vía del empleo, la formación para el mismo y la seguridad social y económica.

Fortalecer la cultura de los derechos humanos para beneficio de los trabajadores vulnerables, con objeto de que la opinión pública se convierta en un instrumento de presión que evite el que el Estado o los particulares violen los derechos humanos, sobre todo de los grupos vulnerables.

Por otra parte, proponemos que los trabajadores vulnerables se constituyan en grupos reales de poder que le otorguen la fuerza necesaria para tener la capacidad de insertar en el derecho positivo vigente los derechos naturales protectores de su clase, y así, contar con un sistema de reconocimiento de sus derechos humanos laborales, además de un sistema de control que evite sus violaciones desde el momento en que sea positivizado el derecho humano al y del trabajo.

7. LA POSITIVIZACIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS EN MÉXICO.

Ante la situación expresada en este capítulo, proponemos además la creación de nuevas normas jurídicas a favor de los trabajadores vulnerables, el diseñar programas de educación tendientes a crear conciencia en la población de apoyar a quienes menos tienen a través del desarrollo de la cultura de solidaridad humana y social que cree la conciencia para proteger a los seres vulnerables por sus características biológicas, sociales o económicas.

Pues, la experiencia ha demostrado que no es tan importante mejorar el marco normativo en favor de los derechos humanos de los trabajadores vulnerables; si no, lo importante consiste en promover entre todos los miembros de la sociedad una cultura que inculque a las actuales y venideras generaciones los valores para proteger, reivindicar y restituir al trabajador vulnerable su dignidad y la posibilidad de lograr el bienestar en sus ecosistemas naturales, económicos y sociales por la vía del empleo.

De acuerdo al derecho positivo vigente, deben aplicarse la Declaración de los Derechos Humanos y los Pactos Universales políticos, civiles, económicos, sociales, culturales, especialmente los suscritos por México y aprobados por el Congreso de la Unión, ya que éstos al momento de cumplir con tales requisitos, forman parte del marco jurídico actual, al mismo nivel que la Constitución; es decir, constituyen la cúspide de la pirámide normativa a la luz de la teoría de Kelsen, conforme al artículo 133 de nuestra Carta Magna.

En este tenor, procederemos, en el capítulo siguiente, a realizar el análisis del marco jurídico vigente para el Estado de México durante la década de los noventa, a efecto de determinar su atinencia y pertinencia en la solución de la problemática que aquejaba, en esa época, a los trabajadores vulnerables asentada en la entidad y el grado en el que se respetaron los derechos humanos del grupo social en estudio.

CAPITULO V

LA EFICACIA DEL SISTEMA LABORAL NORMATIVO VIGENTE EN EL ESTADO MÉXICO DURANTE LA DÉCADA DE LOS NOVENTA.

1. LA EFICACIA DEL DERECHO A LA LUZ DE LAS DIFERENTES TEORÍAS

Antes de establecer si el sistema normativo laboral fue o no eficaz en el respeto a los derechos humanos laborales de los trabajadores vulnerables en el Estado de México durante la década de los noventa procederemos a definir lo que para nosotros significa la eficacia del sistema laboral normativo.

Y una vez, que definida ésta a continuación describiremos el marco jurídico desde el punto de vista jerárquico, para posteriormente evaluar su contenido en función de los subsistemas de macro sistema normativo laboral, con objeto de determinar su eficacia en función de su coherencia, atención y pertinencia con respecto a los derechos humanos laborales en el seno del sistema socioeconómico laboral del Estado de México durante los noventa.

1.1. TEORÍAS MONISTAS

A la luz de la sociología, la filosofía y la Teoría General de la Ciencia Jurídica la eficacia del derecho, puede ser enfocada desde varios puntos de vista:

El primero define, conforme a la Teoría General de la Ciencia Jurídica, la relación entre validez y eficacia, al mencionar que la validez depende de la forma o modo cómo fue producida la norma; en tanto, la eficacia depende de la correspondencia entre conducta real o efectiva y norma; de ahí que, para esta Teoría, la validez sea antónima de eficacia.

El segundo, a la luz de la sociología, parte de la relación entre eficacia y destinatario del orden jurídico, y al efecto señala que el nivel de eficacia del orden jurídico se determina en función de la motivación o provocación dirigida al destinatario para impulsar o restringir en él la realización de determinados actos. A partir del cual se caracteriza al Derecho como Técnica Social y se evalúa la eficacia de la norma en función del porcentaje de su cumplimiento por la voluntad propia de los hombres.

El tercero, al interior de la Teoría General menciona que no todo acto válido es normativo y menos eficaz, tal es el caso de las leyes inconstitucionales o aquellas violatorias de los derechos humanos, así como, las sentencias en contra de derecho quienes a pesar de ser válidas y vigentes no pueden considerarse como eficaces.

Para concluir, podemos afirmar que, la eficacia como tema de la Teoría General de la Ciencia del Derecho, la Sociología, la Psicología, la Filosofía y la historia, parte de las características del orden jurídico, que son:

El ser positivo, a través del cual se distingue al orden jurídico del natural; la validez, que consiste en el hecho de permitir a una norma participar del Ordenamiento Jurídico, en cuyo interior ha sido creada mediante el método en él establecido, y el ser vigente, que consiste en estar actualmente en vigor frente y en oposición al Derecho Histórico.

Por las razones antes expuestas, a pesar de que algunos autores consideran como sinónimos los términos vigencia y eficacia, nosotros, consideramos que tales términos son diferentes.

De lo cual se desprende que, a la luz del positivismo jurídico, el grado de eficacia del orden jurídico laboral se da en proporción al porcentaje en que son obedecidas sus normas y su sentido deriva de considerar al derecho como una técnica destinada a provocar el equilibrio entre los factores de la producción en su comportamiento socioeconómico.

1.1.1. TEORÍAS POSITIVISTAS

En este tenor, a la luz de la Teoría Pura del Derecho de Kelsen, la eficacia del orden jurídico que regula las relaciones del mundo laboral, en un primer momento se define como "el hecho de que la conducta real de los hombres corresponda al orden jurídico"¹.

Sin embargo, a partir de la Sociología y Psicología Jurídicas el Derecho, continúa señalando Kelsen, la eficacia del derecho se debe definir "como un hecho del ser, como factum en la conciencia de los hombres que establecen, cumplen o infringen el Derecho"².

Por tanto, a la luz de la teoría general de la ciencia jurídica, y conforme a la postura del maestro vienés, el concepto de eficacia debiera ser explicado en el contexto de las teorías que llevan a cabo la distinción entre el ser y el deber ser jurídico hasta llegar al control social y en general todas aquellas disciplinas que en los campos de la teoría general de la ciencia jurídica, la sociología, la psicología y la filosofía, permitan llegar a la esencia de tal concepto.

En este tenor, de acuerdo a la Teoría Pura del derecho, conforme al principio llamado "pureza metodológica", para analizar al ser y deber es necesario realizar dos purificaciones:

¹ Cfr. ENCICLOPEDIA JURÍDICA OMEBA, Divi-Emoc, Tomo IX, Editorial Driskill, S.A., Buenos Aires, 1986, p. 715

² Ibid., p. 721

La primera, que consiste en separar al derecho de la realidad; dado que, el mundo del derecho que se haya inserto en el deber ser, es distinto al mundo de la naturaleza que se despliega en el ser, purificación ésta que implica el rechazo de todo naturalismo jurídico.

La segunda purificación opera en el mundo del deber ser, donde además del derecho se encuentran otros tipos de normas, las morales. Por tanto, señala Kelsen, es necesario hacer una distinción entre el principio unificador de las normas, que para el caso de las morales, lo es, el deber ser axiológico, fundado en valores y para las jurídicas, el principio de imputación, que es su categoría gnoseológica-transcendental, es decir, puramente formal.

Sin embargo, cabe señalar que el derecho también está inmerso en el dominio de la naturaleza y parte de su ser tiene una existencia natural; pues al analizar un fenómeno jurídico se hallan dos elementos: a) un suceso exterior, perceptible sensorialmente en el espacio-tiempo; y b) un sentido que se une a este suceso, dándole una significación jurídica; así, por ejemplo, cuando dos personas involucradas en un conflicto laboral, con apoyo del Procurador de la Defensa del Trabajo, un determinado día en las instalaciones de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje llegan a un acuerdo conciliatorio y firman un documento, este suceso temporal-espacial, perceptible sensorialmente, posee un sentido jurídico y se expresa manifestando que han suscrito un "Convenio"; en el cual, el primer elemento está en la realidad y el segundo, lo propiamente jurídico, está fuera de ella. En un mundo propio, es el deber ser, el constituido por un conjunto de normas que le han otorgado sentido jurídico al suceso real.

Pero es necesario aclarar que al separar el ser del deber ser, se distinguen paralelamente los sucesos sensoriales perceptibles en el tiempo-espacio, de los mismos que, mirados a la luz de las normas jurídicas, constituyen hechos jurídicos.

Por otra parte, independientemente de su carácter justo o injusto para que la norma jurídica sea aceptada debe ser coercitiva, al decir de Kelsen.

De lo cual se desprende que el objeto propio de la ciencia del derecho como lo menciona Kelsen, lo es el ser "cuya sola significación es el sentido específico en que la condición y la consecuencia se corresponden en la proposición jurídica, siendo la consecuencia un acto coactivo que ha de aplicarse por el Estado"³, acto al cual no le corresponde, en sí ni por sí, ningún valor político o ético.

De ahí que, la positividad, conforme a la teoría de Kelsen, la consideremos como una característica del Derecho, cuando se la relaciona con el plano inmediato superior al jurídico, a diferencia de la vigencia y eficacia que son características de la norma cuando se la relaciona con el plano inmediato inferior al jurídico: por tanto, la

³ Ibid., p 716

distinción entre norma jurídica y regla de derecho lo es, el que, la primera es un mandato despsicologizado dirigido a la conducta como deber ser y la segunda es el modo como la ciencia del derecho conoce su objeto, conceptualizado como un juicio hipotético.

De lo anterior queda claro la relatividad de la oposición entre ser y deber ser. Pues, mientras que para Kelsen el Derecho está fuera de la realidad, para otras Escuelas, como la de Upsala, el objeto de la ciencia jurídica define al derecho que es, distinto del que debe ser. Por tanto, desde este punto de vista, la eficacia del orden jurídico consiste en la concordancia entre conducta real y orden normativo; es decir, constituye el puente entre el ser y el deber ser, entre conducta real y norma, entre economía, sociología, sicología y ciencia jurídica.

1.1.2. TEORÍA IUS SOCIOLISTA

Ahora bien, a diferencia de la concepción clásica del Derecho Positivo, la Teoría Ecológica propuesta por Carlos Cossio, define al objeto de la ciencia jurídica y a la norma como el pensamiento de la conducta, a la luz de la cual se conforma el concepto de la verdad jurídica; aseveración que la obliga a adoptar una posición inversa a la tradicional.

Así, mientras que para la doctrina Clásica la norma es positiva, vigente o eficaz, en tanto que la conducta es simplemente, un hecho o realidad que debe concordar con la norma; para la Teoría Ecológica, norma vigente, eficaz o positiva es aquella que refleja una conducta realmente existente, apoyándose la validez en la vigencia, eficacia o positividad del ordenamiento jurídico definido no sólo como estructura, sino como un deber ser existencial.

De lo expresado hasta aquí, podemos desprender con relación al problema sobre la eficacia del orden jurídico, que la controversia fundamental entre Teoría Pura y Ecológica radica en la interpretación dada al principio de efectividad.

Pues mientras para Kelsen la validez de un ordenamiento jurídico requiere un mínimo de concordancia con la realidad; es decir, un mínimo de eficacia, dado que jerárquicamente, el orden jurídico se apoya en la norma fundamental hipotética que indica obedecer al legislador originario, la cual, en su nivel más alto se apoya en la costumbre, como en el caso del derecho internacional.

Y al mismo tiempo, Kelsen define a la norma jurídica como un esquema de acción dirigido a la conducta humana que es objeto del normar; a diferencia de la regla de derecho considerada ésta como el esquema del conocimiento empleado por la ciencia del Derecho, a fin de conocer su objeto que es la norma.

Por el contrario, para Cossio, las normas son pensamientos sobre la conducta humana a quien denomina vida humana viviente, la cual, a la luz del análisis existencialista, se conforma como deber ser existencial y al derecho, en su carácter

de conducta se le define como el objeto a conocer. Por tanto, la vinculación entre validez y vigencia, a ésta última definida como sinónimo de eficacia se le interpreta como convalidación de lo fáctico, de modo tal que la norma fundamental es el ápice del proceso de conocimiento que parte de una vigencia.

1.1.3. TEORIAS IUSNATURALISTAS

Además de las posturas mencionadas, en el seno de la Sociología del Derecho, los seguidores de la Sociedad Francesa de Filosofía, conforme al principio de causalidad natural, definen al concepto de eficacia y lo distinguen del de eficiencia. Considerando eficaz "a la causa que produce su efecto sin perder ni ganar nada de sí misma; eficiente, a la causa que produce su efecto transformándose en él parcial o totalmente"⁴

Por tanto, a la luz de esta última postura, el orden jurídico es eficaz y no eficiente, ya que se constituye como causa que produce permanentemente su efecto propio, el cual consiste en motivar una conducta con determinado sentido, conforme se demuestra a través del principio de causalidad.

Ahora bien, históricamente, la causalidad ha recorrido dos etapas: En la primera la causa se concibió como eficaz; es decir, el vínculo causa-efecto, fue concebido a la manera de la relación orden-conducta humana, y en la segunda como eficiente. Sin embargo, en la actualidad la causa ha sido reemplazada por las leyes que enuncian la permanencia o equivalencia de ciertas magnitudes.

1.2. TEORÍAS BIMENSIONALES

Quienes manejan teorías dimensionales, respecto a la relación entre eficacia y verdad, mencionan, que la verdad aparece como la relación de concordancia entre pensamiento y objeto pensado; es decir, la verdad del concepto depende del objeto; a diferencia de la eficacia que constituye la concordancia entre lo real y la norma, de ahí que, la rectitud de la conducta dependa de la norma, y por tanto, el conocimiento y la acción presenten una estructura completamente opuesta.

Además de los autores mencionados, hay otros, para quienes, el valor jurídico se estructura en tres planos: 1. La conducta humana real o efectiva, analizada a la luz de la economía, sociología y psicología jurídicas; 2. La normación ética, en estricto sentido o moral como objeto de la ética jurídica, la moral del Derecho, la axiología jurídica y el Derecho natural; y 3. La normación jurídica de la conducta humana, objeto de la ciencia del Derecho en estricto sentido.

De este grupo, consideramos importante destacar, en primer lugar, la postura que sustenta Jaime Perriau, quien de acuerdo a la concepción tradicional o clásica

⁴ Ibid., p 721

sobre el derecho, señala a la norma jurídica como el "esquema de acción, cuyo valor correspondiente es la eficacia, directamente opuesto a la verdad, relativa al esquema de conocimiento."⁵

De ahí que a la luz de la teoría propuesta por Perriau, podemos concluir que, la eficacia del orden jurídico regulador del mundo del trabajo debe analizarse, en función del valor jurídico, a través de tres planos: 1. La conducta humana real o efectiva de los actores que participaron en el mundo laboral del Estado de México durante los noventa, a la luz de la economía, sociología y sicología jurídicas-laborales; 2. La normación ética, en estricto sentido o moral como objeto de la ética jurídica de acuerdo a los derechos naturales reconocidos a favor de la clase trabajadora, y 3. La normación jurídica de la conducta humana de los actores que participaron en el mundo laboral del Estado de México durante los noventa, como el objeto de la ciencia del Derecho laboral en estricto sentido.

Por tanto, conforme a esta postura, para determinar la eficacia del derecho, es necesario definir al sistema normativo positivo vigente, en el Estado de México, durante la década de los noventa encargado de organizar a la sociedad mexicana a la luz de las perspectivas social, valorativa y normativa; por constituir ellas las tres dimensiones esenciales del Derecho.

1.3. TEORÍAS TRIDIMENSIONALES

Postura ésta que concuerda con lo expresado en la Teoría propuesta por Elías Díaz, como lo demostraremos a continuación.

Al decir del Maestro Elías Díaz, el concepto de derecho como sistema normativo positivo, tiene como objetivo organizar a la sociedad de acuerdo a una determinada concepción de la justicia; es decir, para determinar la eficacia del derecho, convergen tres perspectivas: la social, la valorativa y la normativa.

Si bien es cierto, el derecho aparece como un sistema normativo compuesto por un "conjunto de normas válidas dotadas de una coacción organizada e institucionalizada"⁶

Y por otra parte, las normas son realidades humanas, y en consecuencia productos sociales elaborados para aplicarse en una sociedad con resultados y consecuencias reales.

Si bien, en estricto sentido podemos afirmar que corresponde a la Sociología del Derecho analizar la eficacia de lo jurídico en su interconexión con la sociedad,

⁵ Ibid., p 717

⁶ DÍAZ ELÍAS, *Sociología y filosofía del derecho*, Reimpresión de la primera edición, Colección Ensayistas No. 79, Editorial Taurus, Madrid, 1974, p 53

también consideramos que ello sólo constituye un sector diferente de la total realidad jurídica.

Además junto a las dos posturas anteriores el derecho aparece además como un intento de realizar un cierto sistema de valores, los cuales a su vez, definen una cierta idea de justicia.

A la luz de esta teoría, menciona el Maestro Elías Díaz que en primer término es necesario evaluar el mundo de lo jurídico en función de la legitimidad y al efecto, divide a ésta en tres niveles: la legitimidad impuesta por la legalidad de un marco jurídico; la legitimidad aceptada por un núcleo social, y la legitimidad racional definida a la luz de los valores adoptados por una sociedad.

Así con fundamento en la teoría de la institución propuesta por Norberto Bobbio, el autor Díaz señala que, solamente es posible hablar de derecho cuando exista un complejo de normas que formen un ordenamiento. Por tanto, para conocer plenamente al marco jurídico de una sociedad, es necesario considerar, en el contexto totalizador de lo jurídico, al sistema normativo, como un conjunto coordinado de normas y como su factor determinante; con objeto de poder así definirlo y analizarlo en su recíproca y mutua interdependencia e interacción con la realidad del mundo socioeconómico en la cual nació y se aplica, de conformidad con las reflexiones críticas y valorativas que en dicho mundo se establecen.

Es así como el maestro Díaz, tomando como centro de referencia a la categoría norma, hace la diferencia entre tres correlativos de análisis, el primero correlativo a la validez de las normas jurídicas; el segundo concerniente a su eficacia y el tercero a través del cual se plantea el problema de la legitimidad y su justificación.

De ahí que, a partir del análisis del sistema jurídico laboral vigente en el Estado de México durante los noventa, siguiendo la postura del maestro Bobbio fuese necesario en esta investigación plantearnos los siguientes tres problemas:

Si el sistema normativo en estudio fue o no eficaz en la protección de los trabajadores vulnerables; si también fue justo o injusto, legítimo o ilegítimo, a la luz de los derechos humanos laborales; éstos como constituyentes del sistema de valores del marco jurídico en estudio, y finalmente nos queda por determinar si éste fue o no válida, en función del grado de su aceptación y del cumplimiento real respecto a las normas que lo integran.

Como la validez alude a la existencia de las normas en cuanto tal, según lo menciona Elías Díaz, luego entonces, es el problema de la validez el que en estricto sentido afecta principalmente a la ciencia jurídica; sin que ello suponga, continúa diciendo, la independencia entre la eficacia, la justificación y la validez ni la ruptura o incomunicación total entre estos tres niveles; pues, por el contrario, un sistema normativo tendrá mayor validez en tanto sea más eficaz y justo.

Por tanto, concluye el maestro Elías Díaz, desconocer la validez, la eficacia o la justificación de las normas jurídicas equivale a olvidar alguna de las tres dimensiones del orden jurídico: hecho, valor o norma, cometer el error reduccionista y, por consiguiente, empobrecer o mutilar al objeto derecho. Lo cual lo lleva a considerar que la legitimación, compatibilidad e integración de los tratamientos sociológicos, ontológicos y científico-jurídicos es necesario realizarlos a partir de una nueva concepción normativa del Derecho a través de la cual se den los niveles diferenciados.

De lo anterior podemos concluir que, al decir de Hegel, "la verdad es el todo", y por tanto, en esta investigación, el estudio del sistema jurídico no supone negar la importancia de la actuación del derecho a favor de los trabajadores vulnerables al interior del mundo laboral en el Estado de México durante los noventa, ni ser indiferentes a las motivaciones éticas o los juicios de valor respecto al marco jurídico del mundo laboral, con relación a los derechos humanos reconocidos a favor de la clase trabajadora.

2. DEFINICIÓN DE VARIABLES PARA MEDIR LA EFICACIA

Ahora bien, conforme a lo expuesto, sólo para efectos del diseño y análisis del sistema jurídico laboral en estudio, definiremos los elementos propiamente jurídicos normativos; es decir, el derecho válido. Y para el efecto, olvidaremos por un momento su conexión con los elementos metajurídicos del sistema; no así en el momento de su evaluación, en la cual consideramos obligado el análisis tridimensional del derecho laboral vigente en el Estado de México durante la década de los noventa.

El presente estudio tiene como objetivo poder determinar no sólo su nivel de legitimidad legalizada, sino también el de legitimidad eficaz y justa a partir del estudio de las estructuras del Derecho Natural y las jurídico-hermenéuticas.

Si bien es cierto, como lo muestra nuestro estudio, la eficacia del derecho ha sido abordada por casi todos los estudiosos del derecho, también lo es que ésta, por lo general, sólo es analizada desde el punto de vista de la Teoría General del Derecho, sin tomar en consideración la importancia de incluir las corrientes sociologistas y ontológicas, las cuales también proporcionan elementos que nos permiten entender el porqué se convierte un derecho en ineficiente.

Esta es la razón por la cual, más que utilizar la pureza metodológica de los positivistas, iusnaturalistas o sociologistas, desde el inicio de la investigación se tuvo la intención de detectar y, en lo posible, analizar a todos aquellos factores y elementos de las otras disciplinas que intervienen en el logro de la eficacia del derecho laboral para poder así, abarcar a nuestro objeto de investigación en su totalidad.

Si bien es cierto, los factores y elementos que influyen en la eficacia del derecho laboral resultaron ser múltiples y muy variables, dada la limitación de tiempo para el desarrollo de esta investigación, sólo procedemos a presentar los más relevantes, como son: la obediencia a la autoridad legítima; el apoyo derivado de otros órdenes normativos, incluyendo la internalización de la moral y la religión; la coincidencia con la costumbre; la fuerza persuasiva de la sanción; la eficacia inicial derivada del empleo de una adecuada técnica jurídica que permita la claridad y coherencia al sistema normativo y el mantenimiento de la misma eficacia a partir del actuar de los juzgadores; el ajuste de las normas en función de las condiciones históricas particulares, y el conocimiento del marco jurídico.

Sin embargo, como la eficacia del Sistema jurídico laboral depende de la eficacia de las normas que lo componen, conforme a lo expuesto por la Doctora Leticia Bonifaz Alfonso, consideramos importante incluir en esta investigación algunos apuntamientos, "sobre las normas o reglas declarativas, las que fijan competencia, las que otorgan derechos subjetivos y las que imponen deberes, así como de la eficacia e ineficacia de la norma sancionadora"⁷

Por otra parte, a fin de medir la eficacia del derecho atendiendo a la consecución de sus fines o del cumplimiento de su función, en esta investigación, concebimos a los fines del derecho, a la luz de la teoría propuesta por el Dr. Miguel Reale como la observancia de los derechos humanos laborales en el seno del mundo del trabajo, a través de un sistema normativo que, al aplicarse, produce como resultado el bienestar social a favor de un número determinado de individuos, que en este caso son quienes pertenecieron a los trabajadores vulnerables del Estado de México durante los noventa.

Y en este tenor, consideramos que la eficacia de las normas integrantes del sistema jurídico laboral requiere del auxilio interdisciplinario, es decir debe ser abordada a la luz de la filosofía jurídica, la sociología jurídica y de la teoría general del derecho. Pues las tres disciplinas, como lo hemos venido señalando a lo largo de esta investigación nos han ofrecido apoyos importantes para determinar la eficacia del derecho respecto a la defensa de los derechos humanos laborales en favor de los trabajadores vulnerables en el seno del mundo laboral en el Estado de México durante los noventa.

Por lo que hace al propósito que persigue, fue conveniente determinar: primero si realmente el sistema normativo laboral persigue el bienestar de los trabajadores vulnerables, y de ser cierto esto, en segundo lugar procedimos a determinar si el Gobierno del Estado de México realmente promovió tal bienestar y vigiló su cumplimiento, para concluir, en tercer lugar, con un estudio que nos permita determinar si en verdad el derecho vigente formalmente válido fue aplicado, vivido y

⁷ BONIFAZ ALFONSO, LETICIA. *El problema de la eficacia en el derecho*, Segunda edición, Editorial Porrúa, México, 1999, pp XIV-VI.



eficaz en el logro real del tan anhelado bienestar social en beneficio de los trabajadores vulnerables.

Por tanto para verificar el grado de eficacia respecto a las normas integrantes del sistema jurídico laboral consideramos conveniente analizar el nivel de legitimidad del derecho vigente en el sistema laboral del Estado de México durante los noventa en términos de su efectividad socioeconómica; determinar el grado en que son obedecidas, cumplidas, acatadas, observadas, aceptadas, aplicadas y finalmente establecer sus efectos en el cumplimiento del bien común y el respeto de los derechos humanos laborales.

Para tal efecto, parafraseando a Theodor Geiger y a García Máynes, consideramos al derecho laboral vigente en el Estado de México durante la década de los noventa como un subsistema del marco jurídico local conformado por la suma de los modelos de conducta efectivamente observados dentro del mundo laboral del Estado de México, organizado bajo la administración pública del trabajo y de las normas laborales. Así, en tanto, su contenido sea cumplido, aplicado, y en consecuencia influya efectivamente en el curso del comportamiento de los actores del mundo laboral en estudio, éste será eficaz.

3. ANÁLISIS DE VARIABLES PARA MEDIR LA EFICACIA

De lo antes expresado podemos considerar como variables para determinar el grado de eficacia que tuvo el marco jurídico laboral en el Estado de México durante los noventa, a los siguientes factores:

3.1. LA OBEDIENCIA Y LA APLICACIÓN

La obediencia, es el factor ligado al cumplimiento y acatamiento de las normas por los particulares obligados de forma espontánea, el cual puede ser evaluado a partir de las variables: fuerza del hábito, costumbre, tradición, lealtad, consenso social, internacionalización de las normas, principios morales, temor a la sanción o coacción externa, que emane de una autoridad prestigiosa y sean aplicadas también por una autoridad justa y equitativa, inclinación para adaptarse a las circunstancias, temor a la anarquía e instinto social, además de evaluar la capacidad de las normas para diseñar modelos prácticos de convivencia y aplicación, entre otras.

La aplicación se refiere a la conducta de los órganos que a falta de cumplimiento voluntario de los particulares, hacen valer en relación con casos concretos, lo que las normas prescriben; para evaluar a este factor consideramos procedente analizar las variables: constituidas por los modelos de conducta adoptados por de los legisladores al dictar las leyes, los tribunales al aplicarlas, los expertos al

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

reconocerlas como derechos válidos y los ciudadanos al considerarlas como justas y equitativas.

3.2. LAS GARANTÍAS

Ahora bien, como variables para medir la relación entre obediencia y aplicación del marco jurídico en estudio, consideramos deben tomarse en cuenta no sólo las garantías jurídicas sino también las llamadas por Jellinek antijurídicas, en las cuales incluye a las garantías sociales y políticas.

A las garantías sociales las define como el total de las fuerzas creadas por la cultura, la religión, la costumbre y la moral así como los efectos que ellas producen en la formación y desenvolvimiento del marco jurídico para asegurar su validez social.

Las garantías psicológicas son aquellas que indican en qué grado "la sola existencia del derecho y de órganos sancionadores influye psicológicamente para la observancia de la norma"⁸, pues es a través de la educación, la formación, ética, hábitos, solidaridad humana, deseo de paz social y propaganda, entre otros como se forma el estado mental que conduce a la observancia de la norma.

Las garantías económicas, están constituidas por la infraestructura material tendiente a garantizar el ejercicio de un derecho, el cumplimiento de un deber o la aplicación de una sanción, como en el caso de aquella tendiente a garantizar la obligación de hacer del Estado consistente en proporcionar el derecho al trabajo socialmente útil a la población económicamente activa en edad de trabajar y con la necesidad e interés de hacerlo, conforme a la garantía jurídica social consagrada en el párrafo primero del artículo 123 Constitucional por una parte, y por la otra, el apoyo concreto de los actores que intervienen en el mundo del trabajo.

De lo anterior se desprende que las garantías económicas también son de gran importancia para la eficacia del derecho, sobre todo para quienes parten de las visiones marxista y estructuralista del derecho para las cuales éste último se define como una superestructura condicionada al comportamiento del sistema socioeconómico.

Situación que para Ponciano Arriaga era fundamental al mencionar: por más constituciones y leyes que proclamen derechos abstractos, éstos serán inaplicables en tanto el sistema socioeconómico lo impida.

Las garantías políticas definidas por Jellinek como las relaciones reales existentes entre los factores políticos organizados al interior del estado, a partir de la naturaleza de la división de poderes en su interacción, con los grupos reales de poder cuya influencia provoca desde reformas legislativas hasta sistemas de vigilancia de tales

⁸ Ibid., p 69

normas, grupos que en nuestro caso, están integrados por un lado con los actores del mundo laboral, en su carácter de individuos o a través de sus organizaciones gremiales; y por el otro, con instancias controladoras como lo son, las Comisiones de Derechos humanos y las organizaciones no gubernamentales.

A la luz de esta garantía, consideramos necesario, determinar si realmente en el Estado de México durante los noventa existió una voluntad política del Gobierno y de los grupos de poder, tendiente a respetar los derechos humanos laborales de los trabajadores vulnerables; si realmente los derechos humanos laborales reconocidos por nuestro país deben o no ser respetados y finalmente si la legislación laboral es en realidad un instrumento completo y eficiente para la efectiva reivindicación de los trabajadores vulnerables.

Con respecto a la relación entre las garantías económicas y políticas, cabe mencionar que, en ocasiones también el poder político se encuentra supeditado al económico y por tanto, la fuerza del derecho no encuentra apoyo para controlar a las fuerzas económicas, como es el caso de las empresas transnacionales; y por tanto, la ausencia de garantías para la aplicación del derecho por el Estado se convierte en ineficacia del mismo.

3.3. LA LEGITIMIDAD DE LA AUTORIDAD LEGISLATIVA.

De lo anterior, podemos señalar como factores relevantes en la aplicación y obediencia del derecho a la legitimidad de la autoridad que emite la norma, además de la realizada a través de una concreta y efectiva legalidad consideramos conveniente señalar las siguientes:

Dado que la norma jurídica por sí sola con sus medios persuasivos y con su coercibilidad no ha podido lograr que los comportamientos de los individuos se ajusten a sus disposiciones, requiere de la fuerza de otros órdenes normativos como lo son el proceso de socialización del individuo en el cual los mecanismos internos de control derivados del mismo proceso llevan a cabo la internalización e interiorización de las normas morales, de trato social y jurídicas en forma inconsciente, normas que a su vez constituyen una parte importante del proceso de socialización del individuo. Sin embargo, como lo menciona la Doctora Leticia Bonifaz Alfonso se torna difícil el poder "determinar en qué casos, la eficacia de una normase debe a su actuación espontánea de mecanismos de control"⁹

En lo personal, consideramos que la fuerza de la norma religiosa cuyo origen es divino y su castigo proviene de una instancia sobrehumana de mayor fuerza para la obediencia que cualquier castigo terrenal; el deber moral de cumplir la norma conforme a su código de ética interna; así como la exclusión del medio y la

⁹ Ibid., p 98



reprobación social son también elementos importantes a tomar en consideración para evaluar el logro de la eficacia del derecho.

3.4. LA COSTUMBRE

La eficacia del ordenamiento jurídico también depende de la costumbre, debido a las estrechas relaciones que desde siempre han existido entre ella y el derecho, a grado tal que la costumbre constituye un importante factor de apoyo para la obediencia del orden jurídico.

De ahí que la costumbre desde el punto de vista jurídico, la definamos para este trabajo como aquella que da origen a normas tanto de tipo jurídico, como de uso social y de moral; sin embargo, para que una norma consuetudinaria sea también jurídica se considera necesario que forme parte del sistema jurídico en el cual actúe.

Dada la estrecha relación que existe entre la costumbre y el derecho hemos considerado importante mencionar la forma en la cual se interactúan ambas, para cuyo efecto a continuación presentamos su clasificación, en tres grupos:

Costumbre *praeter legem* o costumbre por ausencia de ley, ésta ha sido una práctica muy usada en el derecho escrito para suplir las lagunas legales frente a controversias en su carácter de fuente supletoria autorizada; sin embargo, cabe mencionar que en ocasiones los usos y costumbres han llegado a constituir un tipo de orden jurídico paralelo con fundamentos de validez distintos y demostración de eficacia con la fuerza de la propia comunidad, como en el caso de los trabajadores del campo.

La costumbre *secundum legem* o costumbre según la ley se da cuando existe coincidencia entre la ley y la costumbre sea en forma deliberada o causal. Al respecto cabe señalar que históricamente, la casi totalidad de los marcos jurídicos ha tenido como antecesora a la costumbre, por lo cual se le considera como una fuente real creadora del derecho y además como el derecho mismo. A grado tal que cuando coinciden el derecho y la costumbre la eficacia del mismo, hay quienes consideran que se debe más a la fuerza de la costumbre que a los instrumentos coercitivos del derecho.

Cuando se está frente a la costumbre *contra legem* costumbre o costumbre contra la ley de entrada, podemos afirmar que la norma es ineficaz y en consecuencia la costumbre se convierte en supletoria o derogatoria de la ley positiva vigente; esto sucede cuando una ley se va convirtiendo en contradictoria a la costumbre y, en consecuencia, va perdiendo eficacia, tal es el caso de la ley Federal del Trabajo ante las nuevas profesiones cuya eficacia se ve reducida en las relaciones laborales de los trabajadores cibernautas.

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

Sin embargo, también hay casos en los cuales las costumbres afectan de una u otra forma la convivencia social, y por tanto se hace necesario dictar una ley que de antemano sabemos pretende erradicar una costumbre ya existente, como lo fue el derogar al contrato de aprendizaje.

Dentro de este marco referencial, las garantías jurídicas a favor de los trabajadores vulnerables deben ser evaluadas en función de su reconocimiento en casos particulares, su suficiencia o insuficiencia en sus disposiciones concretas, y su grado de aplicación y obediencia en todas las circunstancias.

Para su evaluación las garantías jurídicas se dividen, al decir de Jellinek en dos grandes categorías: aquellas cuyo propósito consiste en asegurar el campo de acción del derecho objetivo y aquellas que se proponen asegurar el campo de acción del derecho individual.

Respecto a las instituciones jurídicas mediante las cuales se obtienen tales garantías el autor las divide en fiscalizadoras, de responsabilidad individual, de función jurisdiccional y medios jurídicos.

3.5. LA SANCIÓN

Finalmente consideramos necesario analizar la fuerza de la sanción como un factor para medir la eficacia de un orden jurídico.

Aunque para la mayoría de los estudiosos del derecho la sanción es la fuerza definitiva para lograr la eficacia del derecho, en la realidad se ha comprobado que la eficacia del derecho no sólo depende de ella, pues la historia nos ha demostrado que cuando un derecho positivo vigente sólo se impone utilizando desmesuradamente la sanción, a la larga se convierte en impotente y debilitador del sistema político que la aplica.

Por lo tanto, si bien la coacción es importante y un recurso indispensable para mantener el estado de derecho, también lo es la educación, el simbolismo y el recurrir a la razón y la justicia.

La sanción definida como una amenaza de castigo explícito o implícito por desobedecer una norma tiene como fin prevenir conductas antisociales, como es el caso de pago de salarios inferiores al mínimo o inducir hacia conductas determinadas, tales como la capacitación en el trabajo.

Por tanto, las normas sancionadoras pueden contener los siguientes tipos de sanciones:



3.5.1. SANCIONES POSITIVAS O NEGATIVAS

Sanciones positivas o negativas, las cuales al decir de Kelsen, "desde el punto de vista psicológico y sociológico disponen de premios o penas para hacer del deseo de gratificación y del miedo al castigo el motivo de la conducta socialmente deseada."¹⁰ Tal es el caso en los premios los derechos adquiridos por el trabajador que cumple con las obligaciones que le confiere la ley por lo que hace al reparto de utilidades, en su artículo 123 de la Ley Federal del Trabajo y las penas en que incurre por no cumplir sus obligaciones como trabajador de conformidad con lo dispuesto por los artículos 46 y 47 del mismo ordenamiento.

Una vez realizada la medición del porcentaje en el cual fue efectiva la legislación laboral en el Estado de México durante los noventa a la luz de las sanciones positivas y negativas, valdría la pena determinar si en el sistema jurídico laboral, desde el punto de vista psicológico, tuvo mayor capacidad persuasiva el castigo que el premio, aunque como todos lo sabemos la fuerza de nuestro marco jurídico depende en mayor medida del castigo, el cual a lo largo de la historia ha jugado un papel mucho más importante que el del premio.

3.5.2. LAS SANCIONES INTERNAS

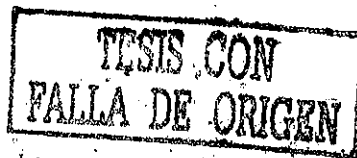
Las sanciones internas, llamadas psicológicas son aquellas que siente internamente el individuo y se definen como normas morales o reglas del trato social; como en el caso de Roberto Owen, directivo empresarial quien al apreciar el estado de miseria de la clase obrera, forjó sus planes de reforma social; a diferencia de las externas o de carácter material las cuales se le imponen al individuo desde fuera por instancia distinta, es decir proviene de otros, sea individualmente o como instancia social, tal es el caso de la opinión pública, sea ésta nacional o internacional, cuyo ejemplo lo encontramos en las protestas presentadas por los organismos nacionales e internacionales contra la violación de los derechos humanos que sufren los trabajadores migratorios emigrantes de México hacia los Estados Unidos de Norteamérica.

Desde nuestro punto de vista, consideramos que ambas tienen una fuerza similar para el logro de la eficacia del derecho.

3.5.3. SANCIONES TRASCENDENTES E INMINENTES

Por lo que hace a las sanciones trascendentes e inmanentes, cabe señalar que se consideran trascendentes aquellas que provienen de una instancia sobrehumana, como lo es el caso de las sanciones establecidas para evitar la violación de los derechos humanos laborales, a la luz de la teoría de Jacques Maritain, a diferencia de las sanciones socialmente inmanentes que son aquellas producidas en el seno de la sociedad y ejecutadas por los hombres, como por ejemplo las penas económicas y

¹⁰ Ibid., p 122



corporales impuestas al apoderado o representante del trabajador por abstenerse de promover en juicio por más de tres meses.

No cabe duda que actualmente para lograr la eficacia del derecho laboral tienen mayor fuerza las sanciones socialmente immanentes que las trascendentes.

3.5.4. SANCIONES INSTITUCIONALIZADAS O ESPONTÁNEAS

Finalmente, por sanciones no institucionalizadas o espontáneas entendemos a todas aquellas violatorias de las reglas de trato social, como por ejemplo, el hecho de que un patrón se niegue a contratar una persona débil visual; en cambio las institucionalizadas son las jurídicas; es decir, aquellas en las cuales existe previsiones respecto a qué sanción corresponde y quien va a ser la instancia encargada de aplicarla.

A pesar de que el marco jurídico del derecho laboral se funda en el castigo y por ende en la coacción, en este estudio hemos comprobado que la eficacia de sus normas carentes de sanción, como son aquellas de carácter facultativo, permisivo o explicativo al tener menor fuerza de persuasión se convierten en ineficaces, tal es el caso del derecho al trabajo consagrado en el párrafo primero del artículo 123 constitucional.

4. FACTORES PARA MEDIR LA EFICACIA

La eficacia del sistema jurídico laboral además de depender de factores reales, como son los económicos, políticos y sociales; también depende de factores formales como son la técnica legislativa utilizada en su construcción, la claridad en la redacción de las normas, la coherencia del sistema jurídico en sus relaciones como conjunto y la creación de las normas encargadas de garantizar su exacta aplicación.

Por otra parte, la eficacia formal de las normas laborales también podemos medirla en función de los problemas de interpretación, integración y resolución de conflictos entre tales normas.

4.1. COHERENCIA

Para evaluar la eficacia de sistema laboral en función de la coherencia, es importante en primer término definir cuales normas lo componen y posteriormente determinar de ellas quienes tienen como fin último el logro del bienestar social a favor de la clase trabajadora y quienes no, ya que cada una de las normas tiene la capacidad de modificar todo el sistema y además cada norma extrae su significado de su relación con el resto del sistema.



Pues como nos lo ha demostrado la historia, los conflictos derivados de la falta de coherencia interna han sido muy graves y violatorios de los derechos humanos de la clase trabajadora laboral debido al caso de una conducta que en un mismo o en dos ordenamientos estuviere prohibida y permitida a la vez, o cuando una atribución le estuviere otorgada a dos órganos distintos dejando en duda su competencia al momento de la aplicación.

De igual forma la falta de coherencia externa existe ante leyes inconstitucionales y reglamentos que rebasan o contradicen el sentido de la ley que les otorga el sustento.

Tal es el caso, por ejemplo, de los trabajadores al servicio de los Poderes del Estado de México quienes al aplicárseles como sanción la destitución o el ser inhabilitado para desempeñar un trabajo en la administración pública local se les atrae al Tribunal de lo contencioso Administrativo, cuando el mismo no actuaba conforme a derecho, se les dejaba en estado de indefensión para demandar la violación a sus derechos laborales frente a los tribunales del trabajo.

Por lo anterior es conveniente al analizar la relación de cada una de las normas que conforman al sistema con éste definir su influencia y la que el mismo ejerce en ella en forma horizontal, a través de sus interacciones con aquellos ordenamientos que se encuentran en el mismo plano que ella y así determinar su coordinación recíproca, coherencia interna e integridad, lo cual no es fácil debido a la maraña legislativa que existe en México dentro de los tres niveles de gobierno.

Pues como bien lo señala el autor Eduardo Novoa Monreal debido a la coexistencia paralela de legislaciones tradicionales generalmente codificadas y muy elaboradas con las legislaciones nuevas realizadas con premura, sentido social diferente, dispersas y carentes entre sí de toda organicidad, ello ha producido una verdadera disociación interna entre los sistemas jurídicos mexicanos y el Marco Jurídico de México, lo cual ha traído como consecuencias, entre otras, que el sistema jurídico laboral del Estado de México, como el resto de los sistemas que integran dicho Marco sufra también problemas de coherencia tanto interna como externa.

Como lo fue el caso de las normas dictadas para regular la relación laboral de los médicos residentes en período de adiestramiento en una especialidad, las cuales se pronunciaron bajo circunstancias de apremio político y de presión social desbordante, para resolver rápidamente un conflicto inminente y evitar la situación amenazante que existía en el momento de expedir tales normas, las cuales al carecer de coordinación con las otras normas similares con las que han entrado en juego, en su conjunto lejos de armonizar han pugnado entre sí y con otros preceptos desde la fecha que dio inicio su vigencia, dando origen a problemas tanto de carácter laboral como educativos.

Para analizar la coherencia en forma vertical cuyo objeto consiste en establecer las relaciones de cada norma de progresiva supra y subordinación, consideramos

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

conveniente realizarla a la luz de la pirámide propuesta por Kelsen lo cual nos permite evaluar todas las normas a partir de sus superiores que constituyen en el marco referencial de donde parten las normas inferiores. Como lo es el caso de los preceptos insertos en la Ley Federal del Trabajo sobre jornada laboral con relación a los preceptos que sobre la materia establece el Apartado "A", del Artículo 123 de la Constitución Federal.

En el Estado de México durante los noventa el sistema jurídico laboral vigente, en más de una ocasión dio muestras de carencias en su vertebración y redacción formal debido a que no atendió a los aspectos técnicos básicos tales como el de la búsqueda de la coherencia, como ejemplo de ello podemos aducir lo dispuesto por la Ley Federal del Trabajo y la Ley del Seguro Social respecto a cual de estas leyes corresponde realmente regular la relación laboral de los trabajadores de confianza del Seguro Social.

4.2. INTEGRIDAD

Otro factor que influye en la eficacia del derecho lo es el de la integridad, al respecto cabe hacer mención que el sistema jurídico laboral algunos ordenamientos, a su interior son insuficientes o incompletos al no prever todos los supuestos posibles con relación a la materia que regulan ni tampoco cuentan con los principios y reglas necesarios para colmar sus lagunas. Situación que ocasiona en la aplicación diaria del derecho en que muchos asuntos se resuelvan por la vía del Amparo en perjuicio de los trabajadores vulnerables.

Además varias garantías sociales consagradas en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos se definen como lagunas técnicas al no haberse expedido en ninguna de las tres esferas de gobierno normas inferiores que las desarrollen, tal es el caso del derecho al trabajo, cuya eficacia es nula ante la ausencia de una reglamentación para hacer efectiva y práctica tal garantía a favor de los trabajadores vulnerables asentada en el Estado de México durante los noventa.

De igual forma existen normas del sistema jurídico laboral cuya ineficacia es superveniente, y por tanto, requieren un ajuste por el paso del tiempo, para que nuevamente logren su plena eficacia, tal es el caso de la legislación que regula el trabajo a domicilio cuyas condiciones que le dieron en 1970 ha dado un giro de 180° debido a los avances tecnológicos. Situación que provoca la necesidad de que los legisladores y juzgadores estén atentos y sean sensibles a los cambios que sufra el mundo del trabajo, con objeto de lograr verdaderamente la eficacia de este sistema normativo.

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

4.3. CONOCIMIENTO DE LAS NORMAS POR LOS ACTORES

Otro factor a considerar para evaluar el grado de la eficacia del sistema jurídico laboral lo es el grado de conocimiento que de sus normas tengan los actores del mundo del trabajo, pues la verdad es que muchos de ellos desconocen su contenido, debido a la sobreabundancia de normas, el lenguaje técnico utilizado en ellas y los continuos cambios que sufren las mismas, en áreas como el derecho fiscal laboral.

Por tanto, aunque teóricamente los actores del mundo del trabajo estén obligados a obedecerlas o invocarlas ante una situación dada, estos no hacen valer sus derechos debido a su situación de vulnerabilidad cultural; tal es el caso de los derechos que la Ley del Seguro Social en su artículo 216-A, otorga a los grupos marginados a través de las prestaciones de solidaridad social, los cuales por el desconocimiento que de la ley tienen, respecto a los beneficios que este seguro les ofrece, no acuden al Instituto para ejercer tal derecho.

Situación ante la cual consideramos necesario realizar la difusión del sistema jurídico laboral entre los actores del mundo laboral con objeto de reducir al máximo la ineficacia del derecho a causa de su ignorancia.

Para concluir, el estudio de la eficacia real de las normas laborales, cabe mencionar que si bien existe una inmensa gama de clasificaciones de las normas jurídicas, para efecto de la presente investigación primero procedimos, con fundamento en la teoría propuesta por el maestro Miguel Reale al diseño del Sistema Jurídico Laboral vigente en el Estado de México durante los noventa y posteriormente procedimos a evaluarlo en función de su fin último consistente en restituir a los trabajadores vulnerables sus derechos humanos laborales y para tal efecto partimos de los lineamientos propuestos por el Maestro Eduardo García Máynez; por tanto, la evaluación de la eficacia del derecho se desarrollará en tres etapas, que son:

La primera, a partir de la cual llevamos a cabo el diseño del Sistema Jurídico Laboral vigente en el Estado de México durante los noventa, en los niveles Internacional, Nacional, Local y Municipal, para cuyo efecto enseguida procederemos a enumerar todas aquellas normas que, a nuestro juicio, forman parte del sistema jurídico laboral, lo cual no significa que pretendamos en esta investigación aglutinar a todas estas normas reguladoras del mundo laboral en un sólo y único ordenamiento legal.

5. SISTEMAS DE VINCULACIÓN

Y para tal efecto, a partir de lo expresado por el maestro Miguel Reale, en el sentido de que, para determinar la eficacia real del Derecho es necesario ubicarlo como un fenómeno socioeconómico, que pretende regular la relación de los factores económicos, comerciales, culturales y sociales con objeto de procurar la defensa de los derechos humanos reconocidos en favor de los trabajadores vulnerables, tanto

internacional como nacionalmente, utilizando como referente al marco jurídico vigente durante la época a estudiar.

5.1. CONTROL SOCIAL

Consideramos procedente partir del control social, definido como el conjunto de modelos culturales, símbolos sociales, significados espirituales colectivos; valores, ideas e ideales; así como acciones y procesos directamente relacionados con el mundo del trabajo, mediante los cuales los actores que participaron en él al interior de la sociedad mexicana durante la década de los noventa, sea, en forma individual o colectiva.

Habiéndonos percatado que a pesar de haberse vencido algunas de las tensiones y conflictos interiores propios y de que se trató de restablecer el equilibrio interno temporario, permitió seguir adelante con nuevos esfuerzos de creación colectiva hacia el bien común; sin embargo, aún existen importantes rezagos al respecto.

En este sentido, la interpretación con respecto a la eficiencia del orden jurídico aplicable al mundo del trabajo en su relación con el control social, como depende del significado dado a éste último, lo definimos como una transición de la concepción inicial de reglamentación, valuación, aspiración y expresión de los ideales sociales con respecto al mundo del trabajo, además de la motivación y la influencia de todos actores ejercidas respecto al comportamiento de los demás seres humanos e incluso al significado de estímulos procedentes del ambiente socioeconómico que provocaron reflejos condicionados.

De ahí que, el marco jurídico regulador del mundo del trabajo en esta investigación se defina como el conjunto de normas jurídicas encargadas de procurar la coexistencia de los actores del mundo del trabajo, definidos éstos como la población económicamente activa, los trabajadores, los auto empleados, los desempleados, los patrones, las organizaciones de trabajadores, las organizaciones patronales y el Estado en sus tres niveles de gobierno.

Ahora bien, de la coexistencia entre tales actores, corresponde al mundo del trabajo regular el consumo de las familias trabajadoras, el mercado de trabajo, las unidades productivas por lo que hace a sus relaciones laborales y las acciones del Estado tendientes a elevar el bien común de la clase trabajadora.

Por tanto, a la luz del componente socioeconómico, las normas laborales que definen el comportamiento del mundo laboral, las hemos clasificado en seis grupos:

Aquellas encargadas de regular las relaciones prelaborales, por lo que hace a la oferta de empleo representada por los trabajadores potenciales y a la demanda de empleos representada por los empleadores con vacantes.

Las que regulan al primer sistemas de vinculación conformado por los subsistemas relacionados con el empleo, consistentes las normas diseñadas para el fomento a la colocación y al autoempleo, así como aquellas dirigidas a regular la capacitación para el trabajo.

En el siguiente grupo consideramos conveniente aglutinar a todas aquellas que influyen en alguna de las formas de transferencia de la fuerza de trabajo, llámese contrato de trabajo, contrato de prestación de servicios profesionales o cualquier otro nombre que se le dé, a través de dos grupos: el primero definido por las normas que regulan las interacciones generadas entre la productividad de la mano de obra física o mental y las prestaciones en dinero que se le otorgan por la transferencia de tales prestaciones; y en este mismo sentido, y la segunda por el conjunto de normas que a la luz de las unidades productivas regulan las relaciones entre el costo de la mano de obra y las utilidades generadas en su actividad productiva.

El segundo sistema de vinculación lo constituyen el conjunto de normas jurídicas que regulan los procedimientos administrativos y jurisdiccionales tendientes a dirimir las controversias provocadas por la transferencia de la fuerza de trabajo.

Otro grupo lo constituye el marco jurídico regulador de las relaciones poslaborales, cuyo fin consiste en proteger a los individuos de la clase trabajadora expulsados del mercado de trabajo a causa de una terminación o rescisión laboral, un riesgo natural o de trabajo o una contingencia biológica como lo es la edad, por lo menos sus niveles mínimos de bienestar social.

A continuación se define el tercer marco jurídico de vinculación en el cual se aglutinan todas aquellas normas jurídicas encargadas de protegerle al trabajador, por lo menos sus mínimos de bienestar al quedar cesante, a través de los subsistemas que le protejan su seguridad física y económica o le proporcionen capacitación para su reingreso al mercado laboral

5.2.CONTROL ONTOLÓGICO

Sin embargo, como el control social del mundo del trabajo también responde a una escala de valores e ideas diferentes y una de estas escalas lo constituye el control ontológico; se hace necesario, de acuerdo con ésta postura, a continuación, definir al lado del derecho en el sentido de ser una forma de control social, político y económico, al derecho como una forma de control ontológico.

Por tanto, el segundo aspecto para evaluar la eficacia del Marco Jurídico del mundo laboral en el Estado de México durante los noventa, lo constituyeron los motivos de la obediencia al derecho que si bien, consistieron en la coacción, al convertirse la norma en la fuerza que motivó la conducta ordenada, dado que el derecho no es el único sistema de control social como ya lo hemos señalado con anterioridad, aunque es difícil medir cuantos de los actores laborales y en que porcentaje cumplieron las

normas por causa de la amenaza de la sanción jurídica, es necesario demostrar también que el hombre respeta el marco legal además, por motivos tales como el prestigio, la moral, la religión o la razón, es decir, en función de su código de valores.

Por tanto, a continuación procedimos al estudio de las normas, definidas éstas como las uniformidades logradas por un proceso de abstracción de las infinitas variaciones de los comportamientos empíricos para construir pautas típicas que sin coincidir necesariamente con ningún comportamiento observable representaron un esquema al rededor del cual se dieron esas infinitas variaciones.

Con respecto al iusnaturalismo, detectamos también que el orden jurídico esta vinculado a las valoraciones vigentes en el mundo laboral al cual se dirigió la normatividad; por tanto a la luz de esta postura ideológica, la eficacia del orden jurídico dependió del grado de concordancia o de no-repugnancia a las normas positivas vigentes en materia laboral con respecto a las valoraciones del medio social definidas a partir de los derechos humanos laborales, de lo cual se pudo comprobar que el orden jurídico vigente además de ineficaz perdió su vigencia al violar los derechos humanos de los trabajadores vulnerables del Estado de México durante los noventa.

De lo antes expresado, podemos concluir que la eficacia del orden jurídico regulador del mundo laboral se definió en función de la relación entre la estructura jurídica y su atinencia y pertinencia como medio de control social del mundo labora en una primera etapa.

Y en la segunda etapa, como el orden jurídico en su relación con los derechos humanos laborales, que históricamente se han ido reconociendo en el nivel internacional y nacional, con objeto de determinar, por una parte, cual de ellos constituyeron la vinculación de este orden jurídico con los valores vigentes en la comunidad del mundo laboral, y por la otra, quien formaron parte del orden jurídico mexiquense y, cual fue la eficacia de este orden en función de la cultura social de la entidad durante la época en estudio con respecto a los derechos humanos de la clase trabajadora vulnerable, para cuyo efecto a continuación se presenta la relación entre los derechos humanos laborales y su correlativo con las normas jurídicas positivas vigentes por lo que hace a la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Los derechos humanos laborales a los cuales hemos definido como consubstanciales al hombre han ido reconociéndose paulatinamente en el devenir histórico por la comunidad internacional a través de sus organismos tales como la Organización de las Naciones Unidas y la Organización Internacional del Trabajo.

En nuestro país, los derechos humanos laborales reconocidos en el ámbito internacional se han integrado a nuestro marco jurídico positivo vigente de acuerdo con lo dispuesto por el artículo 133 de la Constitución Política de los Estados Unidos

Mexicanos; de ellos, algunos con carácter de garantías constitucionales y otros como normas reglamentarias de la Constitución Federal.

Específicamente por lo que hace a los derechos humanos reconocidos en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, civiles, políticos, económicos, sociales y culturales, a la cual en lo sucesivo denominaremos Declaración, y que la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos consagra, a continuación presentamos tanto los derechos humanos como sus correlativos.

Como garantías individuales, se consagran en nuestra constitución los siguientes derechos humanos laborales: En el artículo 3° el derecho a la educación, en el artículo 4° los derechos a la salud y a la vivienda y en el 5° el derecho de libertad de trabajo, como se menciona a continuación.

En cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 26.1 de la Declaración consiste en la Educación gratuita y obligatoria mínimo en lo concerniente a la elemental y fundamental 26.1, en México se consigna como garantía individual constitucional la educación que imparte el Estado de forma gratuita y obligatoria en lo concerniente a la primaria y secundaria, como lo señala el artículo 3° de nuestra Carta Magna, garantía que refuerza con la obligación que los mexicanos tienen de hacer que sus hijos o pupilos obtengan la educación primaria y secundaria conforme al artículo 31 Constitucional.

En respuesta al artículo 26.1 de la Declaración consistente en la igualdad de acceso a estudios superiores en función de los méritos respectivos México ha insertado en su artículo 3° de la Carta Magna el que la educación tenderá a desarrollar armónicamente todas las facultades del ser humano y fomentará en él, el amor a la patria y la conciencia de la solidaridad internacional, en la independencia y en la justicia, y a la vez, en el inciso a de la fracción segunda de este mismo artículo, establece que La educación será democrática, considerando a la democracia como sistema de vida fundado en el constante mejoramiento económico, social y cultural del pueblo.

Conforme al objeto de la educación en el artículo 26.2 de la Declaración consistente en lograr el pleno desarrollo de la personalidad humana, fortalecer el respeto a los derechos humanos y libertades fundamentales a favor de la convivencia humana y la paz, nuestra Constitución en el inciso c de la fracción II del artículo es estudio define como objetivo de la educación el contribuir a la mejor convivencia humana para robustecer en el educando el aprecio para la dignidad de la persona, la integridad de la familia, la convicción del interés general de la sociedad, y los ideales de fraternidad e igualdad de derechos de todos los hombres.

Por otra parte, en repuesta al artículo 26.1de la Declaración consistente en otorgar instrucción técnica y profesional generalizada, el Estado Mexicano en la fracción V del artículo 3°, señala que promoverá y atenderá la educación superior necesaria

para el desarrollo de la nación; apoyará la investigación científica y tecnológica y alentará el fortalecimiento y difusión de nuestra cultura.

Respecto al artículo 27.1 de la Declaración relativo a participar libremente en la vida cultural y el progreso científico de su comunidad, el Estado Mexicano señala en la fracción II del ya antes mencionado artículo 3°: El criterio que orienta la educación se basa en los resultados del progreso científico.

En respuesta al artículo 25.1 de la Declaración en el sentido de que el individuo tiene derecho a disfrutar de un nivel de vida que asegure a él y a su familia salud, bienestar, alimentación, vestido, vivienda, asistencia médica y servicios sociales necesarios, la Constitución Federal en su artículo 4° establece que toda persona tiene derecho a la protección de la salud y para tal efecto, la ley definirá las bases y modalidades para el acceso a los servicios de salud y establecerá la concurrencia de la federación y las entidades federativas en materia de salubridad general y además en el mismo artículo señala que toda familia tiene derecho a disfrutar de vivienda digna y decorosa. la ley establecerá los instrumentos y apoyos necesarios a fin de alcanzar tal objetivo.

Con respecto a lo inserto en el artículo 25.2 en el sentido de otorgar cuidado, asistencia especial y protección social a la maternidad e infancia, ésta última sea o no nacida de matrimonio, nuestra Constitución Federal en su artículo 4° considera que es deber de los padres preservar el derecho de los menores, a la satisfacción de sus necesidades y a la salud física y mental. la ley determinará los apoyos a la protección de los menores a cargo de las instituciones públicas.

En respuesta al derecho natural de libre elección de trabajo consagrado en el artículo 23.1 de la Declaración, el artículo 5° de nuestra Carta Magna garantiza que a ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos. el ejercicio de esta libertad sólo podrá vedarse cuando se ataquen derechos de tercero u ofendan los derechos de la sociedad.

Con relación al derecho de remuneración equitativa y satisfactoria que asegure a él y a su familia existencia humana digna inserto en el artículo 23.3 de la Declaración, nuestra Constitución Federal establece en su artículo 5° que nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, excepto: los impuestos como pena por autoridad judicial, el de las armas, el de los jurados, los cargos concejiles y los de elección popular, directa o indirecta y por lo que respecta a los servicios profesionales de índole social, éstos serán obligatorios y retribuidos conforme a derecho.

Además en cumplimiento al mismo artículo 23.3 también la Constitución en su artículo 5° por una parte, señala que el contrato de trabajo sólo obligará a prestar el servicio convenido por el tiempo que fije la ley, sin poder exceder de un año en perjuicio del trabajador; ni extenderse, en ningún caso, a la renuncia, pérdida o

menoscabo de cualquier derecho político o civil, y por la otra, que la falta de cumplimiento del contrato por el trabajador, sólo le obligará a éste a la correspondiente responsabilidad civil, sin que en ningún caso pueda hacerse coacción sobre la persona del trabajador.

De conformidad al artículo 27.2 de la Declaración, respecto del derecho a la protección de sus intereses morales y materiales por su autoría en producción científica, literaria o artística, en nuestra Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos se establece en su artículo 28º, que no constituyen monopolio los privilegios que por determinado tiempo se concedan a los autores y artistas para la producción de sus obras y los que para el uso exclusivo de sus inventos, se otorguen a los inventores y perfeccionadores de alguna mejora.

Ahora bien, por lo que hace a los derechos humanos consagrados como garantías sociales en nuestra Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, cabe hacer referencia de las siguientes correlaciones entre ambos a favor a favor de la clase trabajadora:

El derecho al trabajo y a la organización social para el trabajo inserto en el párrafo primero del artículo 123, así como el 25, 26 y 27; el respeto a las condiciones mínimas de trabajo para los trabajadores del sector privado, de acuerdo a lo dispuesto por el apartado "A" del artículo 123; el respeto a las condiciones mínimas de trabajo para los trabajadores del sector público federal, militares y personal del servicio exterior, de acuerdo a lo dispuesto por el apartado "B" del mismo artículo 123; el respeto a las condiciones mínimas de trabajo para los trabajadores del sector público que labora para las entidades federativas, de acuerdo a lo dispuesto por el artículo 116 y el respeto a las condiciones mínimas de trabajo para los trabajadores del sector público que labora para los municipios, de acuerdo a lo dispuesto por el artículo 115.

Específicamente, a continuación procedemos a señalar los derechos humanos con sus respectivos correlativos insertos en nuestra Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos como garantías sociales.

Respecto del derecho al trabajo consagrado por la declaración en su artículo 23.1, nuestra Carta magna en el párrafo primero de su artículo 123 señala que toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo conforme a la ley, y al mismo tiempo en protección de sus nacionales en el artículo 32 menciona que los mexicanos serán preferidos a los extranjeros, en igualdad de circunstancias, para toda clase de concesiones y para todos los empleos, cargos o comisiones del gobierno en que no sea indispensable la calidad de ciudadano.

Por lo que hace al derecho de protección contra el desempleo el artículo 23.1 de la Declaración lo consagra y al respecto la fracción XXV del apartado "A" del artículo 123 establece por una parte que, el servicio para la colocación de los trabajadores

será gratuito para éstos, ya se efectúe por oficinas municipales, bolsas de trabajo o por cualquier otra institución oficial o particular y además; y por la otra, que el servicio de colocación, en igualdad de condiciones de solicitantes de empleo tendrán prioridad quienes representen la única fuente de ingresos en su familia.

Con relación a lo dispuesto por el artículo 22 de la Declaración respecto del derecho a la satisfacción de sus derechos económicos, sociales y culturales, la Constitución Federal manifiesta en su artículo 25 que corresponde al estado la rectoría del desarrollo nacional para garantizar que éste sea integral, que fortalezca la soberanía de la nación y su régimen democrático y que, mediante el fomento del crecimiento económico y el empleo y una más justa distribución del ingreso y la riqueza, permita el pleno ejercicio de la libertad y la dignidad de los individuos, grupos y clases sociales, cuya seguridad protege esta constitución, y en el párrafo XX de su artículo 27 otorga al Estado la obligación de promover las condiciones para el desarrollo rural integral, con el propósito de generar empleo y garantizar a la población campesina el bienestar y su participación e incorporación en el desarrollo nacional, y fomentará la actividad agropecuaria y forestal para el óptimo uso de la tierra, con obras de infraestructura, insumos, créditos, servicios de capacitación y asistencia técnica.

Ahora bien para dar cumplimiento a lo dispuesto por la Declaración en su artículo 23.1 consistente en promover condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo, en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos se establecen las normas siguientes:

La fracción VIII del artículo 115 indica que las relaciones de trabajo entre los municipios y sus trabajadores, se regirán por las leyes que expidan las legislaturas de los estados con base en lo dispuesto en el artículo 123 de la constitución y sus disposiciones reglamentarias

Por otra parte, la fracción V del 116 establece que las relaciones de trabajo entre los estados y sus trabajadores, se regirán por las leyes que expidan las legislaturas de los estados con base en lo dispuesto por el artículo 123 de la constitución política de los estados unidos mexicanos y sus disposiciones reglamentarias.

De conformidad con el apartado "A" del 123, respecto a las relaciones entre los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo el mencionado apartado en su fracción IX otorga a los trabajadores el derecho a una participación en las utilidades de las empresas.

En ese mismo apartado, la fracción XII menciona que toda empresa estará obligada a proporcionar a sus trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas, mediante la constitución de un fondo nacional para financiar la adquisición en propiedad de casas por los trabajadores.

Asimismo en su fracción XIII establece que las empresas están obligadas a proporcionar a sus trabajadores capacitación o adiestramiento para el trabajo.

En la fracción XXVII del apartado en estudio, respecto al contrato de trabajo establece que serán condiciones nulas y no obligarán a los contratantes, aunque se expresen en el contrato, las que estipulen una jornada inhumana, por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo, conforme a su inciso a; las que fijen un salario que no sea remunerador de acuerdo al inciso b; las que estipulen un plazo mayor de una semana para la percepción del jornal, como lo menciona el inciso c; las que señalen un lugar de recreo, fonda, café, taberna, cantina o tienda para efectuar el pago del salario, cuando no se trate de empleados en esos establecimientos, al decir del inciso d; las que entrañen obligación directa o indirecta de adquirir los artículos de consumo en tiendas o lugares determinados, como lo menciona el inciso e; las que permitan retener el salario en concepto de multa de acuerdo al inciso f; las que constituyan renuncia hecha por el obrero de las indemnizaciones a que tenga derecho por accidente de trabajo y enfermedad profesional, perjuicios ocasionados por el incumplimiento del contrato o por despedirse de la obra, al decir del inciso g, y toda estipulación que implique renuncia de algún derecho consagrado a favor del obrero en las leyes de protección y auxilio a los trabajadores, según lo establece el inciso h.

Con relación al mismo artículo 23.1 de la Declaración, el apartado "B" del artículo 123 Constitucional, consagra condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo para los trabajadores que laboran en los poderes de la unión y el gobierno del Distrito Federal, a través de las normas siguientes:

En párrafo VII se señala que la designación del personal se hará mediante sistemas que permitan apreciar los conocimientos y aptitudes de los aspirantes, el estado organizará escuelas de administración pública, y la fracción VIII indica que los trabajadores gozarán de derechos de escalafón a fin de que los ascensos se otorguen en función de los conocimientos, aptitudes y antigüedad, en igualdad de condiciones, tendrá prioridad quien representa la única fuente de ingreso en su familia.

Respecto al artículo 24 de la Declaración que otorga a la clase trabajadora descanso, disfrute del tiempo libre, duración limitada de jornada de trabajo y vacaciones, nuestra Carta Magna en el apartado "A" del artículo 123 menciona que entre los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo: La duración de la jornada máxima será de ocho horas al decir del inciso I; la jornada máxima de trabajo nocturno será de siete horas, conforme a lo dispuesto en el inciso II; cuando por circunstancias extraordinarias, deban aumentarse las horas de jornada, se abonará como salario por el tiempo excedente un 100% más de lo fijado para las horas normales, sin que pueda exceder de tres horas diarias ni de tres veces consecutivas, como lo establece el inciso XI; por cada seis días de trabajo deberá disfrutar el operario de un día de descanso, cuando menos, al decir del inciso IV, además, prohíbe el trabajo de los menores de

14 años y respecto a los mayores de 14 años y menores de 16, éstos tendrán como jornada máxima la de 6 horas, según el inciso III; finalmente, los menores de 16 años no podrán desarrollar labores insalubres o peligrosas, trabajo nocturno industrial, ni todo trabajo después de las diez de la noche según lo menciona el inciso II y finalmente señala en su fracción XI que los menores de 16 años no podrán desempeñar trabajo extra.

Por lo que hace al artículo 24 en el cual la Declaración establece descanso, disfrute del tiempo libre, duración limitada de jornada de trabajo y vacaciones cabe mencionar que, respecto a los trabajadores que labora para los poderes de la unión, el gobierno del distrito federal y sus trabajadores, la Constitución en comento establece en su apartado "B" de su artículo 123, los siguientes derechos:

la jornada diaria máxima de trabajo diurna y nocturna será de ocho y siete horas, respectivamente. Las que excedan serán extraordinarias y se pagarán con un 100% más de la remuneración fijada para el servicio ordinario. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias ni de tres veces consecutivas, dentro del inciso I; por cada seis días de trabajo disfrutará el trabajador de un día de descanso, cuando menos, con goce de salario íntegro; como lo menciona el inciso II; los trabajadores gozarán de vacaciones, que nunca serán menores de veinte días al año, como lo señala el inciso III; además, se establecerán centros para vacaciones y para recuperación, así como, tiendas económicas para beneficios de los trabajadores y sus familias conforme a lo expuesto en el sub-inciso e del inciso XI.

Por otra parte, con relación al artículo 23.2 en el cual la Declaración menciona igual salario por trabajo igual, sin discriminación alguna y al artículo 23.3 en el cual establece remuneración equitativa y satisfactoria que asegure a él y a su familia existencia humana digna; nuestra Constitución Federal establece en el apartado "A" de su artículo 123 que entre los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo, lo siguiente: el salario mínimo general deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos. el salario mínimo profesional tomará en cuenta además las condiciones de la actividad a desarrollar, al decir del inciso VI; para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad, como lo menciona el inciso VII; además, el salario mínimo quedará exceptuado de embargo, compensación o descuento, al decir del inciso VIII y deberá pagarse en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo efectivo con mercancías, ni con vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda sustituir la moneda como lo establece el inciso X.

Con relación a lo expresado en los mencionados artículos 23.2 y 23.3 de la Declaración, en el apartado "B" del artículo 123 Constitucional se menciona que entre los poderes de la unión, el gobierno del distrito federal y sus trabajadores: Los salarios serán fijados en los presupuestos respectivos, sin que su cuantía pueda ser disminuida durante la vigencia de éstos, al decir del inciso IV; en ningún caso los salarios podrán ser inferiores al mínimo para los trabajadores en general en el distrito

federal y en las entidades de la República según señala el inciso IV; a trabajo igual corresponderá salario igual sin tener en cuenta el sexo, de acuerdo al inciso V, y sólo podrán hacerse retenciones, descuentos, deducciones o embargos al salario, en los casos previstos en las leyes, de acuerdo al inciso VI.

Ahora bien, en respuesta al derecho de complementar la remuneración por cualquier medio de protección social que establece la Declaración en su artículo 23.3, la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece las siguientes garantías sociales: los créditos en favor de los trabajadores por salario o sueldo devengados en el último año, y por indemnizaciones, tendrán preferencia sobre cualquiera otros en los casos de concurso o de quiebra como lo menciona la fracción XXIII del apartado "A" del artículo 123; de las deudas contraídas por los trabajadores a favor de sus patronos, de sus asociados, familiares o dependientes, sólo será responsable el mismo trabajador, y en ningún caso y por ningún motivo se podrá exigir a los miembros de su familia, ni serán exigibles dichas deudas por la cantidad excedente del sueldo del trabajador en un mes, como lo señala la fracción XXIV del apartado "A" de su artículo 123; además, sólo podrán hacerse retenciones, descuentos, deducciones o embargos al salario, en los casos previstos en las leyes como se inserta en el inciso VI del apartado "B" del artículo 123.

Además de lo expresado, para complementar la remuneración por cualquier medio de protección social nuestra Carta Magna establece, lo siguiente: En su artículo 28 que las leyes fijarán bases para que señalen precios máximos a los artículos, materias o productos que se consideren necesarios para el consumo popular, protegerán a los consumidores y propiciarán su organización para el mejor cuidado de sus intereses; en la fracción XXVIII, del apartado "A" del tan mencionado artículo 123 que las leyes determinarán los bienes que constituyan el patrimonio de la familia, los que serán inalienables y no sujetos a gravámenes reales, pero transmisibles por herencia en forma simplificada, además, conforme a lo expuesto por la fracción XXX del apartado "A" del artículo 123 serán consideradas de utilidad social las sociedades cooperativas para la construcción de casas baratas e higiénicas, destinadas a ser adquiridas en propiedad por los trabajadores en plazos determinados y en este mismo sentido el subinciso F del inciso XI del apartado "B", del artículo 123, se proporcionará a los trabajadores habitaciones baratas, en arrendamiento o venta, conforme a los programas previamente aprobados; finalmente, el inciso XIV del apartado "B" del artículo 123, establece que los empleados de confianza disfrutarán de las medidas de protección al salario.

De conformidad con el artículo 22 de la Declaración en el cual se consagra el derecho de la seguridad social, en México la Constitución Federal establece en el apartado "A" del artículo 123 que entre los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo, habrá protección a las mujeres durante el embarazo, y descanso de 6 semanas antes del parto, de 6 después del parto y 2 descansos de media hora cada uno durante el período de lactancia, como lo menciona el inciso V; asimismo, establece que los empresarios serán responsables de los accidentes del trabajo y de las enfermedades

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

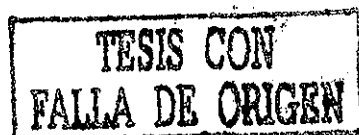
profesionales de los trabajadores, sufridas con motivo o en ejercicio de la profesión o trabajo que ejecuten; por lo tanto, los patrones deberán pagar la indemnización correspondiente, cuando el trabajador sufra un riesgo de trabajo, conforme al inciso XIV, y el hecho de que el patrón está obligado a observar los preceptos legales sobre higiene y seguridad en las instalaciones de su establecimiento, a adoptar las medidas adecuadas para prevenir los potenciales riesgos de trabajo y garantizar al producto de la concepción, cuando se trate de trabajadoras embarazadas, como lo menciona el inciso XV.

Por otra parte, respecto al derecho de la seguridad social consagrado en la Declaración, nuestra Carta Magna en el inciso XI del apartado "B" de su artículo 123, establece que entre los poderes de la unión, el gobierno del distrito federal y sus trabajadores: la seguridad social se organizará conforme a las siguientes bases mínimas: Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación; gozarán forzosamente de un mes de descanso antes de la fecha fijada aproximadamente para el parto y de otros dos meses después del mismo, debiendo percibir su salario íntegro por la relación de trabajo como lo menciona el subinciso c, además, los familiares de los trabajadores tendrán derecho a asistencia médica y medicinas, en los casos y en la proporción que determine la ley, al decir del subinciso d.

En este mismo tenor, el mencionado artículo 123 dentro del apartado "B", en el subinciso XIV señala que los trabajadores de confianza gozarán de los beneficios de la seguridad social

En correlación al derecho de libertad de pertenecer o no a una asociación inserto en el artículo 20.2 de la Declaración, nuestra Constitución Federal establece las siguientes garantías: no constituyen monopolios las asociaciones de trabajadores formadas para proteger sus propios intereses y las asociaciones o sociedades cooperativas de productores para que, en defensa de sus intereses o del interés general, vendan directamente en los mercados extranjeros los productos nacionales o industriales que sean la principal fuente de riqueza de la región en que se produzcan o que no sean artículos de primera necesidad, siempre que dichas asociaciones estén bajo vigilancia o amparo del gobierno federal o de los estados, conforme a lo expresado en el artículo 28 y la ley establecerá los mecanismos que faciliten la organización y la expansión de la actividad económica del sector social: de los ejidos, organizaciones de trabajadores, cooperativas, comunidades, empresas que pertenezcan mayoritaria o exclusivamente a los trabajadores y, en general, de todas las formas de organización social para la producción, distribución y consumo de bienes y servicios socialmente necesarios, al decir de su artículo 25.

Con respecto al derecho formar sindicatos y sindicalizarse para defensa de sus intereses inserto en el artículo 23.4 la Declaración, la Constitución Mexicana en el apartado "A" de su artículo 123, señala que: tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando



sindicatos, asociaciones profesionales, y en general cualquier organización gremial, como lo expresa su inciso XVI; por otra parte, las leyes reconocen como un derecho de los obreros y de los patronos las huelgas y los paros, al decir del inciso XVII, y por otra parte, el patrono que despida a un obrero por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario de acuerdo al inciso XXII.

Con relación al derecho de libertad de pertenecer o no a una asociación inserto en el artículo 20.2 de la Declaración, nuestra Carta Magna, en el apartado "B" del artículo 123 señala que entre los poderes de la unión, el gobierno del distrito federal y sus trabajadores: Los trabajadores tendrán el derecho de asociarse para la defensa de sus intereses comunes, y podrán asimismo hacer uso del derecho de huelga, previo el cumplimiento de los requisitos que determine la ley, respecto de una o varias dependencias de los poderes públicos, cuando se violen de manera general y sistemática los derechos que este artículo les consagra, de acuerdo al inciso X.

Con respecto al seguros de desempleo, enfermedad, invalidez, viudez, vejez y otros casos de pérdida de sus medios de subsistencia por circunstancias independientes de su voluntad, consagrado por la Declaración en su artículo 25.1, nuestra Constitución Federal establece en el apartado "A" del artículo 123 que, entre los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo: es de utilidad pública la ley del seguro social y ella comprenderá seguros de invalidez, de vejez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, de enfermedades y accidentes, de servicios de guardería y cualquier otro encaminado a la protección y bienestar de los trabajadores, campesinos, no asalariados y otros sectores sociales y sus familiares, como lo menciona el inciso XXIX, además el patrono que despida a un obrero sin causa justificada, incurra en falta de probidad o le de malos tratos, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario, conforme a lo dispuesto por el inciso XXII.

Y respecto a los trabajadores de Poderes de la Unión y el Gobierno del Distrito Federal con respecto al artículo 25.1 de la Declaración, en el inciso XI, del apartado "B" del artículo en comento, se menciona que la seguridad social se organizará conforme a las siguientes bases mínimas: Cubrirá los accidentes y enfermedades profesionales; las enfermedades no profesionales y maternidad; y la jubilación, la invalidez, vejez y muerte, de acuerdo al subinciso a y en caso de accidente o enfermedad se conservará el derecho al trabajo por tiempo que determine la ley, conforme al subinciso b; por otra parte, los trabajadores sólo podrán ser suspendidos o cesados por causa justificada, en los términos de ley conforme al inciso IX, y en caso de separación injustificada tendrán derecho a optar por la reinstalación en su trabajo o por la indemnización correspondiente, previo el procedimiento legal. en los casos de supresión de plazas, los trabajadores afectados tendrán derecho a que se

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

les otorgue otra equivalente a la suprimida o a la indemnización de ley, al decir del inciso IX.

Por tanto, en esta parte del trabajo, a continuación procederemos a enunciar las normas que constituyen el orden jurídico positivo regulador del mundo laboral en la entidad.

6. VARIABLES PARA EVALUAR LA EFECTIVIDAD

En la segunda etapa, definidas las normas que integraron al Sistema Jurídico regulador del mundo del trabajo en el Estado de México durante la década de los noventa, procederemos a ordenarlas a partir de los criterios que a continuación se expresan, de conformidad con la postura del maestro Eduardo García Máynes.

En virtud de que para el estudio y análisis de la eficacia del orden jurídico positivo vigente que regula al mundo del trabajo mexicano existe un gran número de opciones diseñadas a la luz de la Ciencia Jurídica moderna, así como las teorías bimensionales y las tridimensionales, en primer término procederemos a enunciar las normas que conformaron al sistema jurídico laboral en el Estado de México durante los noventa, para posteriormente proceder a su evaluación.

Como se ha venido señalando, para efecto de esta investigación, con objeto de poder confrontar a la estructura normativa con las estructuras de los hechos y los valores, de acuerdo a la Teoría Tridimensional del Derecho diseñada por Miguel Reale que se propuso como metodología para la elaboración del presente trabajo, es necesario, en un primer término, determinar el contenido del sistema jurídico laboral aplicable al Estado de México durante los noventa y, posteriormente, realizar el análisis de las normas que lo conforman en función del mundo del trabajo y el respeto a los derechos humanos laborales.

Para tal efecto, a continuación procederemos a enunciar las normas que conforman al sistema jurídico en estudio, a la luz de las diversas clasificaciones que, sobre las normas jurídicas existen, con el fin de adoptar la o las más adecuadas para esta investigación.

Dado que la clasificación de las normas constituye de entrada, un problema de perspectiva, para que ésta tenga validades consideramos que debería responder a las exigencias de orden práctico y a las necesidades sistemáticas, y es en este tenor, que a continuación se analizan los principales criterios de clasificación con objeto de determinar bajo cuales de ellos procederemos a definir el sistema normativo del mundo del trabajo para el caso del Estado de México durante los noventa, a así lograr los objetivos que se pretenden en esta investigación.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

6.1. UBICACIÓN DEL SISTEMA JURÍDICO EN LOS MACROSISTEMAS LABORALES.

Por tanto, a partir de las principales clasificaciones que del Derecho existen, conforme a lo expresado por el criterio del Maestro Eduardo García Máynez, procederemos a ubicar al sistema normativo laboral en los siguientes macrosistemas:

A fin de determinar la ubicación y el contenido de las normas que para esta investigación constituyen el sistema normativo laboral, primero procederemos a su definición, para cuyo efecto en primer término a la luz de la clasificación de las normas en función de la materia, se procederá a ubicar las de carácter laboral en alguna de las ramas jurídicas existentes.

Por tanto, a partir de las clasificaciones a que alude el Maestro García Máynez, desde el punto de vista de su ámbito material de validez las normas se clasifican conforme a la materia que regulan, en función de la división del derecho objetivo. Para cuyo efecto existen tres criterios de clasificación:

La teoría monista mediante la cual todas las normas jurídicas forman parte del Derecho, definido éste como un conjunto ordenado y coherente de las normas jurídicas, conjunto que constituye una unidad única y universal.

La teoría dicotómica a partir de la cual los preceptos jurídicos se agrupan en dos grandes ramas: La de Derecho público, en las cuales se incluyen a las constitucionales y administrativas, y la de Derecho privado, en las cuales se agrupan a las civiles y mercantiles.

Al respecto cabe mencionar que la distinción entre el Derecho Público y el Privado a sido una discusión histórica que se inicia desde la época de los romanos en la sentencia dictada por Ulpiano que señaló "Derecho público es el que atañe a la conservación de la cosa romana; privado el que concierne a la utilidad de los particulares."¹¹, En función de la índole del interés que garanticen o protejan, hasta aquellas que las clasifican en función de la naturaleza de la relación señalando que "La relación es de derecho privado, si los sujetos de la misma encuéntrase colocados por la norma en un plano de igualdad y ninguno de ellos interviene como entidad soberana. Es de derecho público, se establece entre un particular y el Estado (cuando hay subordinación del primero al segundo) o si los sujetos de la misma son dos órganos del poder público o dos Estados soberanos".¹²

La teoría tricotómica a través de la cual las normas jurídicas se aglutinan en tres grandes ramas: Las de Derecho Público, las de Derecho Privado y las de Derecho

¹¹ GARCIA MÁYNEZ, EDUARDO, Introducción al estudio del derecho, Editorial Porrúa, S.A., Cuadragésimosexta edición, reimpresión, México, 1994, p 131.

¹² Ibid., p 134.



social, definida éste última como "el orden de la sociedad en función de una integración dinámica, teleológicamente dirigida a la obtención del mayor bienestar social de las personas y de los pueblos, mediante la justicia social"¹³

En el Derecho social se integran los esfuerzos del Estado y de los particulares con objeto de dirigir sus actuaciones hacia el logro del bienestar social integral, como el medio que nos lleva hacia un orden jurídico fundado en la justicia social y la dignidad humana; por tal razón es en esta rama donde se incluyen todas aquellas normas jurídicas que tienen como objetivo rescatar la dignidad del hombre por la vía del trabajo, lo que a su vez permite igualar a los desiguales desde el punto de vista socioeconómico.

6.2 ÁMBITO MATERIAL DE VALIDEZ

Como ramas del Derecho social, el maestro González Díaz Lombardo menciona, entre otros, a: *El Derecho del trabajo, el Derecho agrario, el Derecho burocrático, el Derecho de la seguridad social, el Derecho mutual y el Derecho cooperativo.*

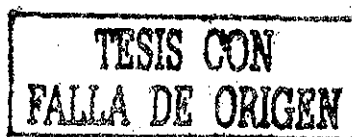
Ahora bien, para efectos de este trabajo, desde el punto de vista de su ámbito material de validez, se adopta como clasificación del Derecho a la Teoría Tricotómica, en la cual se incluye a la rama del Derecho social, como aquel conjunto de normas protectoras y reivindicatorias de los grupos económicamente discapacitados, sea por razones biológicas, sociales, culturales o económicas, los cuales frente a sus antagonicos se encuentran en desventaja.

Y dentro de la Teoría Tricotómica se define como una subrama del Derecho Social al Derecho Laboral, considerado éste último, como aquél que regula las relaciones entre quienes viven preponderantemente de la transferencia de su fuerza de trabajo en su interacción con el resto de miembros de la sociedad con objeto de protegerles y reivindicarles en el caso de que pierdan, a consecuencia de esa actividad su dignidad humana.

Dado que la clasificación de las normas constituye un problema de perspectiva, para que ésta tenga validez debe responder a las exigencias de orden práctico y a las necesidades sistemáticas; es en este tenor, que a continuación se analiza a los principales criterios de clasificación con objeto de determinar bajo cual de ellos se procede a sistematizarlas, para efectos de esta tesis.

Para el análisis y determinación de las clasificaciones de las normas que se adoptan en esta tesis, se parte del estudio que sobre las mismas lleva a cabo el Maestro Eduardo García Máynes, y que son las siguientes:

¹³ GONZÁLEZ DÍAZ LOMBARDO, FRANCISCO. *El derecho social y la seguridad social integral*", Colección Textos Universitarios. Editorial Universidad Nacional Autónoma de México, México, 1973, p 14.



6.3. LA FUENTE

Desde el punto de vista de su fuente. A partir del órgano que los crea, el orden jurídico se constituye por leyes o normas de derecho escrito, como es el caso de la Ley Federal del Trabajo, formuladas por órganos especiales, como el Poder Legislativo; derecho consuetudinario o no escrito, como en el caso de la prestación de ayuda de renta adquirida por un trabajador, que derivan de la costumbre y derecho jurisprudencial referido a la jurisprudencia expedida en materia de trabajo, la cual proviene de la actividad de la Suprema Corte.

6.4. LA SANCIÓN

Desde el punto de vista de sus sanciones. Con fundamento en las doctrinas romanas, N. Korkounov divide los preceptos jurídicos en cuatro grupos.

Leges perfectae, aquellas cuya sanción consiste en la inexistencia o nulidad de los actos que las vulneran. Se dice que son perfectas porque la sanción impide que el infractor logre el fin que se propuso al violar la norma, al dejar al acto inexistente, nulo absoluto o nulo relativo; tal es el caso de la sanción que se impone al patrón que deja de pagar su salario al trabajador que consiste, entre otras, en cubrir al trabajador el salario que dejó de percibir.

Leges plus quam perfectae, son las que imponen una sanción a hechos que son de difícil o imposible reparación, como sería el caso de un accidente de trabajo en que pierda la vida el trabajador, por negligencia del patrón, en cuyo caso, la norma sancionadora sólo le podrá imponer al infractor un castigo y exigirle además la reparación pecuniaria del daño.

Leges minus quam perfectae, son aquellas cuya violación no impide que el acto violatorio produzca efectos jurídicos, pero hace al sujeto, acreedor a un castigo; tal es el caso de la contratación de trabajadores menores de 14 años en contra de lo dispuesto por el artículo 173 de la Ley Federal del Trabajo hecha por un patrón; acción que no es causa de nulidad del contrato, pues el patrón está obligado a cumplir con las prestaciones que derivan del mismo, en tanto éste fenece, ya que dicho contrato produce efectos jurídicos; sin embargo, conforme al artículo 996 del mismo ordenamiento, el patrón también se hace acreedor a una sanción equivalente de 3 a 155 veces el salario mínimo general, tomando como base del cálculo la cuota diaria de salario mínimo general vigente, en el lugar y tiempo en que se cometa la violación, a la luz del artículo 992 del ordenamiento en estudio.

Leges imperfectae, En este grupo se incluyen todas aquellas leyes que carecen de sanción jurídica, las cuales por lo general son de derecho público o internacional, como es el caso de las sanciones que establecen los organismos no gubernamentales por las violaciones a los derechos humanos de los trabajadores mexicanos indocumentados en Estados Unidos de Norte América.



6.5. LA CUALIDAD

Desde el punto de vista de su cualidad, a las normas se les divide en función de la capacidad de permitir o prohibir, ya una acción, ya una omisión, en dos grupos:

Las positivas o permisivas, como aquellas que atribuyen a un sujeto la facultad de hacer o de omitir algo, es decir, permiten cierta conducta de acción u omisión. Por tanto, el objeto de estas normas es una conducta jurídicamente lícita. Tal es el caso de la garantía de libertad de trabajo.

Las negativas o prohibitivas, por el contrario niegan a un sujeto la facultad de hacer o de omitir algo, las que prohíben cierto comportamiento de acción u omisión y su objeto lo constituyen las conductas jurídicamente ilícitas. Como por ejemplo el impedir el trabajo de menores de 16 años en labores insalubres.

6.6 LAS RELACIONES COMPLEMENTARIAS

Desde el punto de vista de sus relaciones de complementación a las normas se les clasifica en función del sentido que tienen con relación a ellas mismas o a otras normas, en dos grupos:

6.6.1. PRIMARIAS

Primarias, aquellas normas jurídicas que tienen por sí mismas sentido pleno o son complementadas por dos o más normas.

6.6.2. SECUNDARIAS

Secundarias aquellas que sólo poseen significación cuando se les relaciona con preceptos llamados primarios o son reglas de derecho complementarias de otra; es decir, no encierran una calificación independiente, éstas a su vez se clasifican en 5 grupos a saber, que son:

6.6.2.1. Las de iniciación, duración y extinción de la vigencia, llamadas también, normas de vigencia, por estar relacionadas con la aplicación de la norma en el tiempo, las cuales se definen como todas aquellas relacionadas con la vigencia de la norma, y a su vez se dividen en: 1. De iniciativa, indican la fecha de entrada en vigor de una disposición definida como primaria, las que por lo general se encuentran como artículos transitorios, tal es el caso de la entrada en vigor de la Ley Federal del Trabajo; 2. De duración que fijan el tiempo en que una ley estará en vigor, como es el caso de la vigente Ley del Seguro Social cuya duración es indefinida y 3. De extinción, son las que extinguen la fuerza obligatoria de una norma determinada y por lo general se extinguen a consecuencia de la entrada en vigor de una nueva norma, como es el caso de la extinción de la Ley del Trabajo de 1933 por la Ley Federal del Trabajo en vigor.



6.6.2.2. Las de definición, declarativas o explicativas, aquellas que explican o definen los términos empleados en otros preceptos en función del contenido jurídico que el legislador impone a los tecnicismos y que se considera conveniente explicar a través de otras normas, tal es el caso del concepto de coalición que incluye la Ley Federal del Trabajo en el artículo 355.

6.6.2.3. Las permisivas, son aquellas que establecen excepciones en relación con otras normas, como es el caso de los descuentos en los salarios de los trabajadores que están prohibidos, salvo en los casos a que se refieren las fracciones de la I a la VII del artículo 110 de la Ley Federal del Trabajo.

6.6.2.4. Las interpretativas, aquellas que incluyen la interpretación de un precepto legal hecha por el legislador mismo como auténticas o legislativas, con relación a otros preceptos primarios cuyo sentido y alcance determinan; tal es el caso de la Ley Federal del Trabajo que define a la jornada diurna como la comprendida entre las seis y las veinte horas, conforme a lo dispuesto por el artículo 60, constituyéndose en ley interpretativa del inciso I del Apartado "A" de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la cual establece que la duración de la jornada diurna máxima será de ocho horas.

5.6.2.5. Las sancionadoras, constituyen el grupo más numeroso e importante de las secundarias. Su supuesto jurídico es la inobservancia de los deberes impuestos por la disposición sancionadora. Al respecto Kelsen expresa la relación entre las normas sancionadas y las sancionadoras a la luz de la siguiente fórmula: Si Jorge (A) es trabajador (B), debe de ser capacitado; si (B) no es capacitado, debe ser (C)sancionado el patrón; de donde la primera parte del enunciado corresponde a la norma sancionada y la segunda a la sancionadora. Sin embargo, cabe aclarar que las normas sancionadoras no siempre se refieren a normas contenidas en los textos legales; como por ejemplo lo dispuesto en el artículo 1006 que impone penas a quienes presenten testigos falsos, ya que tal violación del deber de presentar testigos que se conduzcan con verdad, no existe en la Ley Federal del Trabajo, pues en ningún artículo se dice que los testigos deberán decir la verdad, ser honestos y no decir mentiras, y sólo se señalan las penas para quienes se conduzcan con falsedad en sus declaraciones testimoniales, de donde se desprende que ante las leyes secundarias sancionadoras debe sobreentenderse que existen leyes primarias sancionadas.

6. 7. EN FUNCIÓN DE LA VOLUNTAD DE LAS PARTES

Desde el punto de vista de sus relaciones con la voluntad de las partes, al decir del Maestro García Máynes, a las normas se les clasifica en dos grupos:



6.7.1. NORMAS TAXATIVAS

Normas taxativas, llamadas también *normae congenti* o *ius congens*, son aquellas que obligan en todo caso a los particulares, es decir, mandan o imperan independientemente de la voluntad de las partes, de manera que no es lícito derogarlas ni absoluta ni relativamente, con relación al fin determinado que las partes se propongan alcanzar dado que la obtención del fin está disciplinado a la norma misma; como lo es la obligación, para las partes, de pactar en un contrato de trabajo salarios igual o por arriba de los mínimos generales. Ahora bien, cuando existen actos violatorios de este tipo de normas, no se producen efectos jurídicos algunos, como lo señala el párrafo V del artículo 5 de la Ley en mención al establecer que "Las disposiciones de esta Ley son de orden público por lo que no producirá efecto legal, ni impedirá el goce y el ejercicio de los derechos, sea escrita o verbal, la estipulación que establezca un salario inferior al mínimo".

6.7.2. NORMAS DISPOSITIVAS

Normas dispositivas, llamadas *ius dispositivum*, son aquellas que pueden dejar de aplicarse por voluntad expresa de las partes a una situación jurídica concreta; es decir, sólo valen cuando no existe una voluntad diversa de las partes, manifestada legalmente, como en el caso del artículo 35 de la Ley Federal del Trabajo al señalar que "Las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado. A falta de estipulación expresa, la relación será por tiempo indeterminado". A su vez, estas normas se dividen en dos grupos:

6.7.2.1. Las interpretativas, que sirven para interpretar la voluntad de las personas que han intervenido en un negocio jurídico, como en el caso del artículo 280 de la Ley Federal del Trabajo al señalar que "los trabajadores que tengan una permanencia continua de tres meses o más al servicio de un patrón, tienen a su favor la presunción de ser trabajadores de planta".

6.7.2.2. Las supletivas, se aplican en ausencia de una regulación especial establecida por los contratantes, como en el caso del artículo 21 de la Ley Federal del Trabajo al señalar que "Se presumen la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe."

6.8. POR SU ÁMBITO DE VALIDEZ.

Desde el punto de vista de su ámbito de validez, al decir de Kelsen, las normas que conforman al orden jurídico se clasifican a su vez, en: espaciales, temporales, materiales y personales.

6.8.1 ÁMBITO ESPACIAL DE VALIDEZ



Desde el punto de vista espacial de validez, las normas se clasifican en función de la porción de espacio en que el precepto es aplicable, en cuyo caso éstas pueden ser generales o federales, que se aplican en todo el territorio nacional, como las de seguridad e higiene, las locales o estatales que se aplican en el territorio de una entidad federativa como las de administración del trabajo, y las municipales, como las que regulan al Sistema Municipal de Empleo, aplicables sólo en el territorio de un municipio como ente libre, las cuales constituyen la tercera esfera jurisdiccional en el caso de México.

Desde el punto de vista del ámbito de validez espacial, a su vez, a las normas laborales se les clasificará en:

6.8.1.1 Normas internacionales válidas en nuestro país, como todas aquellas que conforme a la Constitución son aplicables en el territorio nacional y por tanto forman parte del cuerpo normativo mexicano, como es el caso de los Derechos Humanos laborales insertos en la Carta de Derechos y Deberes de la ONU.

6.8.1.2. Normas de carácter federal, aquellas que se encuentran insertas en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos derivan de ella y son de aplicación en todo el territorio nacional, como lo dispuesto por sus artículos 3, 5, 25, 26, 28, 73, 115, 116, 123 y 133 y lo que establecen sus leyes reglamentarias, tales como la Ley Federal del Trabajo.

6.8.1.3. Normas de carácter local o estatal, aquellas cuyo ámbito de aplicación lo es sólo una entidad federativa, como en el caso de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de México y sus leyes reglamentarias como lo es el Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo y de la Previsión Social del Gobierno del Estado de México.

6.8.1.4. Normas de carácter municipal, son las que tienen como ámbito de aplicación sólo el territorio de un determinado municipio como lo es el Reglamento del Sistema Municipal del Empleo del Municipio de Toluca

6.8.2. ÁMBITO TEMPORAL DE VALIDEZ

Desde el punto de vista de su ámbito temporal de validez a las normas se les clasifica en función al lapso durante el cual conservan su vigencia, así se les divide en dos grupos: 1. De vigencia determinada, cuando la duración de su obligatoriedad está establecida de antemano y puede ser desde el momento de su publicación, como en el caso del artículo 5º transitorio de la Ley Federal del Trabajo; 2. De vigencia indeterminada, cuando el lapso de su vigencia no se fija desde su expedición y sólo pierde su vigencia al ser abrogada o derogada, expresa o tácitamente, como en el caso de la abrogación de la Ley Federal del Trabajo del 18 de agosto de 1931 o la derogación tácita del Contrato de aprendizaje por la Ley Federal del Trabajo de 1970.

6.8.3. ÁMBITO PERSONAL DE VALIDEZ

Desde el punto de vista de su ámbito personal de validez a las normas se les clasifica en función de los sujetos a quienes obligan en:

6.8.3.1. Genéricas, que obligan o facultan a todos los comprendidos dentro de la clase designada por el concepto sujeto de la disposición normativa, como por ejemplo, de acuerdo con el párrafo segundo del artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquél por virtud del cual, una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario. Norma que como en todas las jurídicas consta de dos partes: un supuesto, constituido por la hipótesis de que si una persona presta a otra un servicio personal subordinado, y la disposición de que quien recibe ese trabajo personal subordinado, es decir, se encuentra en tal hipótesis, está obligado a pagar un salario; ahora bien, como el concepto-sujeto de la disposición normativa es "que quien recibe ese trabajo personal subordinado", la norma es aplicable a todos los miembros de la clase designada por este concepto; es decir todos los que reciben un trabajo personal subordinado, tienen el deber de pagar un salario que además de haber sido el pactado, debe ser justo y remunerador.

6.8.3.2. Individualizadas, que obligan o facultan a uno o varios miembros individualmente determinados de la clase designada por el concepto sujeto de la norma genérica que les sirve de base, como sería el caso de que se dictara un laudo que le otorgase a Jorge Gómez el derecho a disfrutar de un período anual de vacaciones pagadas de 18 días laborables o más por tratarse de un trabajador de 17 años que labora para la Empresa Gigante, S. A., norma ésta que solamente es aplicable a él, aunque el fundamento de su aplicación resida en una norma genérica, según la cual, conforme lo menciona el artículo 179, los menores de dieciséis años disfrutarán de un período anual de vacaciones pagadas de dieciocho días laborables, por lo menos. Cabe mencionar que a las normas individualizadas se les puede dividir en privadas, aquellas que derivan de la voluntad de los particulares, en cuanto éstos aplican ciertas normas genéricas, tales como el contrato de trabajo, y públicas que constituyen actividades de las autoridades, como lo serían el laudo y los tratados internacionales, entre otros.

6.9. SISTEMA JURÍDICO AL QUE PERTENECE

Desde el punto de vista del sistema al que pertenecen. Esta clasificación se funda en el pensamiento racionalista basado en el ideal de la ciencia vigente desde el Renacimiento, ideal que al decir de Cassirer se cifra en el sistematismo.

A partir de esta clasificación, la misión propia del pensamiento filosófico consiste en la construcción de sistemas, bajo el principio de que el sistema es "constructivo, organizador y, de algún modo, creador de la realidad."¹⁴

Así para que haya ciencia jurídica, dicen los seguidores de esta postura, se requiere un objeto expresable en leyes generales e integrables en un sistema, el cual a la luz del Derecho Positivo se puede decir que existe, dado que todo precepto del derecho positivo vigente, pertenece a un sistema normativo; en este sentido, podemos afirmar que dentro del Sistema Romano Germánico se define como uno de sus subsistemas al Sistema normativo mexicano, el cual a su vez contiene al Subsistema Laboral del Estado de México.

Ahora bien, si analizamos al subsistema laboral del Estado de México vigente durante la década de los noventa, como un sistema, podemos definirlo como aquel integrado por el conjunto de normas jurídicas vigente durante los noventa que regularon las relaciones laborales al interior del mundo del trabajo, y las cuales tuvieron la posibilidad de asociarse directa o indirectamente con otra u otras de superior, inferior o igual jerarquía.

6.9.1. MEDIO AMBIENTE DEL SISTEMA

Por tanto, para este efecto, el marco normativo que reguló al mundo del trabajo durante los noventa en el Estado de México, se define, a la a la luz de esta clasificación y en función de su medio ambiente, de la siguiente manera:

Como subsistema del subsistema jurídico mexicano en el seno Sistema Romano Germánico.

Y a su vez, como un subsistema del sistema jurídico mexicano y del sistema jurídico laboral internacional.

6.9.2. COMPONENTES DEL SISTEMA

Por otra parte, este sistema jurídico que reguló al mundo laboral del Estado de México durante los noventa, también se analiza en función de sus componentes, es decir de aquellos conjuntos de normas jurídicas integrantes de los subsistemas jurídicos a los que nos hemos venido refiriendo, a lo largo de esta investigación y que hemos denominado como los siguientes:

6.9.2.1. El sistema del Derecho al trabajo, constituido por el conjunto de normas jurídicas que regulan la colocación individualizada, especializada y masiva de trabajadores; la formación para el empleo tanto el sistema educativo, como en el

¹⁴ LEGAZ Y LACAMBRA; LUIS, Filosofía del Derecho, Tercera edición revisada y aumentada. Editorial Bosch, Barcelona, 1972, p 102.

laboral, además de la organización social para el trabajo en sus vertientes individual y colectiva.

6.9.2.2. El sistema del Derecho del trabajo, integrado por el conjunto de normas jurídicas que regulan todas las formas contractuales a través de las cuales una de las partes ofrece la transferencia de su fuerza de trabajo a cambio de un pago, en este sentido, el sistema lo integramos por normas de carácter civil, normas de carácter mercantil y las propiamente dichas normas de trabajo, las cuales a su vez las clasificamos en normas de derecho del trabajo aplicables a los trabajadores del sector privado, en sus relaciones individuales o colectivas, y normas de derecho burocrático aplicables a los trabajadores de los Poderes de la Unión, los Poderes del Estado de México y los de los municipios de la entidad en sus vertientes individual y colectiva.

6.9.2.3. El sistema del Derecho del autoempleo, conformado por una parte con el conjunto de normas jurídicas que regulan las relaciones individuales de los prestadores de servicios profesionales y de oficios varios que ofrecen su fuerza de trabajo en forma individual e independiente; y por la otra, con el conjunto de normas jurídicas que regulan a las organizaciones sociales para el trabajo, tanto agrarias como industriales y de servicios y que van desde el ejido hasta los kibutz israelitas que existen en el Estado de México, pasando por las sociedades de solidaridad social, las cooperativas y las mutualidades.

6.9.2.4. El sistema del Derecho a la asistencia y seguridad social y económica, este sistema lo integran todas aquellas normas tendientes a proteger los derechos de la clase trabajadora por terminación o rescisión de contrato, independientemente de que la causal haya sido imputable al patrón o al trabajador; asimismo, los derechos que lo protegen frente a riesgos sean éstos de carácter natural como en el caso de un accidente no laboral, o de trabajo como lo son los accidentes laborales o enfermedades profesionales y finalmente aquellos derechos que le protegen ante contingencias biológicas, tales como el embarazo y la edad.

6.9.2.5. El sistema del Derecho administrativo, procesal y penal aplicable al mundo laboral, integrado por el conjunto de normas jurídicas que regulan en quehacer de las instituciones del sector público y paraestatal encargadas de diseñar políticas y estrategias tendientes al logro del bien común, así como vigilar el cumplimiento de las normas reivindicadoras de la clase trabajadora, a través de sanciones que van desde amonestaciones hasta la tipificación de delitos laborales y de seguridad social.

En este rubro considero importante destacar al derecho penal del trabajo para el caso del Estado de México durante los noventa, a través de las siguientes consideraciones:

En México, con objeto de proteger la justicia y equidad en las relaciones laborales, en el ámbito del derecho del trabajo y de la seguridad social, existen un derecho

administrativo sancionador, un derecho procesal sancionador y lo que podríamos denominar, propiamente dicho, un derecho penal.

El derecho administrativo sancionador se ejerce por las autoridades del trabajo cuando existe la infracción a una norma inserta en la Ley Federal del Trabajo; sin embargo, también están autorizadas para imponer sanciones las juntas de conciliación y arbitraje ante las violaciones cometidas por las partes durante los procedimientos jurisdiccionales laborales, las cuales no tiene el carácter de penal en estricto sentido, ya que la autoridad encargada de realizar las indagatorias para determinar si se violó o no alguna norma del derecho del trabajo, lo es la autoridad administrativa o jurisdiccional en materia de trabajo.

Además del derecho administrativo y jurisdiccional sancionador, en la propia Ley Federal del trabajo se tipifican conductas que constituyen actos delictivos; es decir, que en esta ley se tipifican varios delitos con objeto de lograr el equilibrio entre los factores de la producción y la legalidad de lo actuado durante los procedimientos laborales jurisdiccionales.

Pero como, en México, la única autoridad persecutoria, lo es el Ministerio Público, por denuncia o querrela de la parte afectada o de quien conoce de la conducta antijurídica, corresponde al afectado, o en su caso a las autoridades del trabajo ser los denunciantes o querellantes al percatarse de la existencia de un acto tipificado como delito por la legislación del trabajo.

Como lo menciona la Ley Federal del Trabajo el bien jurídico tutelado tratándose de infracciones a las normas sustantivas lo son los derechos consagrados a favor de los trabajadores, como el elemento desvalido en la relación trabajador-patrón; por lo tanto, el patrón se constituye en el sujeto activo y el trabajador en el pasivo; sin embargo, respecto a las normas adjetivas, el bien jurídico tutelado lo es la legalidad en el procedimiento laboral en cuyo caso el sujeto activo es quien viola la ley, como puede ser, el abogado patrono y en este caso, el pasivo siempre lo será la autoridad laboral.

A estos delitos se les define como especiales, porque para cometer el delito el sujeto activo requiere tener la calidad de funcionario de la administración pública del trabajo, patrón, trabajador, abogado defensor o testigo del trabajador o patrón, según el caso.

Del análisis realizado al cuadro sinóptico anterior, teóricamente se desprende que al ser la Ley Federal del Trabajo una ley de jurisdicción federal, consideramos que la tipificación de los delitos relacionados con el trabajo, debieran tener ese carácter; sin embargo, el Código Penal Federal no hace referencia alguna, a estos delitos, laguna legal, que en muchas entidades federativas, ha dejado en estado de indefensión a quienes han sido víctimas de tales conductas antisociales.

Frente a la situación anterior, en algunas entidades federativas, como la del Estado de México, los legisladores se han preocupado por cubrir el vacío legal, que existe en el derecho penal de jurisdicción federal, y han tomado la decisión de incluir en el Código Penal del Estado Libre y Soberano de México, los delitos relacionados con la prestación de un trabajo personal subordinado; pero desdichadamente, al tipificarlos éstos no se definieron exactamente en la forma como se encuentran tipificados dentro de la Ley Federal del Trabajo; por tal razón, a las víctimas de estos delitos y a las autoridades del trabajo se les impide denunciar o querellarse ante los actos tipificados como conductas antisociales de carácter laboral.

De lo cual, podemos concluir que en México, el derecho penal del trabajo, requiere de un análisis profundo para que éste se pueda integrar a la legislación penal y se convierta en un instrumento que realmente proteja los derechos a favor de los trabajadores y la legalidad en el procedimiento laboral.

Por otra parte, dentro del derecho de la seguridad social, también existen hechos que la Ley del Seguro Social tipifica como delitos especiales, sujetos en una primera instancia a una autoridad diversa a la penal, quien entre sus atribuciones tiene la de denunciar o querellarse ante la jurisdicción penal.

La Acción penal la ejercen las autoridades del Seguro Social o las de la Secretaría Federal de Hacienda y Crédito Público.

Las conductas antijurídicas definidas como típicas por la Ley del seguro social, pueden ser realizadas por las autoridades del Instituto del seguro social, los trabajadores, los patrones, los beneficiarios o quienes cotizan en el régimen del Instituto.

El bien jurídico tutelado en los delitos de seguridad social, lo constituye el patrimonio del Instituto; sin embargo, hay autores como la Dra. De Vicente que consideran que al violarse la ley y evitar que el Instituto otorgue a un derechohabiente las prestaciones que se le debieron haber entregado, éste también debiera constituirse en un bien jurídico tutelado.

Por otra parte, al definir como sujeto pasivo del delito al trabajador vulnerable, consideramos necesario definir sus elementos tales como la sanción, el objeto material del delito, así como el sujeto pasivo y sus elementos.

Además conviene señalar que también estos delitos se consideran especiales, porque para cometer el delito el sujeto requiere tener la calidad de funcionario, patrón, trabajador, por poner un ejemplo.

Sin embargo, consideramos que a pesar de ser delitos tipificados en la Ley Federal del Trabajo, éstos, ha la fecha, no se han tipificado como actos u omisiones delictivos en el Código Penal Federal y sólo en algunas entidades federativas se han tipificado, como lo es el caso del Estado de México; sin embargo, desde mi punto de

vista, existe un conflicto que afecta la ordenación jerárquica de las normas integrantes del Sistema Jurídico Mexicano, lo cual ha impedido la tipificación de los delitos del orden laboral en perjuicio de la clase trabajadora.

Con relación a los delitos descritos en la Ley del Instituto Mexicano del Seguro Social, como se desprende del cuadro, el bien jurídico tutelado lo es el Estado, quien al sufrir un menoscabo en sus ingresos, tiene la atribución de denunciar o querrellarse ante el hecho punible e iniciar un procedimiento penal en contra del responsable del hecho antisocial; sin embargo, considero que también debiera ser el trabajador por ser el elemento desvalido en la relación que se da entre los patrones y los trabajadores.

Ahora bien, en el caso de los Delitos de Seguridad Social, éstos al ser equiparados como delitos de defraudación fiscal, se definen en México con el carácter de Delitos Especiales

Cabe mencionar que también se tipifican delitos relacionados con el trabajo, en otras leyes, como lo son: las Leyes Orgánicas de la Administración Pública Federal y Estatal; los Reglamentos de las Secretarías del Trabajo Federal y Estatal; las Leyes de Responsabilidades de los Funcionarios Públicos Federales y Estatales; La Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda; la del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado; la Ley de los Sistemas de Ahorro para el Retiro y la Ley de las Administradoras de Fondos para el Retiro.

6.9.2.6. El sistema del Derecho de coparticipación, conformado por el conjunto de normas jurídicas tendientes a regular las relaciones que se dan en los organismos bipartidistas, tales como las comisiones mixtas temporales y permanentes, así como los sistemas de cogestión; tripartitas, como las Comisiones tripartitas de los sectores privado y social, para finalizar en las que regulan los órganos de concertación social, sea por materia o en forma integral y que, de alguna manera, sus decisiones inciden en el mundo laboral, tanto a su interior, como en sus relaciones con su medio ambiente.

Si bien es cierto el constructivismo racionalista implica una falta de sentido histórico, para erradicar este problema, en la presente investigación se analizaron también, a los sistemas jurídicos del mundo laboral mexicano a partir de la posición metódica propuesta por el funcional estructuralismo por lo que hace a la construcción de los sistemas.

6.10. ORDEN JERÁRQUICO

Desde el punto de vista de su jerarquía. En virtud de que los preceptos legales que pertenecen al sistema jurídico pueden ser del mismo o de diverso rango, a la luz de la jerarquización de las normas se puede hablar de dos tipos de relaciones: La de coordinación que se da entre normas del mismo rango y la de supra o subordinación

entre preceptos de diverso rango, la cual permite la ordenación escalonada de aquellos preceptos y revela, al mismo tiempo, el fundamento de su validez.

Para cuyo efecto, en un primer término, procederemos a presentar a la luz de la pirámide utilizada por Kelsen, las normas que conforman al orden jurídico mexiquense encargado de regular al mundo del trabajo durante la década de los noventa en sus tres niveles: federal, estatal y municipal.

El problema del orden jerárquico normativo por primera vez se planteó en la Edad media; sin embargo, no fue sino hasta los tiempos modernos que Bierling analiza la posibilidad de establecer una jerarquización de los preceptos del derecho, y considera ya, como partes constitutivas del orden jurídico, no solamente la totalidad de las normas en vigor, sino la individualización de éstas en actos como los testamentos, las resoluciones administrativas, los contratos y las sentencias judiciales. Ideas que dieron origen a la teoría de la jerarquización de las normas del profesor vienés Adolph Merkl, la cual fue retomada por Hans Kelsen y Verdross.

Al decir de Merkl, el orden jurídico no se agota o resume en un conjunto más o menos numeroso de preceptos de observancia general, pues subordinadas a las leyes y condicionadas por ellas, aparecen los actos jurídicos en su infinita variedad y multiplicidad, los cuales constituyen la individualización, es decir normas especiales o individualizadas de los preceptos generales o abstractos.

Así, el precepto jurídico que establece que "Por cada seis días de trabajo disfrutará el trabajador de un día de descanso, por lo menos, con goce de salario íntegro", es norma general o regla abstracta que cabe aplicar a un número ilimitado de situaciones concretas; a diferencia del laudo que resuelve que el trabajador "X" por cada seis días de trabajo debe disfrutar de un día de descanso, por lo menos, con goce del salario íntegro, el cual se refiere a un negocio jurídico concreto del cual se derivan ciertas consecuencias.

Ahora, cuando una situación jurídica abstracta se transforma en concreta y la norma general se individualiza, se está ante la aplicación, a la luz de la cual se descubre el criterio que permite establecer la ordenación jerárquica entre las diversas normas del orden jurídico, así como entre éstas y los actos jurídicos.

Al proceso de aplicación se le define como una larga serie de situaciones que se escalonan en orden de generalidad decreciente, de donde toda situación jurídica se halla condicionada por una norma abstracta; así las de general observancia, que en relación con los actos jurídicos son condicionantes, y se encuentran, a su vez, condicionadas por otros preceptos de mayor rango. Por tanto, una norma es condicionante de otra, cuando la existencia de ésta depende de la de aquélla, al igual que los actos jurídicos son condicionados por las normas del derecho, ya que su formación, validez y consecuencias de los mismos derivan de dichas normas y en ellas encuentran su fundamento.

Así por ejemplo la existencia del contrato de trabajo está condicionada por las disposiciones de carácter general que establecen las formas de contratación, las reglas de capacidad, los requisitos de validez y sus consecuencias jurídicas; de ahí que, para algunos juristas los contratos sean ley o norma individualizada para quienes los celebran.

De lo cual se desprende que el orden jurídico es una larga jerarquía de preceptos, cada uno de los cuales desempeña un papel doble: en relación con los que le están subordinados, tiene carácter normativo y en relación con los supraordinados, es un acto de aplicación. De ahí que se considere que toda norma general o individualizada, abstracta o concreta posee dos caras, desde arriba aparece como acto de aplicación y desde abajo como norma; sin embargo, esto no siempre es cierto, ya que el ordenamiento jurídico no es una sucesión interminable de preceptos determinantes y actos determinados, sino que tiene un límite superior, denominado norma fundamental o suprema sobre la que no existe ningún precepto de superior categoría y otro inferior integrado por los actos finales de ejecución, no susceptibles ya de provocar ulteriores consecuencias por representar la definitiva realización de un deber jurídico.

Al presentar el orden jurídico normativo del sistema jurídico mexicano aplicable al mundo laboral, nos percatamos que, a la luz de las teorías sobre supremacía constitucional, existen varios puntos de vista que tienen como resultado el diseño de la pirámide jerárquica de las normas jurídicas aplicables al mundo del trabajo.

De lo expresado se concluye que el orden jerárquico normativo del sistema jurídico del Estado de México durante los años noventa aplicable al mundo laboral se compone de diversos grados, en función del punto de vista ideológico de quienes sustentan tal postura.

6.10.1. JERARQUIZACIÓN A PARTIR DEL DERECHO NATURAL

Si partimos de la postura ideológica abrazada por Aubry y Rau, podremos considerar que el vértice de la Pirámide de las normas jurídicas está constituido por el Derecho natural, definido éste como el conjunto de "principios absolutos e inmutables, anteriores y superiores a toda legislación positiva"¹⁵

A pesar de que esta teoría resulta atractiva para el estudio que se presenta, si se partiera de ella, se estaría bajo el supuesto de que sólo es derecho natural el positivizado y ello está en desacuerdo con los presupuestos teóricos de Maritain, además, se trastocaría la esencia de la metodología propuesta por la Teoría Tridimensional del Derecho de Reale, que decidimos adoptar para la elaboración del presente trabajo.

¹⁵ LEGAZ Y LACAMBRA, LUIS, *Filosofía del Derecho*, Tercera edición revisada y aumentada. Editorial Bosch, Barcelona, 1972, p 97.

Por lo expuesto, para definir cuales son las normas que constituyen el vértice de la pirámide jurídica que regula al mundo del trabajo, adoptaremos la pirámide utilizada por Kelsen y en consecuencia, en primer término se procede al análisis del Principio de la Supremacía de la Constitución sobre el que descansa nuestro régimen constitucional. Sin embargo, este Principio tiene connotaciones diversas, de las cuales cabe destacar las siguientes:

Al decir del Maestro Feliciano Calzada Padrón el principio de la supremacía constitucional es el resultado inequívoco de la soberanía del pueblo, quien en a través de su constitución define su Estado de Derecho y organiza su estructura social.

El Maestro Tena Ramírez, considera a la constitución como la expresión de la soberanía popular, definida ésta como la voluntad más alta y jerarquía de poder más completa que la de un pueblo en pleno goce de su más elevada facultad como es la soberanía. Y por serlo, está por encima de toda ley y autoridad, convirtiéndose en una ley rígida y escrita que, implícita y explícitamente, rige todas las leyes y autoriza a todas las autoridades, otorgándole un carácter distinto al poder constituyente que "no gobierna, sino sólo expide la ley en virtud de la cual gobiernan los poderes constituidos; Éstos a su vez, no hacen otra cosa que gobernar en los términos y límites señalados por la emanada del constituyente, sin que puedan en su carácter de poderes constituidos alterar en forma alguna la ley que los creó y los dotó de competencia."¹⁶

6.10.2. JERARQUIZACIÓN A PARTIR DEL DERECHO INTERNO EN SU INTERACCIÓN CON EL SISTEMA SOCIOECONÓMICO

Si bien es cierto, nuestra Constitución Federal tiene un carácter rígido, también es que ésta admite que eventualmente y en forma restringida, que el Congreso conjuntamente con los Congresos Locales puedan adicionarla o reformarla, bajo el influjo de factores políticos, económicos, sociales e históricos que actúan a través del intérprete, que en este caso lo es el poder legislativo federal conjuntamente con los de los estados federados, con objeto de satisfacer las necesidades y anhelos de la sociedad y así adaptar la Constitución a los nuevos tiempos. Pues "de otro modo daría lugar o a la anarquía desenfrenada de un pueblo sin instituciones, ni frenos jurídicos, ni gobierno, o al despotismo de un hombre o de una oligarquía que maneje a su capricho al mismo pueblo utilizándolo como instrumento."¹⁷

¹⁶ TENA RAMÍREZ, FELIPE. Derecho constitucional mexicano, Vigésimasexta edición, Editorial Porrúa, S.A. ; México, 1992, p 13

¹⁷ LANZ DURET, MIGUEL. Derecho constitucional mexicano. Quinta edición, Cia. Editorial Continental, S.A. de C.V., México, 1984, p 3

6.10.3. JERARQUIZACIÓN A PARTIR DEL DERECHO INTERNO

En la tercera postura, cabe señalar al Maestro Martínez de la Serna, quien frente a la teoría ortodoxa constitucional, menciona que "la Constitución Federal es superior a todas las constituciones de las Entidades Federativas, en virtud del pacto federal conforme al cual se envuelven éstas en una cobertura única proyectándose la unidad política: Los Estados Unidos Mexicanos"¹⁸

Aunando en la postura anterior, Serafín Ortíz Ramírez, con apoyo en lo expresado por el autor Lanz Duret, considera que "en México vivimos dentro de un régimen estrictamente institucional en el que sólo la Constitución Federal es Suprema y a la cual todos los poderes, todas las leyes, todos los nacionales o extranjeros, están sujetos a los mandatos imperativos de la Constitución."¹⁹; de igual manera, el maestro Miguel Lanz Duret, considera que el principio fundamental sobre el que descansa nuestro régimen constitucional lo es el Principio de Supremacía de la Constitución, otorgándole sólo a ella el carácter de supremo en la República, en los mismos términos que el autor Serafín Ortíz Ramírez lo menciona y "en donde los gobernados están sujetos a los mandatos imperativos y soberanos de la Constitución Política que nos rige".²⁰

Por otra parte, El Maestro Martínez de la Serna, señala que nuestra Constitución Federal perfila el principio de supremacía constitucional al mencionar que la soberanía popular se ejerce por medio de los Poderes de la Unión; que los Estados en ningún caso podrán contravenir las estipulaciones del Pacto Federal y por tanto el régimen federal es supremo con relación al régimen estatal.

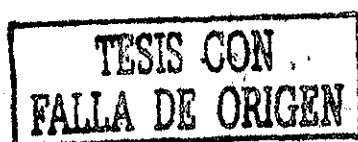
Además define al poder constituyente conforme a la concepción de Sieyés como aquél en el que el pueblo se da su máxima ley y crea el estado de Derecho, en el cual se presupone la inviolabilidad desde la Constitución federal hasta la última disposición reglamentaria municipal con objeto de restaurar la autoridad moral de los representantes y la confianza de los representados.

Como lo mencionan Serafín Ortíz Ramírez y Juan Antonio Martínez de la Serna, la Constitución federal, comparte el principio de supremacía con las leyes del Congreso de la Unión que emanan de ella y los tratados internacionales que estén de acuerdo con la misma celebrados y que se celebren por el Presidente de la República, con la aprobación del Senado; normas, todas ellas a quienes les otorga un rango prioritario, al definirlos como la Ley Suprema de la Unión; principio que en éstos términos adopta el artículo 133 Constitucional.

¹⁸ MARTÍNEZ DE LA SERNA, JUAN ANTONIO. Derecho constitucional mexicano, Editorial Porrúa, S.A. :, México, 1983, p 42

¹⁹ ORTÍZ RAMÍREZ, SERAFÍN. Derecho constitucional mexicano. Primera edición, Editorial Cvltvra, T.G., S.A., México, 1961, pp 124

²⁰ LANZ DURET, MIGUEL. Op. cit., p 4



De lo expuesto, se concluye que a partir de la Teoría adoptada por Kelsen, para esta investigación, el vértice de la Pirámide está conformado por las Normas Constitucionales y los tratados Internacionales suscritos por México conforme a derecho.

Y para el efecto, se define a la Constitución Federal como la ley fundamental de México emanada del Poder Constituyente, que determina y organiza los poderes públicos a quienes los dota de competencia propia y además protege, frente al poder del estado, al igual que los derechos humanos del individuo, a los cuales consagra nuestra Carta Magna como garantías individuales y sociales, tal es el caso de las garantías laborales, que van desde la garantía individual de libertad de trabajo hasta la garantía social consistente en el rescate de la dignidad humana por la vía del empleo y las condiciones de trabajo.

Por tanto, conforme a esta investigación el primer nivel en la pirámide jerárquica de las leyes estará dado por las normas constituyentes, las cuales para su estudio se subdividen en: 1. Las Normas Constitucionales, quienes por su contenido, sirven al Estado y son la base única de todas las demás disposiciones jurídicas; y 2. Los Tratados Internacionales que forman parte del sistema jurídico mexicano, dado que a la fecha el Derecho positivo mexicano es autónomo de cualquier otra esfera jurídica.

De ahí que, conforme al derecho positivo vigente deben aplicarse la Declaración de los Derechos Humanos y los Pactos Universales políticos, civiles, económicos, sociales, culturales y especiales suscritos por México y aprobados por el Congreso de la Unión, ya que ellos al reunir tales requisitos, pasan a formar parte del marco jurídico actual, al mismo nivel que la Constitución; es decir, constituyen la cúspide de la pirámide normativa a la luz de la teoría de Kelsen, conforme al artículo 133 de nuestra Carta Magna.

En el segundo nivel se encuentran las normas ordinarias, que algunos autores dividen en dos grupos: De organización, llamadas orgánicas cuyo fin consiste en, organizar los poderes públicos conforme a las normas constitucionales y de comportamiento que tienen como finalidad la de regular la conducta de los particulares. Aunque en la realidad no se dan los cuerpos normativos en forma pura, pues existen cuerpos de normas de organización que contienen también de comportamiento y viceversa, lo que constituyen los ordenamientos mixtos, como el caso de la Ley Federal del Trabajo que al lado de las normas que regulan el comportamiento de los actores de las relaciones laborales están aquellas que definen la organización y funcionamiento de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y de las Autoridades del Trabajo.

En el tercer nivel se ubica a las normas técnicas o reglamentarias, como aquellas cuyo fundamento se encuentra en la Ley Federal del Trabajo y demás disposiciones que derivan de la Constitución Federal y tienen como objetivo regular en el segundo



nivel el actuar de quienes participan en el mundo laboral, como es el caso de las normas que regulan el actuar de los fogoneros en las empresas.

Y en el cuarto nivel a las normas individualizadas, definidas como las aplicadas a casos concretos, como el caso de aquellas que se encuentran en un laudo ejecutoriado.

Al respecto conviene señalar que las tres primeras son de carácter general y la última se refiere a situaciones jurídicas concretas. Respecto a su relación, las leyes ordinarias representan un acto de aplicación de preceptos constitucionales; de igual manera las reglamentarias están condicionadas por las ordinarias y las individualizadas por las normas de índole general; sin embargo cuando hay ocasiones en las cuales las normas individualizadas pueden estar condicionadas por otras del mismo tipo, como por ejemplo el laudo fundado en un contrato de trabajo.

A partir de las clasificaciones de las normas jurídicas positivas a que se han hecho referencia, tomamos la decisión de realizar la mezcla de varias de estas clasificaciones, con objeto de analizar y ordenar al marco jurídico mexicano encargado de regular al mundo laboral.

Para tal efecto, con apoyo en el método científico estructuralista, el cual tiene un sentido de totalidad dinámica y particularmente solidaria para integrar en un todo al conjunto de normas jurídicas vigentes en el país que regulan el actuar del mundo laboral y a fin de contar con las relaciones observables, se procede a la construcción de un modelo teórico-científico que nos permita entender lo que hay por debajo de las normas jurídicas y establecer su sistema de transformaciones.

7. ESTRUCTURA DEL SISTEMA JURÍDICO LABORAL MEXIQUENSE

De ahí que la estructura del sistema jurídico aplicable al mundo del trabajo se le construya, en esta investigación, como un modelo teórico-científico aplicable al conocimiento de los elementos jurídicos, socioeconómicos y deontológicos que inciden en el mundo del trabajo.

De lo cual se desprende que al sistema de las normas jurídicas laborales se le define como un elemento de la estructura del mundo del trabajo para el caso del Estado de México, por considerar que tal metodología nos ofrece bastantes posibilidades de aprender al objeto definido en ésta investigación mediante sus matizaciones y precisiones, al permitirnos definir a la estructura del sistema jurídico laboral como parte integrante y elemento parcial de una estructura más amplias que lo es, en esta investigación, la estructura del mundo del trabajo; y a la vez, ello ofrece contar con los elementos que definen la estrecha correlación e interdependencia del marco jurídico con las realidades sociales estructuradas del mundo del trabajo y con las

formas vigentes del pensamiento respecto al trabajo desde el punto de vista ontológico

Ahora bien, en la investigación para construir a la estructura del orden jurídico laboral, se crea un modelo en el cual se ordena al conjunto de normas que regulan al mundo del trabajo como un sistema jurídico cuyos límites están dados en su ámbito espacial, por el territorio del Estado de México y en su ámbito material, por la rama del Derecho social, en una primera etapa y por la del Derecho laboral, en una segunda; sin embargo, dado que no todas las normas tienen el mismo nivel jerárquico, al interior de cada subsistema definido y siguiendo la metodología propuesta por Kelsen se procede a su jerarquización conforman al nivel que cada una de ellas guarda al interior del marco jurídico que regula al mundo laboral.

Para tal fin, en primer término conviene mencionar que jerárquicamente, en el nivel federal, sólo el precepto regulador del mundo laboral que se halle mediata o inmediatamente subordinados a la Constitución Mexicana, forma parte del sistema jurídico de nuestro país, y por ende del de la Entidad.

Así, desde el punto de vista de la pertenencia o no pertenencia al orden jurídico mexicano, los preceptos de derecho que regulan al mundo laboral se dividen en nacionales y extranjeros. Sin embargo, cabe hacer la reflexión de cuando las normas extranjeras destinadas a regular determinadas situaciones jurídicas del mundo del trabajo mexicano, como por ejemplo, la Carta de los Derechos Humanos o las dictadas por la OIT, formen parte del sistema jurídico mexicano y jerárquicamente donde deben ser ubicadas. Para lo cual, a continuación se procede al estudio de las teorías que sobre soberanía nacional y supremacía constitucional, existen actualmente. Artículos Constitucionales. De 39 a 41, 115 y 116.

Por otra parte, si bien es cierto que el sistema jurídico mexicano, sólo es aplicable en el territorio nacional y en aras de su soberanía ningún país puede aplicar sus leyes en nuestro territorio; no debe olvidarse que por excepción y de acuerdo con los tratados internacionales suscritos por México con otros países, como es el caso del TLC, existe la posibilidad de que las normas nacionales en materia laboral se apliquen en los Estados Unidos de Norte América y Canadá y en correspondencia la legislación de aquellos países, tengan aplicación en el nuestro.

Definidos los conceptos a que aluden las anteriores clasificaciones, a partir del orden jerárquico normativo se propone llevar a cabo la ordenación jerárquica de los preceptos que pertenecen al sistema jurídico mexicano encargado de regular la interrelación de los actores que inciden en el mundo del trabajo de nuestro país.

Para llevar a cabo la ordenación jerárquica del sistema jurídico que regula las relaciones dadas al interior del mundo del trabajo mexicano, debe tenerse en cuenta que se trata de un Estado de tipo federal, el cual cuenta con tres niveles de gobierno, de ahí que se proponga, en un primer momento la realización de tres

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

pirámides normativas diferentes e independientes y en un segundo momento la integración de ellas en una sola.

Se parte de que jurídicamente es voluntad del pueblo mexicano constituirse en una República representativa, democrática, federal, compuesta de Estados libres y soberanos en todo lo concerniente a su régimen interior, pero unidos en una federación establecida según los principios de la ley fundamental, y del hecho de que el mismo pueblo ejerce su soberanía por medio de los Poderes de la Unión en los casos de la competencia de éstos, y por los de los Estados, en lo que toca a sus regímenes interiores conforme a la Constitución Federal y las particulares de los Estados, las que en ningún caso podrán contravenir las estipulaciones del Pacto Federal.

Que la Nación está constituida por población, territorio y gobierno

Además que las facultades que no están expresamente concedidas por la Constitución Federal a los funcionarios federales, se entienden reservadas a los Estados.

Por otra parte, el Supremo Poder de la Federación al decir del artículo 49 de la Constitución Federal, se divide, para su ejercicio, en Legislativo, Ejecutivo y Judicial.

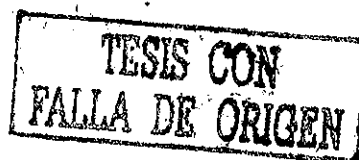
En México se define al orden jerárquico normativo conforme al artículo 133 de la siguiente manera:

La ley suprema de toda la Unión se constituye por la Constitución, las leyes del Congreso de la Unión que emanen de ella, todos los tratados que estén de acuerdo con la misma, celebrados y que se celebren por el Presidente de la República, con aprobación del Senado; de lo cual se desprende que existen dos grados superiores de la jerarquía normativa, los cuales están constituidos: El Primero por la Constitución Federal y el segundo por las leyes federales y los tratados internacionales.

Sin embargo, hay autores que sostienen que "las leyes federales y los tratados internacionales tienen, pues, de acuerdo con la disposición anteriormente transcrita, exactamente el mismo rango"²¹

Por lo que hace a los siguientes grados, es indispensable separar las normas en función de lo dispuesto por los artículos 42, 43, 33 y 48 constitucionales, las normas cuyo ámbito espacial de vigencia está definido por el territorio de los Estados de la Federación y el de las islas sobre las que hasta la fecha hayan ejercido jurisdicción los Estados, de aquellas otras que se aplican en las demás partes integrantes del territorio nacional.

²¹ GARCIA MÁYNES, EDUARDO, Introducción al estudio del derecho, Editorial Porrúa, S.A., Cuadragésimosexta edición, reimpresión, México, 1994, p 87.



El cuarto peldaño de la escala jerárquica lo constituye las normas locales ordinarias, tales como las orgánicas, de comportamiento o mixtas; el quinto, corresponde a las normas reglamentarias; el sexto a las municipales y el séptimo y último a las individualizadas, tales como los contratos de trabajo, las resoluciones de las Juntas de Conciliación y Arbitraje o la Inspección del trabajo y los convenios suscritos entre las partes.

Ahora bien, si en un primer intento jerárquicamente clasificamos a las normas del trabajo en función de las normas sustantivas, las administrativas y las adjetivas, en los niveles Federal, Estatal y Municipal, para el caso del Estado de México, se puede hablar de nueve sistemas jerarquizados, formados de la siguiente manera:

Pirámides Federales, las cuales contiene a su vez, a las siguientes: La Sustantiva, la Adjetiva y la Administrativa

Pirámides Estatales, las cuales contiene a su vez, a las siguientes: La Sustantiva, la Adjetiva y la Administrativa

Pirámides Municipales, las cuales contiene a su vez, a las siguientes: La Sustantiva, la Adjetiva y la Administrativa

Por su ubicación jurídica el sistema que regula al mundo laboral, denominado el sistema jurídico de la administración pública del trabajo, cuenta a su interior con cuatro subsistemas que son: El internacional, el federal, el local y el municipal. Lo cual nos permite contar con un marco jurídico de Integración en función de su esfera territorial de validez.

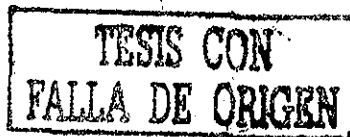
Además a las normas de trabajo también las podemos definir a la luz de la teoría estructuralista mediante la descripción de los sistemas que componen el marco jurídico del mundo laboral.

Para concluir podemos señalar que la pertenencia de una persona a la clase trabajadora, lo constituye la posesión del atributo común de que viven preponderantemente de la transferencia de su fuerza de trabajo.

El Derecho natural frente al positivo son adversarios, pero en su última raíz son "una misma cosa, una expresión del espíritu racionalista con el que se enfrenta el romanticismo historicista"²²

Por tanto, el Derecho natural definido como el Derecho de la naturaleza humana tal como es, dentro del plano meramente existencial, a partir del racionalismo, se considere empíricamente al igual que la naturaleza humana como un tipo genérico e inmutable; es decir, se constituye como un "Derecho rígido, común, clavado en el

²² LEGAZ Y LACAMBRA, LUIS, Op. cit., p 100



orden del tiempo pero insensible a las mutaciones temporales históricas, afincado en el espacio pero indiferente a las delimitaciones geográficas”²³

Al llevar a cabo la ordenación de las normas que constituyen en entorno legal del mundo del trabajo, procuramos en el campo de la elaboración jurídica concederle primacía al factor racional e intelectual, sin que con ello se desatendiera la realidad jurídica vital, con objeto de evitar que tal sistematización jerárquica llevada a cabo sea totalmente extraña a la realidad del mundo laboral.

De lo expresado en este trabajo demostramos que la eficacia del orden jurídico que regula al mundo del trabajo se da en función de su atinencia y pertinencia, las cuales se definen a su vez con fundamento en el valor jurídico a través de tres planos: 1. La conducta humana real o efectiva de los actores que participan en el mundo laboral, analizada a la luz de la economía, sociología y sicología jurídicas-laborales; 2. La normación jurídica de la conducta humana de los actores que participan en el mundo laboral, objeto de la ciencia del Derecho laboral en estricto sentido, y 3. La normación ética, en estricto sentido o moral como objeto de la ética jurídica, la moral del Derecho, la axiología jurídica y el Derecho natural relativo a los derechos laborales.

Así mismo, podemos concluir que la eficacia del orden jurídico regulador del mundo laboral se define en función de la relación entre la estructura jurídica y su atinencia y pertinencia como medio de control social del mundo labora en una primera etapa, y en una segunda etapa se le define al orden jurídico en su relación con los derechos humanos laborales, que históricamente se han ido reconociendo en el ámbito internacional, con objeto de determinar cuales de ellos constituyen la vinculación de este orden jurídico con los valores vigentes en la comunidad del mundo laboral, cuales forman parte del orden jurídico mexicano y cual es la eficacia del orden jurídico en función de la cultura social mexicana con respecto a los derechos humanos de los trabajadores.

A la luz de las teorías que clasifican al derecho en función de su ámbito material, se adopta la Teoría Tricotómica en la cual el Derecho Social incluye como una de sus rama al Derecho Laboral, considerado éste último, como aquél que regula las relaciones entre quienes viven preponderantemente de la transferencia de su fuerza de trabajo en su interacción con el resto de miembros de la sociedad, con objeto de protegerles y reivindicarles en el caso de que pierdan, a consecuencia de tal actividad su dignidad humana.

Ahora bien, en la investigación para construir a la estructura del orden jurídico laboral, se crea un modelo en el cual se ordena al conjunto de normas que regulan al mundo del trabajo como un sistema jurídico cuyos límites están dados en su ámbito espacial, por el territorio del Estado de México y en su ámbito material, por la rama del Derecho social, en una primera etapa y por la del Derecho laboral, en una

²³ Ibid., p 101



segunda; sin embargo, dado que no todas las normas tienen el mismo nivel jerárquico, al interior de cada subsistema definido y siguiendo la metodología propuesta por Kelsen se procede a su jerarquización conforman al nivel que cada una de ellas guarda al interior del marco jurídico que regula al mundo laboral.

8. GRADO DE EFICACIA DEL MARCO JURÍDICO LABORAL MEXIQUENSE

Finalmente es en la tercera y última etapa, para concluir esta tesis, procederemos, al análisis del grado de eficacia que tuvo el Marco jurídico del mundo del trabajo vigente en el Estado de México durante los noventa, por lo que hace al respeto de los derechos humanos laborales reconocidos a favor de los trabajadores vulnerables.

De lo expresado hasta aquí podemos concluir que la ineficacia y la insuficiencia del derecho laboral en el Estado de México durante los noventa continuó siendo un problema cotidiano y constituyó además un motivo de preocupación para quienes deseamos el bienestar de los trabajadores vulnerables.

Por otra parte, respecto al sistema jurídico laboral aplicable durante los noventa en el Estado de México para reivindicar a los trabajadores vulnerables como lo hemos señalado no fue del todo coherente, puesto que como todo sistema abierto no respondió a los cambios que este mundo le demandó, y por otra parte también contó y aún cuenta con un gran número de normas cuyo significado no se extrajo de su relación con el resto de las normas tanto de jerarquía superior como de la misma jerarquía que lo conformaban ni tampoco se preocupó por el respeto a los derechos humanos laborales. Como ejemplo se cuenta aún con incoherencia como la existencia de normas de trabajo violatorias de los fines del derecho laboral insertas en el Código Civil del Estado de México.

Lo anterior no significa que todas las normas reguladoras de la oferta de la fuerza de trabajo vulnerable tenga que estar en un solo ordenamiento; sino que éstas sean coherentes con los fines de los derechos humanos laborales y permitan a este grupo social contar con los niveles mínimos de bienestar para ellos y sus dependientes económicos.

Además como lo demostramos en éste y los dos capítulos anteriores, las garantías jurídicas por sí solas no pudieron sostener un orden jurídico reivindicador de los trabajadores vulnerables en el Estado de México durante los noventa, razón por la cual, consideramos conveniente el rediseño del sistema jurídico laboral para que aunado a una adecuada técnica jurídica, la coacción del Estado y la presión de los grupos de poder participantes en el mundo laboral, pueda lograrse el bienestar a favor de los trabajadores vulnerables y sus dependientes económicos.



CONCLUSIONES

PRIMERA. El Derecho laboral como derecho incluyente, tiene el objetivo de analizar, evaluar y diseñar los marcos jurídicos tendientes a restituirle a toda la clase trabajadora los derechos humanos que le han sido violados, con el fin de que, la misma disfrute de la justicia, la equidad, y el bienestar social y económico, en sus relaciones con el resto de los actores que intervienen en el mundo laboral.

SEGUNDA. En este tenor, todo menor de edad integrante de la clase trabajadora tiene el derecho de disfrutar de la formación para el trabajo; toda la población económicamente activa debe contar con un trabajo digno, socialmente útil, adaptado a su capacidad y que le proporcione, niveles de vida por encima de los mínimos de bienestar social y todos los cesantes por incapacidad, sexo o edad, deben disfrutar de una pensión y de la asistencia médica que les aseguren los mínimos de bienestar social y económico.

TERCERA. Se entiende por trabajador vulnerable quien, por su situación de desempleo, subempleo, condiciones críticas de ocupación, o cesantes con carencia de seguridad social y económica, vive en niveles por debajo de los mínimos de bienestar social, y por consecuencia, en ambientes de marginalidad y pobreza extrema.

CUARTA. A la luz de la Teoría Tridimensional del Derecho, hilo conductor de la presente investigación son tres componentes del sistema jurídico laboral: El de los hechos definido a través de la estructura socioeconómica del mundo laboral; el de los valores en función de los derechos humanos laborales y el de las normas consistentes en el sistema jurídico laboral vigente en un espacio y período determinado.

QUINTA. A la luz del estructuralismo comprobamos que el mundo laboral del Estado de México durante la década de los noventa generó las condiciones materiales y técnicas requeridas para la existencia de los trabajadores vulnerables y en consecuencia las formas de explotación del hombre por el hombre

SEXTA. Con fundamento en el iusnaturalismo a los trabajadores vulnerables, como integrantes de la humanidad les reconocemos, por el simple hecho de serlo, una esfera atemporal y antiterritorial de derechos humanos, para permitirles defender por medios institucionalizados su dignidad humana contra los abusos del poder político y económico, mediante el establecimiento de condiciones de vida digna tendientes al desarrollo multidimensional en favor de todos los seres humanos.

SÉPTIMA. Sin embargo, a pesar de ser reconocidos los derechos humanos laborales por la conciencia jurídica del mundo civilizado en los ámbitos internacional y nacional, en el Estado de México durante los noventa, no se respetó la dignidad humana de los trabajadores vulnerables y en consecuencia se les impidió gozar, de niveles superiores a los mínimos de bienestar social y económico.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

OCTAVA. Frente a la violación de los derechos humanos laborales en perjuicio de los trabajadores vulnerables podemos concluir: El sistema jurídico del mundo laboral vigente en el Estado de México durante la década de los noventa fue ineficaz en la defensa de los derechos humanos laborales a favor de los trabajadores vulnerables.

NOVENA. Como el sistema jurídico laboral depende de la eficacia de las normas que lo componen, en el logro del bien común y el respeto de los derechos humanos laborales; su legitimidad en el Estado de México durante los noventa, se definió en función de los siguientes factores:

DÉCIMA. Como reales los económicos, políticos y sociales; como ontológicos los derechos humanos y la determinación del grado en que éstos son obedecidos, cumplidos, acatados, observados, aceptados y aplicados en el sistema jurídico laboral y, finalmente, con carácter de formales consideramos a la técnica legislativa utilizada en la construcción del sistema jurídico en estudio, la claridad en la redacción de las normas que le integran y la coherencia del sistema jurídico en sus relaciones como conjunto y en la creación de las normas encargadas de garantizar su exacta aplicación

UNDÉCIMA. Analizados tales factores pudimos comprobar que en el Estado de México durante los noventa carecimos de una voluntad política del Gobierno y de los grupos de poder, tendiente a respetar los derechos humanos laborales de los trabajadores vulnerables, a pesar de contar con una legislación laboral sustantiva bastante completa y eficiente para la efectiva reivindicación de este grupo social.

DUODÉCIMA. Por otra parte también, demostramos la ineficacia formal de algunas normas laborales ubicadas en la legislación civil, mercantil y penal debido a que sus disposiciones son insuficientes para resolver casos laborales y su bajo grado de aplicación y obediencia en todas las circunstancias, aunado a los problemas de interpretación, integración y resolución de conflictos entre tales normas.

DECIMATERCERA. Otro conflicto del cual adoleció el sistema jurídico laboral, en el Estado de México durante los noventa, lo fue las muestras de carencias en su vertebración, lo cual a su vez provocó la falta de integridad y coherencia, entre las normas que lo componen; situación que ocasiona en la aplicación diaria del derecho el que muchos asuntos se resuelvan por la vía del amparo en perjuicio de los trabajadores vulnerables.

DECÍMACUARTA. Además varias de las garantías sociales consagradas en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos aplicables al Estado de México durante los noventa se constituyeron en lagunas técnicas a causa de la inexistencia de normas inferiores que las desarrollaran, como es el caso del derecho al trabajo.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

DECÍMOQUINTA. De lo antes expresado, podemos concluir que la eficacia del orden jurídico regulador del mundo laboral en el Estado de México durante los noventa fue parcialmente insuficiente, ineficaz, excluyente y por tanto incapaz de procurar un ambiente socioeconómico en el cual el respeto a los derechos humanos laborales fuera una realidad social; por tanto, la eficacia y suficiencia del derecho continuaron siendo un problema cotidiano y además constituyeron un motivo de preocupación para quienes deseamos el bienestar de los trabajadores vulnerables.

RECOMENDACIONES

Para lograr el respeto de los derechos humanos a favor de los trabajadores vulnerables del Estado de México, se proponen las siguientes acciones:

Definir al mundo del trabajo, así como sus elementos, componentes, factores, variables, indicadores e índices que permitan medir cuantitativa y cualitativamente su comportamiento con relación a los trabajadores vulnerables.

Impulsar la actividad económica a la luz de la ponderación factorial natural del Estado de México.

Promover el empleo formal como única vía para el logro del bienestar de los trabajadores vulnerables.

Elevar el bienestar de los trabajadores vulnerables asentada en el Estado de México, mediante el fomento de la capacitación para el trabajo, el empleo y el autoempleo formal a través del diseño de políticas y estrategias que impulsen la actividad económica absorbidora de mano de obra sin que con ello pretendamos que sean sacrificadas la productividad y las ganancias.

Fortalecer y legalizar a los organismos encargados de promover el respeto de los derechos humanos, con objeto de que asistan a quienes les sean violentados sus derechos fundamentales laborales.

Fomentar la cultura de respeto en favor de los derechos humanos laborales, con objeto de procurar a los trabajadores vulnerables una vida digna.

En segundo lugar, determinar la vinculación del orden jurídico laboral con los valores vigentes en la comunidad del mundo laboral, así como la influencia que ejerce el orden jurídico laboral en el respeto a los derechos humanos, con objeto de establecer el grado de eficacia de este orden jurídico a la luz de la cultura social en la entidad.

En tercer término establecer la correlación entre las normas jurídicas positivas laborales a partir de la Constitución y los derechos humanos laborales reconocidos por nuestro país, a partir de las siguientes acciones.

Evaluar la eficacia del Sistema Jurídico laboral en sus vertientes de diseño y de aplicación, en función del bien común.

Ordenar en forma vertical y horizontal a las normas jurídicas laborales, con objeto de determinar las interacciones entre ordenamientos que se encuentran en el mismo plano, su grado de coordinación recíproca, su coherencia interna e su integridad, con

objeto de ir desapareciendo la maraña legislativa que existe en el sistema jurídico laboral del Estado de México.

Procurar que el Sistema jurídico laboral se transforme de un sistema excluyente a un sistema incluyente en beneficio de todos aquellos cuyo ingreso para su subsistencia depende fundamentalmente de la transferencia de su fuerza de trabajo.

Definir, en primer término, las normas que componen al sistema jurídico laboral en el Estado de México y, posteriormente, determinar cuales de ellas coadyuvan al logro del bienestar social en favor de los trabajadores vulnerables y cuales no; ya que cada una de estas normas, en lo particular, puede ser capaz de modificar todo el sistema y además cada norma extrae su significado de su relación con el resto del sistema.

Procurar en el futuro que, en cada reforma legal las normas laborales propuestas tengan un significado extraído de su relación con el resto de las normas tanto de jerarquía superior como de la misma jerarquía y como fin procuren el respeto a los derechos humanos laborales y el logro del bienestar a favor, entre otras, de los trabajadores vulnerables,

Con lo anterior no pretendemos que todas las normas reguladoras de la oferta de la fuerza de trabajo vulnerable se aglutinen en un solo ordenamiento; sino que éstas respondan a la necesidad de procurar el respeto de los derechos humanos laborales y permitan a este grupo social contar con los niveles mínimos de bienestar para ellos y sus dependientes económicos.

Dado que las garantías jurídicas por sí solas no pudieron sostener un orden jurídico reivindicador en favor de los trabajadores vulnerables del Estado de México consideramos conveniente rediseñar el sistema jurídico laboral para que, aunado a una adecuada técnica jurídica, la coacción del Estado y la presión de los grupos de poder participantes en el mundo laboral, pueda lograrse el tan anhelado bienestar a favor de los trabajadores vulnerables.

Con ello consideramos poder convertir al sistema jurídico laboral vigente, en el Estado de México, en un marco verdaderamente reivindicatorio y restitutorio de los derechos humanos de la clase trabajadora económicamente vulnerable.

BIBLIOGRAFÍA

ABRUCH LINDER, MIGUEL. Compilador. *Metodología de las Ciencias Sociales*. Editorial Universidad Nacional Autónoma de México, México, 1989, 396 pp.

ALVARADO FERNÁNDEZ MIRIAM Y FRANCISCO MARTÍNEZ SANTILLÁN. *Guía sobre derechos, deberes y obligaciones de los miembros de la familia en México*. Editorial CND, México, 1995, 46 pp.

ÁLVAREZ DEL CASTILLO, ENRIQUE Y OTROS AUTORES. *La protección internacional de los derechos del hombre. Balance y perspectivas*. Editorial UNAM, México, 1983.

ARROYO HERRERA, JUAN FRANCISCO. *Régimen jurídico del Servidor Público*. Editorial Porrúa, S.A., México, 1995, 316 pp.

ARVON, HENRI. *L'autogestion*. Colección Que sais-je?, Presse Universitaires de France. París, 1980, 127 pp.

ASHTON, T.S. *La revolución industrial*, duodécima reimposición de la segunda edición, Colección brevariarios, número 25, editorial Fondo de cultura económica, México, 1995, 195 pp.

BARAJAS MONTES DE OCA, SANTIAGO. *Manual de Derecho Administrativo del Trabajo*. Editorial Porrúa, S.A., México, 1985, 264 pp.

BARBASH, JACK. *Las raíces del obrerismo*. Editorial Libreros Mexicanos Unidos, México, 1965, 341 pp.

BARROS DE CASTRO, ANTONIO Y CARLOS FRANCISCO LESSA. *Introducción a la Economía, un enfoque estructuralista*. Editorial siglo veintiuno editores, México, 1975, 164 pp.

BARROS DE CASTRO, ANTONIO Y CARLOS FRANCISCO LESSA, *Introducción a la economía: un enfoque estructuralista*, Editorial siglo veintiuno editores, México, 1993, 164 pp.

BAYLOS, ANTONIO y JUAN TERRADILLOS, *Derecho penal del trabajo*. Segunda edición revisada, Colección estructuras y procesos, serie Derecho, Editorial Trotta, S. A., Valladolid, 1997, 254 pp.

BECERRIL MENDOZA, DR. JOSÉ FRANCISCO. *Derecho del Trabajo en México*. México, 1996, 313 pp.

BECERRIL MENDOZA, JOSÉ FRANCISCO, DR., *Derecho del trabajo en México*, Segunda Edición, Editorial Hurtado, Ciudad Netzahualcoyotl, 1998, 388 pp.

BENÍTEZ TREVIÑO, V. HUMBERTO. *Filosofía y praxis de la procuración de justicia*. Editorial Porrúa, S.A., México, 1993, 202 pp

BENÍTEZ TREVIÑO, V. HUMBERTO. *Ponciano Arriaga: Defensor paradigmático de los pobres*, Editorial Universidad Autónoma del Estado de México, Toluca, 1998, 152 pp.

BENSUSÁN, GRACIELA. *El modelo mexicano de regulación laboral*. Editorial Universidad Autónoma Metropolitana Xochimiloco, Fundación Friedrich Elbert, Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales, Plaza y Valdés, S. A. de C. V., México, 2000, 494 pp.

BEYER ESPARZA, JORGE E. *Capacitación y Adiestramiento en el Trabajo, ensayos para la consolidación de un sistema*. Editorial Emiprés. S.A. de C.V., México, 1982, 149 pp

BONIFAZ ALFONSO, LETICIA. *El problema de la eficacia en el derecho*, Segunda edición, Editorial Porrúa, México, 1999, 226 pp.

BONNECASE, JULIEN. *La Escuela de la Exégesis en el Derecho Civil*. Editorial José M. Cajica, Jr. México, 1944, 283 pp.

BRICEÑO RUÍZ, ALBERTO. *Derecho Mexicano de los Seguros Sociales*. Editorial Harla, México, 1993, 564 pp.

BUERGENTHAL, THOMAS. *Derechos humanos internacionales*. Segunda Edición, Editorial Gernica, México, 1996, 377 pp.

CALZADA PADRÓN, FELICIANO. *Derecho constitucional*, Colección Textos jurídicos universitarios, Editorial Harla, México, 1997, 559 pp.

CAMPILLO SAINZ, J. JOSÉ. *Derechos fundamentales de la persona humana. Derechos Sociales*. Editorial Comisión Nacional de Derechos Humanos, México, 1995, 89 pp.

CANO VALLE, FERNANDO; MARÍA DE LOURDES RAMÍREZ GARCÍA; HORACIO A. DEL CASTILLO Z. Compiladores. *Biotécnica y derechos humanos*. Editorial Universidad Nacional Autónoma de México, México, 1992, 283 pp.

CANTÓN MOLLER, MIGUEL, Lic. *Derecho del Trabajo Burocrático*. Editorial Pac, S.A. de C.V., México, 1992, 285 pp.

CARBONEL, MIGUEL, JUAN A. CRUZ PACERO y RODOLFO VÁZQUEZ. *Derechos sociales y derechos de las minorías*. Editorial Universidad Nacional Autónoma de México, México, 2000, 273 pp.

CARPINTERO BENÍTEZ FRANCISCO. *Historia del derecho natural. Un ensayo*. Editorial Universidad Nacional Autónoma de México, México, 1999, 352 pp.

CARPISO, JORGE. *Algunas reflexiones sobre el ombudsman y los derechos humanos*. Editorial Comisión Nacional de Derechos Humanos. México, 1992.

CARPISO, JORGE. *Derechos humanos y ombudsman*. Editorial Porrúa y Universidad Nacional Autónoma de México, México, 1998, 277pp.

CASILLAS GARCÍA DE LEÓN, JUAN DR. *Jornada sobre los derechos humanos en México*, 1991/15, 95 pp.

CAVAZOS FLORES, BALTAZAR; BALTAZAR CAVAZOS CHENA Y GUILLERMO CAVAZOS CHENA, *Hacia un nuevo derecho laboral*, Segunda Edición, editorial Trillas, México, Argentina, España, Colombia, Puerto Rico y Venezuela, 1994, 442 pp.

CENTRO DE ESTUDIOS DE LA UNIVERSIDAD. *¿Qué es la tesis?*, Universidad Autónoma del Estado de México, Toluca, 1999, 39 pp.

CHARIS GÓMEZ ROBERTO. *Derecho internacional del trabajo*. Editorial Porrúa, México, 1994, 326 pp.

DANIELS, ALAN Y DONALD YEATES. *Entrenamiento básico en análisis de sistemas*. Colección la empresa (R) número 117, Editorial Prolam S. R. L., Buenos Aires, 1976, 314 pp.

DÁVALOS, JOSÉ. *Derecho del Trabajo*. Tomo I, Editorial Porrúa, S.A., México, 1992, 474 pp.

DE BUEN L., NESTOR. *Concertación social, reconversión y empleo*. Editorial Porrúa, S.A., México, 1988, 200 pp

DE BUEN L., NESTOR. *Derecho del Trabajo*. Editorial Porrúa, S.A., México, 1981.

DE BUEN LOZANO, NÉSTOR, *Derecho del Trabajo*, Tomo I, Novena edición, Editorial Porrúa, S.A., México, 1994, 643 pp.

DE BUEN LOZANO, NÉSTOR. *Derecho del Trabajo*. Tomo II, Editorial Porrúa, S.A., México, 1994, 921 pp.

DE LA CUEVA, MARIO. *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*. Tomo I, Editorial Porrúa, S.A., México, 1949, 908 pp.

DE LA CUEVA, MARIO. *Derecho Mexicano del Trabajo*. Tomo I, Tercera Edición, Editorial Porrúa, S.A., México, 1967, 910 pp.

DE LA CUEVA, MARIO. *Derecho Mexicano del Trabajo*. Tomo II, Tercera Edición, Editorial Porrúa, S.A., México, 1967, 940 pp.

DE LA CUEVA, MARIO, *El nuevo derecho mexicano del trabajo*, Actualizada por Urbano Farías, Tomo I, Decimaprimera edición, Editorial Porrúa, S.A., México, 1988, 732 pp.

DE LA CUEVA, MARIO, *El nuevo derecho mexicano del trabajo*, Actualizada por Urbano Farías, Tomo II, Decimaprimera edición, Editorial Porrúa, S.A., México, 1988, 737 pp.

DE LA CUEVA, MARIO. *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*. Tomo I, Edición actualizada por Urbano Farías, Editorial Porrúa, S.A., México, 1993, 750 pp.

DE LA CUEVA, MARIO. *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*. Tomo II, Edición actualizada por Urbano Farías. Editorial Porrúa, S.A., México, 1993, 765 pp.

DELGADO MOYA, RUBÉN. *El Derecho Social del presente*. Editorial Porrúa, S.A., México, 1977, 563 pp

DELGADO MOYA, RUBÉN. *Filosofía del Derecho del Trabajo*. Editorial Sista, S.A. de C.V., México, 1997, 186 pp.

DE LUCAS, JAVIER. *El concepto de solidaridad*. Colección Biblioteca de Ética, Filosofía y Política número 29, Editorial Fontamara, México, 1998, 121 pp.

DE PALBLO, LUIS; SAUL TREJO REYES, ELIÉCER TIJERINA GARZA Y VÍCTOR RAMÍREZ IZQUIERDO. *El empleo en México*. 3 temas nacionales, Archivos del IEPES, editorial PRI, México, 1975, 173 pp.

DE VICENTE MARTÍNEZ, ROSARIO, *Seguridad en el trabajo y Derecho Penal*. Editorial Bosch, Barcelona, 2001, 238 pp.

DÍAZ CEBALLOS PARADA, ANA BERENICE. *Conferencia mundial de los derechos humanos*. Editorial CNDH, México, 1996, 250 pp.

DÍAZ ELÍAS, *Sociología y filosofía del derecho*, Reimpresión de la primera edición, Colección Ensayistas No. 79, Editorial Taurus, Madrid, 1974, 449 pp.

FARINA, MARIO V. *Diagramas de flujo*. 4ª impresión, Editorial Diana, México, 1975, 141 pp.

FERRIJOLI, LUIGI. *Derechos y garantías. La ley del más débil*. Editorial Trotta, Madrid, 1999, 180 pp.

FIX-SAMUDIO, HÉCTOR. *Los tribunales constitucionales y los derechos humanos*. Editorial UNAM, México, 1980, pp.

FREEMAN, RICHARD B. *Economía del Trabajo*. Editorial N.O.E.M.A. Editores, S.A., México, 1981, 190 pp.

FRIEDMANN, GEORGES Y PIERRE NAVILLE. *Tratado de Sociología del Trabajo*. Editorial Fondo de Cultura Económica, México, 1971, 466 pp.

FRIEDRICH, CARL JOACHIN, *La filosofía del derecho*, Primera edición, quinta reimpresión, Colección Breviarios del Fondo de Cultura Económica, No. 179, Editorial Fondo de Cultura Económica, México, 1993, 443 pp.

FRIEDRICH, CARL JOACHIN. *La filosofía del Derecho*, Sexta reimpresión de la segunda edición, Colección Breviarios, No. 179, Editorial Fondo de Cultura Económica, México, 1997, 443 pp.

GADAMER, HANS-GEORG, *Verdad y Método*, Tomo I, Séptima edición, Colección Hermeneia 7, Ediciones Sígueme, Salamanca, 1997, 697 pp.

GADAMER, HANS-GEORG, *Verdad y Método*, Tomo II, Tercera edición, Colección Hermeneia 7, Ediciones Sígueme, Salamanca, 1997, 429 pp.

GARCÍA LAGUARDIA, JORGE MARIO Y JORGE LIJAN MUÑOZ. *Guía de Técnicas de Investigación*. Editorial Asociación Editorial Casa Grande, S. A., México, 1977, 146 pp.

GARCÍA LUNA, MARGARITA. *El movimiento obrero en el Estado de México. Primeras fábricas, obreros y huelgas (1830-1910)*, Editorial Universidad Autónoma del Estado de México, Toluca, 1996, 278 pp.

GARCÍA MÁYNES, EDUARDO. *Filosofía del Derecho*, Decimoprimer edición, Editorial Porrúa, S.A., México, 1999, 542 pp.

GARCÍA MÁYNES, EDUARDO. *Introducción al estudio del derecho*, Cuadragésimosexta edición, reimpresión, Editorial Porrúa, S.A., México, 1994, 444 pp.

GARCÍA MÁYNES, EDUARDO. *Lógica del raciocinio jurídico*, Editorial Fontamara. México, 1994, 180 pp.

GARCÍA ROMERO, HORACIO Y OTROS. *El derecho a la protección de la salud de todos los mexicanos*. Editorial CNDH, México, 1996. 137 pp.

GARCÍA SÁNCHEZ, ANTONIO Y OTROS. *Sistema de protección no jurisdiccional de los derechos humanos*. Editorial CNDH, México, 1994. 209 pp.

GARZA MERCADO, ARIO. *Manual de Técnicas de Investigación*. Cuarta edición, Editorial El Colegio de México- Harla, México, 1988.

GOBIERNO DEL ESTADO DE MÉXICO. SECRETARÍA DE EDUCACIÓN, CULTURA Y BIENESTAR SOCIAL. DIRECCIÓN GENERAL DE EDUCACIÓN. *Catálogo de opciones de capacitación para el trabajo*. Editorial Secretaría de Educación, Cultura y Bienestar Social, México, 1989.

GOBIERNO DEL ESTADO DE MÉXICO. SECRETARÍA DEL TRABAJO. INSTITUTO DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO PARA EL TRABAJO INDUSTRIAL. *La formación profesional en el Estado de México*. Editorial gobierno del Estado de México, Zinacantepec, diciembre 1987.

GOBIERNO DEL ESTADO DE MÉXICO. SECRETARÍA DE EDUCACIÓN, CULTURA Y BIENESTAR SOCIAL. DIRECCIÓN GENERAL DE EDUCACIÓN. SUBDIRECCIÓN DE PLANEACIÓN E INVESTIGACIÓN EDUCATIVA, DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN MEDIA BÁSICA, UNIDAD DE ASESORÍA TÉCNICA. *Opciones de Formación Profesional*. Editorial Secretaría de Educación, Cultura y Bienestar Social, México, 1987.

GONZÁLEZ DÍAZ LOMBARDO, FRANCISCO. *El derecho social y la seguridad social integral*, Colección Textos universitarios, Editorial Universidad Nacional Autónoma de México, México, 1973, 563 pp.

GONZÁLEZ FRANCO, OLGA. *Sociología*. Editorial Trillas, Segunda reimpresión, México, 1985, 88 pp.

GONZÁLEZ SALAZAR, GLORIA. *Problemas de la Mano de Obra en México*. Editorial Universidad Nacional Autónoma de México. México, 1981, 222 pp.

GROS ESPIELL HÉCTOR. *Derechos humanos y vida internacional*. Editorial UAEM y CNDH, México, 1995, 312 pp.

GURVITCH, GEORGES. *Elementos de Sociología Jurídica*. Editorial José M. Cajica Jr, S. A. , Puebla, 1993, 405 pp.

GUTIÉRREZ, CLAUDIO Y ABELARDO BRENES. (Selección, Introducción y Notas). *Teoría del Método en las Ciencias Sociales*. Editorial Universitaria Centro Americana, EDUCA, San José de Costa Rica, 1977, 540 pp.

HEILBRONER, L ROBERT. *Comprensión de la macroeconomía*, Editorial Unión tipográfica editorial Hispano-americana, S. A. De C. V., México, 1985, 228 pp.

HERRERA ORTÍZ, MARGARITA. *Manual de Derechos Humanos*. Editorial Pac, México, 1991, 356 pp.

HERVADA, JAVIER. *Introducción crítica al Derecho Natural*. Tercera Reimpresión de la Tercera Edición 1999, 194 pp.

HOFFMANN ELIZALDE, ROBERTO. *Sociología del Derecho*. Editorial Textos Universitarios, S. A.- Librería de Manuel Porrúa, S. A., México, 1975, 168 pp.

HUSBAND, J.I. *Introducción a la administración del trabajo*. Editorial Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 1982, 107 pp.

JOHNSON, R.A., F.E. KAST Y J.E. ROSENZWEIG. *Teoría, integración y administración de sistemas*. Editorial Limusa, México, 1983, 399 pp.

JUSIDMAN DE BIALOSTOZKY, CLARA. *La política de empleo en México*. Ponencia de contribución al Tema VI: empleo y desarrollo en América Latina dentro del Sexto Congreso Mundial de Economía, Editorial STPS, México, 1980.

KELSEN, HANS DR. *La idea del derecho natural y otros ensayos*. Editorial Nacional, México, 1979, 303 pp.

KELSEN, HANS DR. *¿Qué es la justicia?*. Editorial Leviatan, Buenos Aires, 1981, 123 pp.

KERLINGER, FRED N. *Investigación del Comportamiento*. Editorial Mc Graw Hill, México, 1988, 748 pp.

LANZ DURET, MIGUEL. *Derecho constitucional mexicano*. Quinta edición, Cia. Editorial Continental, S.A. de C.V., México, 1984, 419 pp.

LARA SAENZ, LEONCIO. *Procesos de Investigación Jurídica*. Serie J: Enseñanza del derecho y material didáctico, número 10, Editorial Universidad Nacional Autónoma de México, México, 1991, 263 pp.

LASTRA LASTRA, JOSÉ MANUEL. *Derecho Sindical*. Editorial Porrúa, S.A. México, 1991, 333 pp.

LAZZARO, VÍCTOR. *Sistemas y procedimientos: un manual para los negocios y la industria*. 2ª edición, décima impresión Editorial Diana, México, 1982, 677 pp.

LEGAZ Y LACAMBRA, LUIS. *Filosofía del derecho*, Tercera edición revisada y aumentada, Editorial Bosch, Casa Editorial, Barcelona, 1972, 868 pp.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

LEITUNE KALIL, NAGIB. *Escritos sobre Formación Profesional*, Editorial Secretaría del Trabajo y Previsión Social, México, 1982, 158 pp.

LÓPEZ RUIZ, MIGUEL. *Elementos metodológicos y ortográficos básicos para el proceso de investigación*. Editorial Universidad Nacional Autónoma de México, México, 1989, 163 pp.

LÓPEZ RUIZ, MIGUEL. *Elementos para la investigación*. Editorial Instituto de investigaciones jurídicas, Universidad Nacional Autónoma de México, México, 1998, 177 pp.

LÓPEZ RUIZ, MIGUEL. *Para escribir bien. Normas, ejercicios e incorrecciones de ortografía y redacción*. Ediciones Dolver, México, 1994, 190 pp.

LOZANO MERAZ, CECILIA. *Guía de estudio de Sociología Jurídica*. Editorial Ángel, México, 2000, 348 pp.

MADRAZO, JORGE. *Derechos humanos: El nuevo enfoque mexicano*. Editorial Fondo de Cultura Económica. México, 1993, 273 pp.

MADRAZO, JORGE Y OTROS. *Memoria de la reunión nacional sobre derechos humanos de la mujer*. Editorial CNDH, México, 1995, 331 pp.

MARITAIN, JACQUES. *Los derechos del hombre y la ley natural*, Traductor Héctor F. Miri, Editorial la Pléyada, Buenos Aires, 1972, 123 pp.

MARQUEZ PIÑERO, RAFAEL. *Sociología Jurídica*. Editorial Trillas, Primera reimpresión, México, 1998, 104 pp.

MARTÍNEZ DE LA SERNA, JUAN ANTONIO. *Derecho constitucional mexicano*, Editorial Porrúa, S.A., México, 1983, 447 pp.

MAX, HERMANN. *Investigación Económica, Su metodología y su técnica*. Editorial Fondo de Cultura Económica, México, 1982, 215 pp.

MORENO, ANTONIO. *Curso de Derecho Penal Mexicano*. Editorial Porrúa, S.A., México, 1968, Tomo II, 329 pp.

MORILLAS, ROCA GINES. *Los derechos humanos. Guía para conocerlos, promoverlos y defenderlos*. Editorial Camino, Chihuahua, 1990, 139 pp.

MORILLAS ROCA, GINES. *Los derechos humanos. Guía para conocerlos, promoverlos y defenderlos*. Editorial Camino, México, 1990.

MUGUERZA, JAVIER Y OTROS AUTORES. *El fundamento de los derechos humanos*. Editorial Debate, Madrid, 1989, 346 pp.



MUÑOZ RAMÓN, ROBERTO. *Derecho del Trabajo*. TOMO I, Editorial Porrúa, S.A., México, 1983, 318 pp.

MUÑOZ RAMÓN, ROBERTO. *Derecho del Trabajo*. Tomo II, Editorial Porrúa, S.A., México, 1983, 450 pp.

NAIME LIBIEN, ALEXANDER N. *La evolución de la administración pública del trabajo en el Estado de México*. Páginas Obreras N. 3 Editorial Secretaria del Trabajo, Ediciones. México, 1983, 255 pp.

NAIME LIBIEN, ALEXANDER. *La evolución de la administración pública del trabajo en el Estado de México*, 2ª. Edición actualizada, editorial UAEM-IAPEM, Toluca, 1993, 264 pp.

NAVARRETE MONTES DE OCA, TARCISIO; SALVADOR ABASCAL C Y ALEJANDRO LABORIE E. *Los derechos humanos al alcance de todos*. 2ª edición, Editorial Diana, México, 1992.

NOVOA MONREAL, EDUARDO. *Derecho a la vida privada y libertad de información, un conflicto de derechos*. 4ª edición, Editorial Siglo XXI. México, 1989, 224 pp.

NOVOA MONREAL, EDUARDO. *El derecho como obstáculo al cambio social*. 13ª edición, Editorial Siglo XXI, México, 1999, 255 pp.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. *Desempleo y seguridad social*. Editorial Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 1976, 76 pp.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. *El trabajo en el Mundo*. Editorial Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 1983, 77 pp.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. *La OIT y el mundo del trabajo*. Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, julio de 1979, 64 pp.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. *Población, desarrollo, bienestar familiar. Actividades de la OIT*. Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra 1985, 64 pp.

ORIA RAZO, VICENTE. *Política educativa nacional. Camino a la modernidad*. Editorial imagen editores, México, 1989, 335 pp.

ORTÍZ RAMÍREZ, SERAFÍN. *Derecho constitucional mexicano*. Primera edición, Editorial Cvltvra, T.G., S.A., México, 1961, 628 pp.

PARDINAS, FELIPE. *Metodología y técnicas de investigación en ciencias sociales*. Vigésimosexta edición, Editorial Siglo XXI, México, 1985, 242 pp.



PARENT JACQEMIN, JUAN Dr. *Defender los Derechos Humanos*. Editorial, Universidad Autónoma del Estado de México, Toluca, 1991, 194 pp.

PECES-BARBA, GREGORIO; LIBORIO HIERRO Y OTROS. *Derecho positivo de los derechos humanos*. Editorial Debate, Madrid, 1987.

PÉREZ DUARTE Y NOROÑA, ALICIA ELENA. *El derecho ante los problemas socio-económicos de México*. Editorial Universidad nacional autónoma de México, México, 1982, 124 pp.

PONCE DE LEÓN ARMENTA, LUIS, *Metodología del Derecho*, 3ª Edición, Editorial Porrúa, México, 1998, 207 pp.

PREALC. *Empleo y equidad desafío de los 90*. Documentos de trabajo de la OIT, Editorial Oficina Internacional del Trabajo, Chile, 1990.

REALE, MIGUEL. *Teoría tridimensional del derecho*. Editorial Tecnos, Madrid, 1997, 155 pp.

RECASENS SICHES, LUIS. *Panorama del pensamiento jurídico en el siglo XX*. Tomo I, Primera edición, Editorial Porrúa, México, 1963, 1-576 pp.

RECASENS SICHES, LUIS. *Panorama del pensamiento jurídico en el siglo XX*. Tomo II. Editorial Porrúa. México, 1963, 579-1174 pp.

RESTREPO, IVAN. *Agua, salud y derechos humanos*. Editorial CNDH. México, 1995. 409 pp.

RODRÍGUEZ Y RODRÍGUEZ, JESÚS (Compilador). *Antología clásicos mexicanos de los derechos humanos de la conquista a la independencia*. Editorial Comisión Nacional de Derechos Humanos, México, 1991/4.

RODRÍGUEZ Y RODRÍGUEZ, JESÚS (Investigador y autor del texto original). *Los sistemas internacionales de protección de los derechos humanos*. Editorial Comisión Nacional de Derechos Humanos, México, 1996.

RUÍZ MORENO, ÁNGEL GUILLERMO. *Los delitos en materia del Seguro Social*. Editorial Porrúa, S.A., México, 1999, 181 pp.

SALEH MATA, MA. DEL SOCORRO. *Los menores ante el sistema de justicia*. Editorial CNDH, México, 1995. 99 pp.

SÁNCHEZ AZCONA, JORGE. *Normatividad Social, Ensayo de Sociología Jurídica*. Editorial Porrúa, S.A., México, 1975, 168 pp.



SÁNCHEZ VIAMONTE, CARLOS. *Los derechos del hombre en la Revolución Francesa*. Editorial UNAM, México, 1956, 317 pp.

SANTIAGO NINO, CARLOS. *Consideraciones sobre la dogmática jurídica*. Editorial Instituto de Investigaciones Jurídicas, Universidad Nacional Autónoma de México, México, 1989, 116 pp.

SANTIAGO NINO, CARLOS. *Ética y derechos humanos*. 2ª Edición, Editorial Astrea. Buenos Aires, 1989, 494 pp.

SCHAFF, ADAM. *Estructuralismo y marxismo*. Editorial enlace-grijalbo, México, 1985, 314 pp.

SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL. DIRECCIÓN GENERAL DE ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS. *Manual de inducción*. Editorial Secretaría del Trabajo y Previsión Social,, México, 1989, 54 pp.

SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL. *Necesidades de capacitación*. Boletín técnico No. 1, México, 1990.

SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL. *Política Laboral*. Editorial Secretaría del Trabajo y Previsión Social, México, 1977, 37 pp.

SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL. *Programa Nacional de Capacitación y Productividad 1990-1994*. Editorial STPS. México, 1990.

SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL. *Servicio Nacional de Empleo*. Editorial STPS, México, 1981, 55 pp.

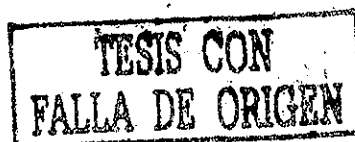
SELLTIZ, CLAIRE; WRIGHTSMAN, LAWRENCE S Y COOK, STUART W. *Métodos de Investigación en las Relaciones Sociales*. Novena Edición, Editorial Ediciones Rialp, S.A., Madrid, 1980, 628 pp..

SEVILLA, JOEL; MICHEL FIOL Y ROBERT SAUVEGRAIN. *Tópicos de matemáticas para administración y economía*. Editorial Trillas, México, 1975, 258 pp.

SINGER, PAUL. *economía política del trabajo*. Editorial Siglo XXI, México, 1980, 231 pp.

SOLANA, FERNANDO; RAUL CARDIEL REYES Y RAUL BOLAÑOS MARTINEZ. *Historia de la Educación Pública en México*. Editorial Secretaría de Educación Pública y Fondo de Cultura Económica, México, 1981, 645 pp.

SPYROPOULOS, GEORGES. *Relaciones Laborales*. Editor Instituto Nacional de Estudios del Trabajo, México, 1976, 99 pp.



TAPIA HERNÁNDEZ, SILVERIO. (COMPILADOR). *Principales declaraciones y tratados internacionales de derechos humanos ratificados por México*. Editorial CNDH, México, 1995. 429 pp.

TENA RAMÍREZ, FELIPE. *Derecho constitucional mexicano*, Vigésimasexta edición, Editorial Porrúa, S.A., México, 1992, 651 pp.

TERRAZAS R., CARLOS. *Los derechos humanos en las constituciones políticas de México*. 2ª Edición, Editorial Miguel Ángel Porrúa, Grupo Editores, México, 1991, 171 pp.

TREJO REYES, SAUL. *Industrialización y empleo en México*. Editorial Fondo de Cultura Económica, México, 1973, 198 pp.

TREVES, RENATO. *La sociología del derecho. Orígenes, investigaciones, problemas*. Editorial Ariel, S.A., Madrid, 1978, 225 pp.

TRUEBA URBINA, ALBERTO Y JORGE TRUEBA BARRERA. *Ley federal del trabajo*. (Comentada) 81a. edición, con reforma procesal hasta febrero del 2000. Editorial Porrúa. México, 2000, 1185 pp.

UNIDAD COORDINADORA DEL EMPLEO, CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO. *Glosario de Términos empleados en la capacitación y adiestramiento*. Serie Técnica No. 3. Secretaría del Trabajo y Previsión Social. México, 1981, pp.

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO. *Los tratados sobre derechos humanos y la legislación mexicana*. Mesas redondas de 1º y 8 de abril de 1981. Editorial UNAM, México, 1981, pp.

VASAK, KAREL. *Las dimensiones internacionales de los derechos humanos*, Traducido por Hernan Sabaté y María José Ordellar, Volúmen I, Editorial Serbal/UNESCO, Barcelona, 1984, 303 pp.

VAZQUEZ VIALARD, ANTONIO; PODETTI, HUMBERTO A., Y OTROS. *Tratado de Derecho del Trabajo*, Tomo I, Editorial Astrea. Argentina, 1982, 842 pp.

VAZQUEZ VIALARD, ANTONIO; PODETTI, HUMBERTO A., Y OTROS. *Tratado de Derecho del Trabajo*, Tomo II, Editorial Astrea. Argentina, 1982, 993 pp.

VAZQUEZ VIALARD, ANTONIO; PODETTI, HUMBERTO A., Y OTROS. *Tratado de Derecho del Trabajo*, Tomo III, Editorial Astrea. Argentina, 1982, 834 pp.

VAZQUEZ VIALARD, ANTONIO; PODETTI, HUMBERTO A., Y OTROS. *Tratado de Derecho del Trabajo*, Tomo IV, Editorial Astrea. Argentina, 1982, 1,058 pp.



VAZQUEZ VIALARD, ANTONIO; PODETTI, HUMBERTO A., Y OTROS. *Tratado de Derecho del Trabajo*, Tomo V. Editorial Astrea. Argentina, 1982, 895 pp.

VAZQUEZ VIALARD, ANTONIO; PODETTI, HUMBERTO A., Y OTROS. *Tratado de Derecho del Trabajo*, Tomo VI. Editorial Astrea. Argentina, 1982, 1,237 pp.

VELÁZQUEZ SÁNCHEZ, JOSÉ DE JESÚS. *Vademécum del maestro de escuela primaria*. Editorial Porrúa. S.A., México, 1987.

VILLORO TORANZO, MIGUEL. *Lecciones de filosofía del derecho*, Cuarta Edición, Editorial Porrúa, México, 1999, 538 pp.

WITKER, JORGE, *Como elaborar una Tesis de Grado en Derecho*, 2ª Edición, Editorial Pac, México, 1979, 451 pp.

WITKER, JORGE, *La investigación jurídica*, 4ª Edición, Editorial Pac, México, s/f, 279 pp.

WITKER V. JORGE. *Metodología de la enseñanza del Derecho*. Editorial: Universidad Autónoma del Estado de México, México, 1982, 227 pp

WITKER, JORGE Y ROGELIO LARIOS, *Metodología jurídica*, 1ª Edición, Editorial McGRAW-HILL y otras, México, 1997, 196 pp.

WITKER, JORGE, *Técnicas de investigación jurídica*, 1ª Edición, Editorial McGRAW-HILL y otras, México, 1996, 86 pp.

WITKER, JORGE, *Técnicas de la enseñanza del Derecho*, 4ª Edición, Editorial Pac, México, 1985, 279 pp.

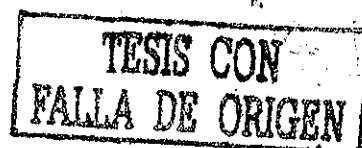
ZEDILLO PONCE DE LEÓN, ERNESTO DR. *Jornadas Pro-derechos de los niños*. Editorial CNDH, México, 1995, 305 pp.

DICCIONARIOS Y ENCICLOPEDIAS:

DICCIONARIO DE CIENCIAS ECONÓMICAS. Dirigido por Jean Romeuf con la colaboración de Gilles Pasqualaggi, Editorial Labor, S.A., México, 1966, 982 pp.

DICCIONARIO DE DERECHO DEL TRABAJO. Coordinador José Manuel Lastra Lastra, Editorial Porrúa y Universidad Nacional Autónoma de México, México, 2001, 298 pp.

DICCIONARIO DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL. Santiago J. Rubinstein. Editorial Depalma, Buenos Aires, 1983, 227 pp.



DICCIONARIO DE SOCIOLOGÍA, Editor Henry Pratt Fairchild, decimotercera reimpresión, Fondo de Cultura Económica, México, 1992, 317 pp.

DICCIONARIO JURÍDICO, Lic. Roberto Atwood, Editorial Librería Bazán, México, D.F., 1978, 256 pp

ENCICLOPEDIA HISPÁNICA, *Macropedia* Volumen 4, Editorial Encyclopaedia Britannica, Editorial Publishers, Inc., México, 1990, 408 pp.

ENCICLOPEDIA HISPÁNICA. *Macropedia*, Volumen 14, *Terapéutica - Zwingli*, Huldrych, Editorial Encyclopaedia Britannica, 1990, 408 pp.

ENCICLOPEDIA JURÍDICA OMEBA. Tomo II, *B-CLA*, Editorial Driskill, S.A., Buenos Aires, 1985, 1071 pp.

ENCICLOPEDIA JURÍDICA OMEBA, *Divi-Emoc*, Tomo IX, Editorial Driskill, S.A., Buenos Aires, 1986, 715 pp.

ENCICLOPEDIA JURÍDICA OMEBA, *Tomo XVII Jact-Lega*, Editorial Driskill, S. A., Buenos Aires, 1990, 963 pp.

DOCUMENTOS EN FOTOCOPIA

COLÓN MORÁN, JOSÉ. *Derechos humanos y sus repercusiones en las ramas del Derecho Penal y Civil*. MIMEO. Editorial CNDH. Conferencia pronunciada en el Colegio Superior de Guerra. México, 1996, 38 pp.

COMISIÓN DE DERECHOS HUMANOS DEL ESTADO DE MÉXICO. *Anteproyecto de Ley para la Protección e Integración al Desarrollo de las Personas con Discapacidad en el Estado de México*. MIMEO. México, diciembre de 1995, 37 pp.

CREE. GOBIERNO DEL ESTADO DE MÉXICO. *Anteproyecto de Ley para la Protección e Integración de los Discapacitados en el Estado de México*. MIMEO. México, s/f. 20 pp.

HEMEROGRAFÍA

COMISIÓN NACIONAL DE DERECHOS HUMANOS. *Gaceta 70*. Editorial: CNDH. Publicación periódica, México, 1996, 196 pp.

CUADERNOS DEL INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS. Revista periódica números del 1 al 15 del Año III, Editada por la Universidad Nacional Autónoma de México, México, 1985-1992.



DOMÍNGUEZ, JORGE EFREN, LIC. Productividad y capacitación de los recursos humanos. Revista Mexicana del Trabajo. México, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, núm. 2, abril-1973.

MENENDEZ-PIDAL, JUAN. *Derecho Social Español*, Volumen II, Editorial Revista de Derecho Privado, España, 1952, 480 pp.

REVISTA INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Publicación periódica. Editada por la Oficina Internacional del Trabajo. Años consultados 1970-1992. Ginebra.

LEGISLACIÓN

Código civil del Estado de México, publicado en la Gaceta del Gobierno el 29 de diciembre de 1956.

Código fiscal de la federación, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 31 de diciembre de 1981.

Código de procedimientos civiles para el Estado de México, publicado en la Gaceta del Gobierno los días 14, 18, 25 y 28 de agosto de 1937.

Código de procedimientos penales para el Estado de México, publicado en la Gaceta del Gobierno le día 7 de enero de 1961.

Código penal para el Estado de México, publicado en la Gaceta del Gobierno el 16 de enero de 1986.

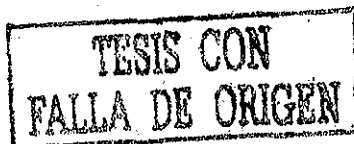
Constitución Política del Estado Libre y Soberano de México, promulgada el 8 de noviembre de 1917.

Constitución Política del Estado Libre y Soberano de México, promulgada el 27 de febrero de 1995.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, expedida el 5 de febrero de 1917, con las reformas publicadas en el Diario Oficial de la Federación hasta el 3 de diciembre de 1999.

Convención americana sobre derechos humanos, aprobado y abierto a firma, ratificación y adhesión el 22 de noviembre de 1969; publicado en el Diario Oficial de la Federación el 7 de mayo de 1981.

Declaración universal de derechos humanos, aprobada el 10 de diciembre de 1948 por la Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas.



Decreto por el que se establecen estímulos fiscales para el fomento de la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores en actividades prioritarias y aquellas que se determinen específicamente, publicado en el Diario Oficial de la Federación, el 19 de marzo de 1982

Empleo, capacitación y productividad, Plan de Gobierno 1981-1987. Bases para una nueva estrategia de Desarrollo. Estado de México, Septiembre de 1981. pp: Situación y Problemática, Objetivos y Estrategias.

Ley agraria, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 23 de febrero de 1992.

Ley de amparo reglamentaria de los artículos 103 y 107 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 10 de enero de 1936.

Ley de educación del Estado de México, publicada en la Gaceta del Gobierno el 10 de noviembre de 1997.

Ley de la Comisión nacional de derechos humanos, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 29 de junio de 1992.

Ley del Instituto del fondo nacional de la vivienda para los trabajadores, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 24 de abril de 1972.

Ley del seguro social, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 12 de marzo de 1973.

Ley del seguro social, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 21 de diciembre de 1995.

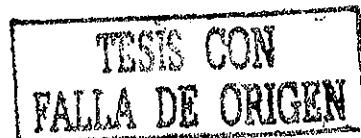
Ley del trabajo de los servidores públicos del Estado y municipios, publicada en la Gaceta del Gobierno el

Ley de responsabilidades de los servidores públicos del Estado y Municipios, publicada en la Gaceta del Gobierno el 21 de diciembre de 1998.

Ley de seguridad social para los servidores públicos del Estado y municipios, enviada para su publicación por el Poder Ejecutivo del Estado de México el 17 de octubre de 1994.

Ley de sociedades de solidaridad social, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 27 de mayo de 1976.

Ley federal del trabajo, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 24 de abril de 1972.



Ley federal de los trabajadores al servicio del Estado, reglamentaria del Apartado "B" del artículo 123 constitucional, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 28 de diciembre de 1963.

Ley federal de la reforma agraria, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 16 de abril de 1971.

Ley federal de responsabilidades de los servidores públicos, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 31 de diciembre de 1982.

Ley general de sociedades cooperativas, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 3 de agosto de 1994.

Ley General de Sociedades Cooperativas, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 15 de febrero de 1998.

Ley orgánica de la administración pública federal, publicada en el Diario Oficial del 29 de diciembre de 1976.

Ley orgánica de la administración pública del Estado de México, publicada en la Gaceta del Gobierno el 17 de septiembre de 1981.

Ley orgánica municipal del Estado de México, publicada en la Gaceta del Gobierno el 2 de marzo de 1993.

Ley para la protección e integración al desarrollo de las personas con discapacidad en el Estado de México, publicada en la Gaceta del Gobierno el 26 de noviembre de 1997.

Ley para las Personas con Discapacidad del Distrito Federal, expedida por la Legislatura de la Asamblea de Representantes del D. F., México, 1996.

Ley que crea la Comisión de derechos humanos del Estado de México, publicada en la Gaceta del Gobierno el 20 de octubre de 1992.

Ley que transforma al órgano descentralizado denominado Instituto de capacitación y adiestramiento para el trabajo industrial (ICATI), en organismo descentralizado, publicada en la Gaceta del Gobierno el 19 de agosto de 1992.

Programa Nacional de Capacitación y Productividad 1990-1994, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Editorial Secretaría del Trabajo y Previsión Social, México, 1990.

Pacto internacional de derechos civiles y políticos, aprobado y abierto a firma, ratificación y adhesión el 16 de diciembre de 1966; publicado en el Diario Oficial de la Federación el 20 de mayo de 1981.

Pacto internacional de derechos económicos, sociales y culturales, aprobado y abierto a firma, ratificación y adhesión el 16 de diciembre de 1966; publicado en el Diario Oficial de la Federación el 12 de mayo de 1981.

Reglamento de conciliación administrativa, publicado en la Gaceta del Gobierno el 5 de enero de 1998.

Reglamento de inspección del trabajo, publicado en la Gaceta del Gobierno el 7 de diciembre de 1995.

Reglamento de la procuraduría federal de la defensa del trabajo, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 2 de junio de 1975.

Reglamento de seguridad e higiene en el trabajo para servidores públicos de Estado de México, publicado en la Gaceta del Gobierno el 31 de julio de 1986.

Reglamentos de servicios médicos y de prestaciones económicas, expedidos por el Poder Legislativo del Estado de México el 17 de enero de 1996.

Reglamento Federal de seguridad, higiene y medio ambiente de trabajo, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 21 de enero de 1997.

Reglamento interior de la Secretaría del trabajo y de la previsión social, publicado en la Gaceta del Gobierno el 7 de diciembre de 1995.

Reglamento interior de la Junta local de conciliación y arbitraje del Estado de México, publicado en la Gaceta del Gobierno el 2 de septiembre de 1997.

Reglamento interior del Instituto de capacitación y adiestramiento para el trabajo industrial (ICATI), publicado en la Gaceta del Gobierno el 13 de marzo de 1998.

Reglamento interior del Tribunal estatal de conciliación y arbitraje, publicado en la Gaceta del Gobierno el 27 de julio de 1999.

Reglamento interno del Comité estatal de calidad y productividad, publicado en la Gaceta del Gobierno el 6 de octubre de 1992.

PORTALES DE INTERNET

Portal de la OIT, página:<http://www.ilo.org/public/spanish/index.htm>. Búsquedas de septiembre de 1999 a julio de2002.

Portal de la ONU, página: <http://www.onu.org/public/spanish/index.htm>. Búsquedas de septiembre de 1999 a julio de2002.

Portal de la STPS, página:<http://www.stps.gob.mx>. Búsquedas de septiembre de 1999 a julio de2002.

ADDENDA DE LA INVESTIGACIÓN*
**INEFICACIA DEL SISTEMA JURÍDICO
LABORAL PARA LA DEFENSA DE LOS
DERECHOS HUMANOS**
**CASO: MUNDO DEL TRABAJO EN EL
ESTADO DE MÉXICO DURANTE LOS
NOVENTA**

*Addenda: Adiciones. Latinismo con que se designan las cosas que se añaden después de terminada una obra escrita. Se emplea a generalmente como encabezamiento para esas cosas. *Diccionario de uso del español, 1992*. Editorial Gredos, S.A., Madrid, 1992, p 52

ÍNDICE DE LA ADDENDA

NOMBRE DE LA GRÁFICA	UBICACIÓN DE LA GRÁFICA
ÍNDICE DE LA ADDENDA	AÍND DE LA i A LA v
INTRODUCCIÓN:	
APORTES METODOLÓGICOS	AINTR 1
OBJETO DE LA INVESTIGACIÓN	AINTR 2
UBICACIÓN DEL OBJETO DE LA INVESTIGACIÓN	AINTR 3
HIPÓTESIS	AINTR 4
CAPÍTULO I	
MARCO HISTÓRICO Y CONCEPTUAL DEL MUNDO LABORAL EN EL ESTADO DE MÉXICO	ACAP1, 1
TRABAJADORES VULNERABLES	ACAP1, 2
DERECHO LABORAL	ACAP1, 3
CAPÍTULO II	
MARCO TEÓRICO JURÍDICO PARA EL ANÁLISIS DEL DERECHO LABORAL MEXIQUENSE	ACAP2, 1
CORRIENTES DEL PENSAMIENTO JURÍDICO	ACAP2, 2
ANÁLISIS PARA DETERMINAR LA EFICACIA DEL DERECHO A LA LUZ DE LA TEORÍA TRIDIMENSIONAL DEL DERECHO DE MIGUEL REALE	ACAP2, 3
EFICACIA DEL DERECHO	ACAP2, 4
ESTRUCTURA DEL MUNDO LABORAL EN FUNCIÓN DE SUS RELACIONES SUPRA Y SUBESTRUCTURALES	ACAP2, 5
ESTRUCTURA DEL MUNDO LABORAL EN FUNCIÓN DE SUS COMPONENTES	ACAP2, 6
VALORES DEL MUNDO LABORAL	ACAP2, 7
SISTEMA JURÍDICO LABORAL	ACAP2, 8
COMPORTAMIENTO DEL DERECHO POSITIVO LABORAL	ACAP2, 9
EFICACIA DEL DERECHO. DESGLOCE DE LOS FACTORES	ACAP2, 10
CAPÍTULO III	
COMPORTAMIENTO DEL MUNDO LABORAL EN EL ESTADO DE MÉXICO DURANTE LA DÉCADA DE LOS NOVENTA	ACAP3-1, 1
ESTRUCTURA DEL MUNDO LABORAL EN FUNCIÓN DE SUS RELACIONES SUPRA Y SUBESTRUCTURALES	ACAP3-1, 2
SISTEMA ECONÓMICO A LA LUZ DE ANTONIO BARROS DE CASTRO Y CARLOS FRANCISCO LESSA	ACAP3-1, 3

SISTEMA SOCIOECONÓMICO	ACAP3-1, 4
DESCRIPCIÓN DE LA SUBESTRUCTURA COMERCIAL EN LA ESTRUCTURA SOCIOECONÓMICA EN FUNCIÓN DE LOS MERCADOS Y LAS TRANSACCIONES	ACAP3-1, 5
DESCRIPCIÓN DE LA SUBESTRUCTURA COMERCIAL EN LA ESTRUCTURA SOCIOECONÓMICA EN FUNCIÓN DEL TIPO DE MERCADO	ACAP3-1, 6
DESCRIPCIÓN DE LA SUBESTRUCTURA COMERCIAL EN LA ESTRUCTURA SOCIOECONÓMICA EN FUNCIÓN DE LOS PRODUCTOS COMERCIALIZADOS	ACAP3-1, 7
DESCRIPCIÓN DE LA SUBESTRUCTURA SOCIAL EN LA ESTRUCTURA SOCIOECONÓMICA. GRUPOS SOCIALES EN SU CARÁCTER DE CONSUMIDORES Y PROPIETARIOS	ACAP3-1, 8
DESCRIPCIÓN DE LA SUBESTRUCTURA SOCIAL EN LA ESTRUCTURA SOCIOECONÓMICA. CLASE TRABAJADORA CONSUMIDORA Y PROPIETARIA	ACAP3-1, 9
DESCRIPCIÓN DE LA SUBESTRUCTURA SOCIAL EN LA ESTRUCTURA SOCIOECONÓMICA. GRUPOS SOCIALES EN FUNCIÓN DE LA ACTIVIDAD ECONÓMICA GENERADORA DE SU INGRESO	ACAP3-1, 10
DESCRIPCIÓN DE LA SUBESTRUCTURA SOCIAL EN LA ESTRUCTURA SOCIOECONÓMICA. RELACIÓN ENTRE SITUACIÓN LABORAL Y ECONÓMICA	ACAP3-1, 11
DESCRIPCIÓN DE LA SUBESTRUCTURA SOCIAL EN LA ESTRUCTURA SOCIOECONÓMICA. FINES A LOGRAR DE LA CLASE TRABAJADORA	ACAP3-1, 12
DESCRIPCIÓN DE LA SUBESTRUCTURA PRODUCTIVA EN LA ESTRUCTURA SOCIOECONÓMICA. COMPOSICIÓN DEL APARATO PRODUCTIVO	ACAP3-1, 13
DESCRIPCIÓN DE LA SUBESTRUCTURA PRODUCTIVA EN LA ESTRUCTURA SOCIOECONÓMICA. DEFINICIÓN DEL APARATO PRODUCTIVO POR ACTIVIDAD ECONÓMICA	ACAP3-1, 14
DESCRIPCIÓN DE LA SUBESTRUCTURA PRODUCTIVA EN LA ESTRUCTURA SOCIOECONÓMICA. DEFINICIÓN DEL APARATO PRODUCTIVO POR TAMAÑO DE LA EMPRESA	ACAP3-1, 15
DESCRIPCIÓN DE LA SUBESTRUCTURA PRODUCTIVA EN LA ESTRUCTURA SOCIOECONÓMICA. DEFINICIÓN DEL APARATO PRODUCTIVO POR EL ORIGEN DEL CAPITAL	ACAP3-1, 16
DESCRIPCIÓN DE LA SUBESTRUCTURA PRODUCTIVA	

EN LA ESTRUCTURA SOCIOECONÓMICA. DEFINICIÓN DEL APARATO PRODUCTIVO POR LA PROPIEDAD DEL CAPITAL	ACAP3-1, 17
DESCRIPCIÓN DE LA SUBESTRUCTURA PRODUCTIVA EN LA ESTRUCTURA SOCIOECONÓMICA. FINES QUE PERSIGUEN LOS ACTORES DE LAS RELACIONES LABORALES	ACAP3-1, 18
DESCRIPCIÓN DE LA SUBESTRUCTURA PRODUCTIVA EN LA ESTRUCTURA SOCIOECONÓMICA. DEFINICIÓN DEL APARATO PRODUCTIVO POR RELACIONES OBRERO-PATRONALES	ACAP3-1, 19
DESCRIPCIÓN DE LA SUBESTRUCTURA PRODUCTIVA EN LA ESTRUCTURA SOCIOECONÓMICA. DEFINICIÓN DEL APARATO PRODUCTIVO POR SUS ELEMENTOS Y COMPONENTES	ACAP3-1, 20
DESCRIPCIÓN DE LA SUBESTRUCTURA POLÍTICA EN LA ESTRUCTURA SOCIOECONÓMICA. RESPECTO AL FIN DEL ESTADO Y DE LOS GRUPOS DE PODER	ACAP3-1, 21
DESCRIPCIÓN DE LA SUBESTRUCTURA POLÍTICA EN LA ESTRUCTURA SOCIOECONÓMICA. COMPONENTES DE LOS PODERES DEL ESTADO Y DE LOS GRUPOS DE PODER	ACAP3-1, 22
DESCRIPCIÓN DE LA SUBESTRUCTURA POLÍTICA EN LA ESTRUCTURA SOCIOECONÓMICA. COMPONENTES DEL ESTADO Y GRUPOS DE PODER DEL SECTOR LABORAL	ACAP3-1, 23
DESCRIPCIÓN DE LA SUBESTRUCTURA POLÍTICA EN LA ESTRUCTURA SOCIOECONÓMICA. COMPONENTES DEL GOBIERNO Y GRUPOS DE PODER DEL SECTOR LABORAL	ACAP3-1, 24
DESCRIPCIÓN DE LA SUBESTRUCTURA POLÍTICA EN LA ESTRUCTURA SOCIOECONÓMICA. DEMANDA Y OFERTA DE PROGRAMAS PARA EL SECTOR LABORAL	ACAP3-1, 25
DESCRIPCIÓN DEL MUNDO LABORAL A LA LUZ DE LA SUBESTRUCTURA POLÍTICA-LABORAL.	ACAP3-1, 26
DESCRIPCIÓN DEL MUNDO LABORAL A LA LUZ DE LA ESTRUCTURA SOCIOECONÓMICA	ACAP3-1, 27
ESTRUCTURA DEL MUNDO LABORAL EN FUNCIÓN DE SUS COMPONENTES	ACAP3-2, 1
EL MUNDO LABORAL A LA LUZ DE LOS HECHOS	ACAP3-2, 2

CAPÍTULO IV

LOS DERECHOS HUMANOS LABORALES Y SU SITUACIÓN EN EL ESTADO DE MÉXICO DURANTE LOS NOVENTA	ACAP4-1, 1
VALORES DEL MUNDO LABORAL	ACAP4-1, 2
DERECHOS NATURALES LABORALES	ACAP4-1, 3
COMPORTAMIENTO DE LOS DERECHOS HUMANOS LABORALES A NIVEL INTERNACIONAL	ACAP4-1, 4
COMPORTAMIENTO DE LOS DERECHOS HUMANOS LABORALES A NIVEL NACIONAL PARA EL CASO DE MÉXICO	ACAP4-1, 5
LOS DERECHOS HUMANOS LABORALES INSERTOS EN LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS	ACAP4-1, 6
POSITIVIZACIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS LABORALES EN LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS	ACAP4-1, 7

CAPÍTULO V

LA EFICACIA DEL SISTEMA LABORAL NORMATIVO VIGENTE EN EL ESTADO DE MÉXICO DURANTE LA DÉCADA DE LOS NOVENTA	ACAP5-1, 1
COMPORTAMIENTO DEL DERECHO POSITIVO EN FUNCIÓN DE LOS FACTORES EXTERNOS	ACAP5-1, 2
DERECHOS HUMANOS LABORALES RECONOCIDOS COMO GARANTÍAS INDIVIDUALES EN LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS (1-6)	ACAP5-2, DEL 1 AL 6
DERECHOS HUMANOS LABORALES RECONOCIDOS COMO GARANTÍAS SOCIALES EN LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS (1-24)	ACAP5-2, DEL 7 AL 30
SISTEMA NORMATIVO AL QUE PERTENECE	ACAP5-3, 1
ÁMBITO MATERIAL DE VALIDEZ	ACAP5-3, 2
ÁMBITO ESPACIAL DE VALIDEZ	ACAP5-3, 3
ORDEN JERÁRQUICO	ACAP5-3, 4
PIRÁMIDE DE LAS NORMAS FEDERALES	ACAP5-3, 5
ESTRUCTURA NORMATIVA JERÁRQUICA A PARTIR DEL SISTEMA AL QUE PERTENECEN A LA LUZ DE SUS ÁMBITOS ESPACIAL Y MATERIAL	ACAP5-3, 6
MARCO JURÍDICO DEL SISTEMA DE RELACIONES LABORALES	ACAP5-3, 7
DERECHO AL TRABAJO	ACAP5-3, 8
DERECHO DEL TRABAJO	ACAP5-3, 9
DERECHO DEL AUTOEMPLEO	ACAP5-3, 10
DERECHO A LA SEGURIDAD SOCIAL Y ECONÓMICA	ACAP5-3, 11

DERECHO LABORAL DE COPARTICIPACIÓN	ACAP5-3, 12
DERECHO LABORAL ADJETIVO	ACAP5-3, 13
COMPORTAMIENTO DEL DERECHO POSITIVO EN FUNCIÓN DE LOS FACTORES INTERNOS	ACAP5-3, 14
CUADRO SINÓPTICO DEL ANÁLISIS DE LAS SANCIONES Y DELITOS PENALES LABORALES EN MÉXICO, A PARTIR DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO	ACAP5-4, DEL 1 AL 11
CUADRO SINÓPTICO DEL ANÁLISIS DE LAS SANCIONES Y DELITOS PENALES LABORALES EN MÉXICO, A PARTIR DE LA LEY DEL SEGURO SOCIAL	ACAP5-2, DEL 12 AL 16

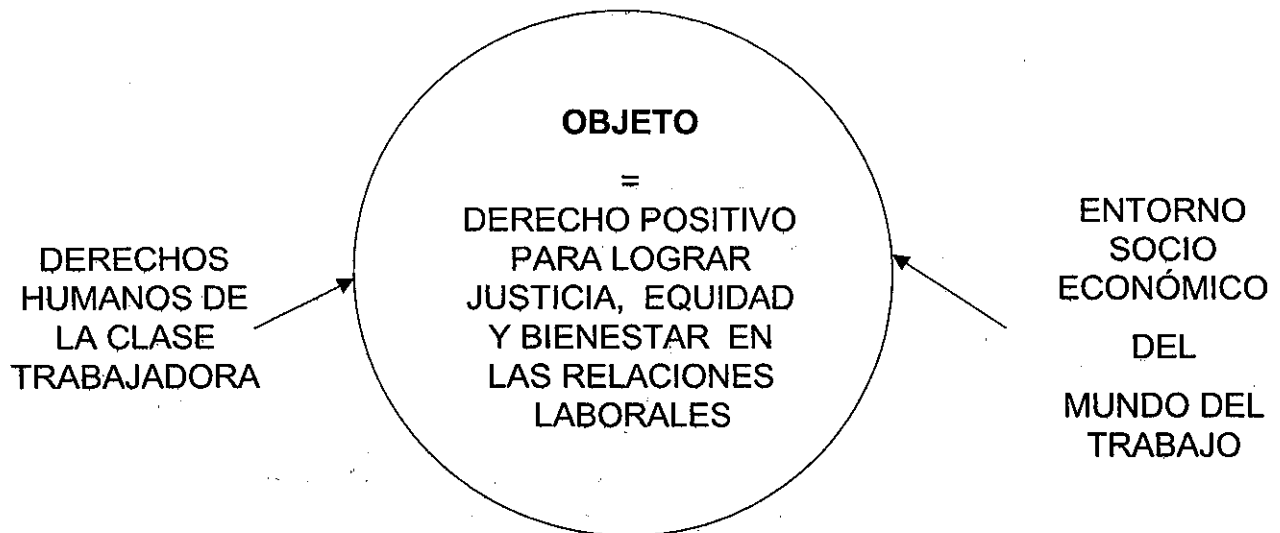
INTRODUCCIÓN
APORTES METODOLÓGICOS

AINTR

1

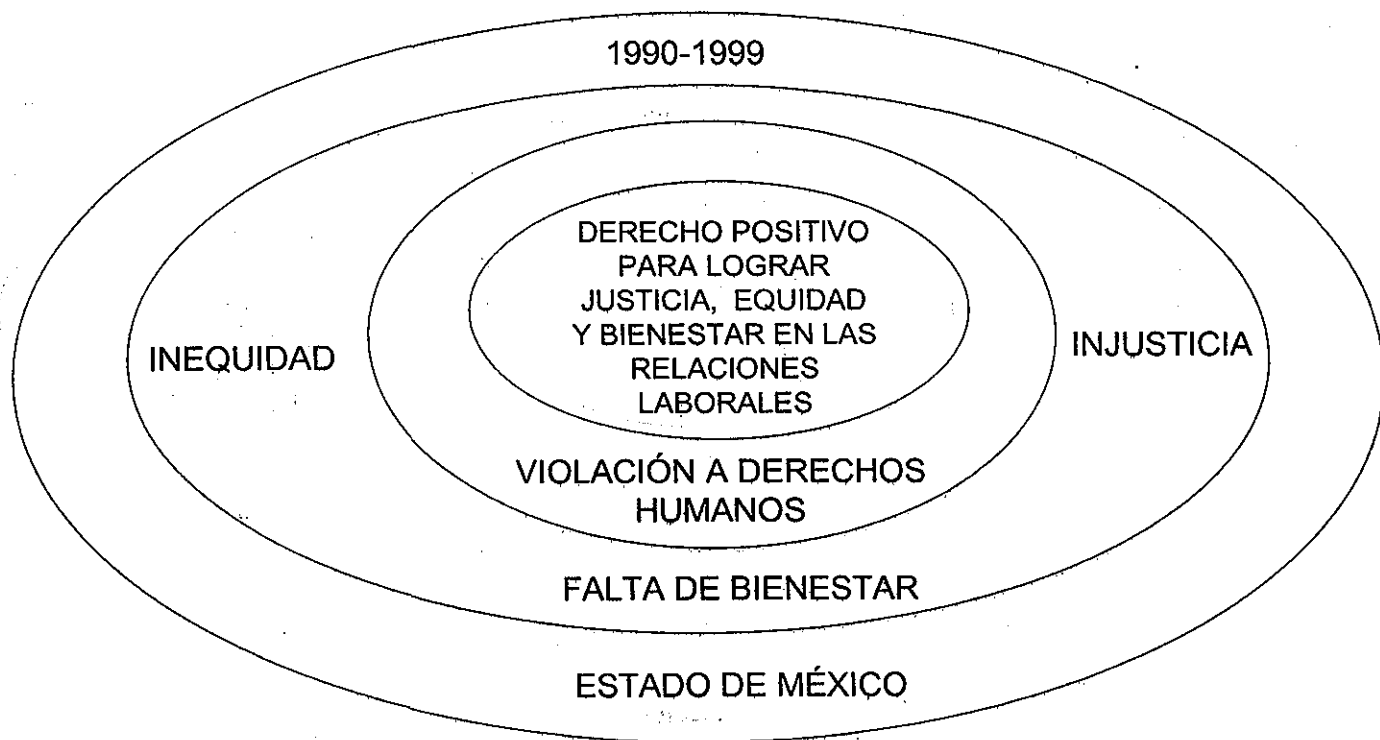
**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

OBJETO DE LA INVESTIGACIÓN



TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

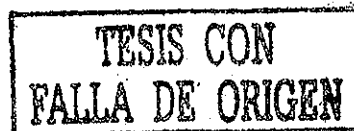
UBICACIÓN DEL OBJETO DE LA INVESTIGACIÓN



TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

HIPÓTESIS

En el Estado de México, durante los años noventa, el derecho laboral positivo fue parcialmente ineficaz para proteger los derechos humanos dentro del mundo del trabajo, lo cual impidió el logro de la justicia, la equidad, el bienestar social y económico a favor de la subclase trabajadora económicamente vulnerable.



CAPÍTULO I

MARCO HISTÓRICO Y CONCEPTUAL DEL MUNDO LABORAL EN EL ESTADO DE MÉXICO

ACAPI

1

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

TRABAJADOR VULNERABLE

Persona que, por situación de desempleo, subempleo, condiciones críticas de ocupación, o cesantía con carencia de seguridad social y económica, vive en niveles inferiores a los mínimos de bienestar social, y por consecuencia, en ambientes de marginalidad y pobreza extrema.

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

DERECHO LABORAL

Derecho incluyente, cuyo objetivo consiste en analizar, evaluar y diseñar marcos jurídicos tendientes a restituirle a la clase trabajadora sus derechos humanos violados, con el fin de que, la misma disfrute de la justicia, la equidad, el bienestar social y económico, en sus relaciones con el resto de los integrantes de la sociedad.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE COAHUILA DE ZARAGOZA

CAPÍTULO II

○ MARCO TEÓRICO JURÍDICO PARA EL ANÁLISIS DEL DERECHO LABORAL MEXIQUENSE

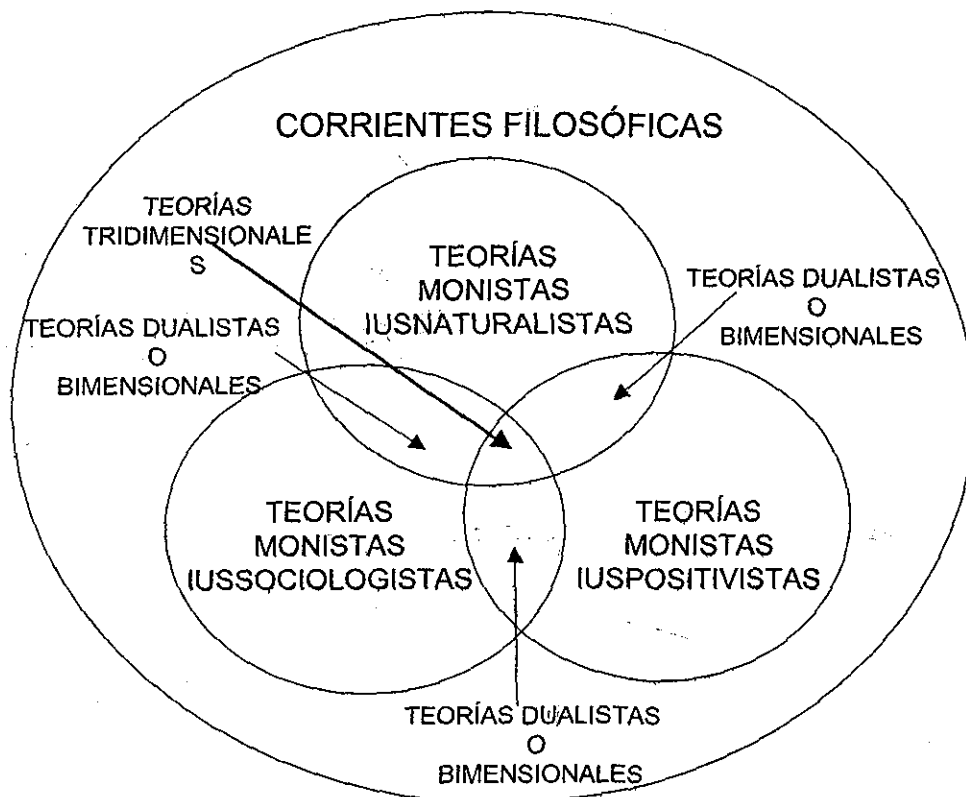
ACAP2

1

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE COAHUILA DE ZARAGOZA

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

CORRIENTES DEL PENSAMIENTO JURÍDICO



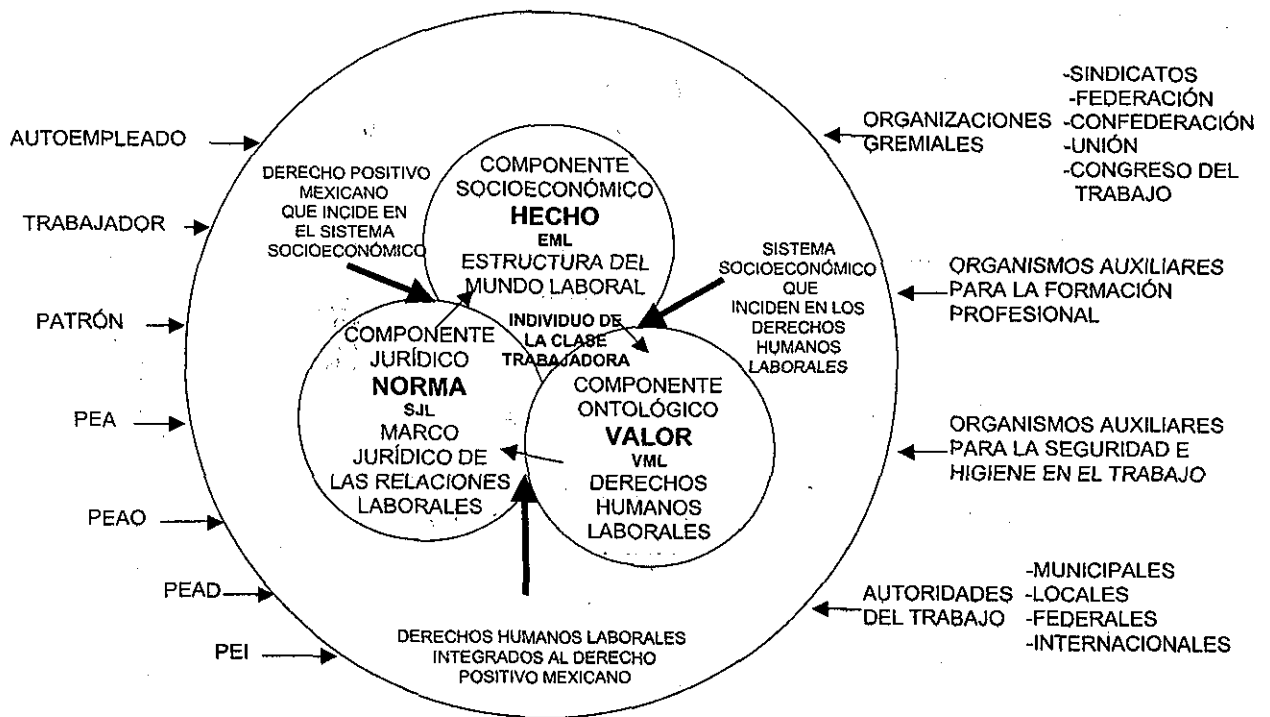
ACAP2

2

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

ANÁLISIS PARA DETERMINAR LA EFICACIA DEL DERECHO A LA LUZ DE LA TEORÍA TRIDIMENSIONAL DEL DERECHO DE MIGUEL REALE

$$ED = f(EML, VML, SJL)$$



* NOTA: LOS COMPONENTES SE GRAFICAN COMO CÍRCULOS ○
LAS RELACIONES ENTRE LOS ELEMENTOS →

ACAP2

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

EFICACIA DEL DERECHO

**MODELO PARA DETERMINARLA A LA LUZ DE LA TEORÍA
TRIDIMENSIONAL DEL DERECHO PROPUESTA POR MIGUEL
REALE**

$$\mathbf{ED = f (EML, VML, SJL)}$$

EN DONDE:

ED = Eficacia del Derecho

EML = Estructura del mundo laboral

VML = Los valores del mundo laboral

SJL = Sistema jurídico laboral

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

ESTRUCTURA DEL MUNDO LABORAL
EN FUNCIÓN DE SUS RELACIONES SUPRA Y SUBESTRUCTURALES

EML = f (SE, SSE, SEC, SES, SEPR, SEPO)

EN DONDE:

EML = Estructura del mundo laboral

SE = Sistema económico

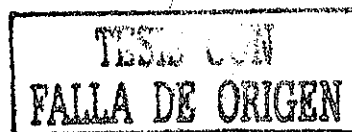
SSE = Sistema socioeconómico

SEC = Subestructura comercial

SES = Subestructura social

SEPR = Subestructura productiva

SEPO = Subestructura política



ESTRUCTURA DEL MUNDO LABORAL

EN FUNCIÓN DE SUS COMPONENTES

$$\mathbf{EML = f (E, TR, ESSE)}$$

EN DONDE:

EML= Estructura del mundo laboral

E = Empleos suficientes y con posibilidad de acceder a ellos

TR = Trabajo digno, socialmente útil y capaz de ofrecer por lo menos los mínimos de bienestar

ESSE = Estructuras para la seguridad social y económica del trabajador en sus relaciones prelaborales, laborales y poslaborales

VALORES DEL MUNDO LABORAL

$$\mathbf{VML = f (RCDH, RSDH)}$$

EN DONDE:

VMT = Valores del mundo laboral

RCDH = Reconocimiento de los Derechos Humanos

RSDH = Respeto de los Derechos Humanos

SISTEMA JURÍDICO LABORAL

SJL = f (FPAML, PDH, CDP)

EN DONDE:

SJL = Sistema jurídico laboral

FPAML = Fuerza de poder que ejercen los actores del mundo laboral

PDH = Positivización de los Derechos Humanos

CDP = Comportamiento del Derecho Positivo

COMPORTAMIENTO DEL DERECHO POSITIVO LABORAL

CDP= f(O,A,CS,S,TJ,CCSN,AJ,ANH,CMJ)

EN DONDE:

CDP = Comportamiento del Derecho Positivo

O= Obediencia a la autoridad legítima

A= Apoyo derivado de otros órdenes normativos, como moral y religión

CS= Costumbre

S= Sanción

TJ= Adecuada técnica jurídica

CCSN= Claridad y coherencia del sistema normativo

AJ= Actuar de los juzgadores

ANH= Ajuste de las normas en función de las condiciones históricas particulares

CMJ= Conocimiento del marco jurídico

EFICACIA DEL DERECHO

DESGLASE DE LOS FACTORES

ED=f (E,TR, ESSE,RCDH,RSDH,FPAMT,PDH,CDP)

EN DONDE:

E= Empleos suficientes y con posibilidad de acceder a ellos

TR= Trabajo digno, socialmente útil y capaz de ofrecer por lo menos los mínimos de bienestar

ESSE= Estructuras para la seguridad social y económica del trabajador en sus relaciones prelaborales, laborales y poslaborales

RCDH= Reconocimiento de los Derechos Humanos

RSDH= Respeto de los Derechos Humanos

FPAMT= Fuerza de poder que ejercen los actores del mundo del trabajo

PDH= Positivización de los Derechos Humanos

CDP = Comportamiento del Derecho Laboral

CAPÍTULO III

COMPORTAMIENTO DEL MUNDO LABORAL EN EL ESTADO DE MÉXICO DURANTE LA DÉCADA DE LOS NOVENTA

ESTRUCTURA DEL MUNDO LABORAL

EN FUNCIÓN DE SUS RELACIONES SUPRA Y SUBESTRUCTURALES

$$\mathbf{EML = f (SE, SSE, SEC, SES, SEPR, SEPO)}$$

EN DONDE:

EML = Estructura del mundo laboral

SE = Sistema económico

SSE = Sistema socioeconómico

SEC = Subestructura comercial

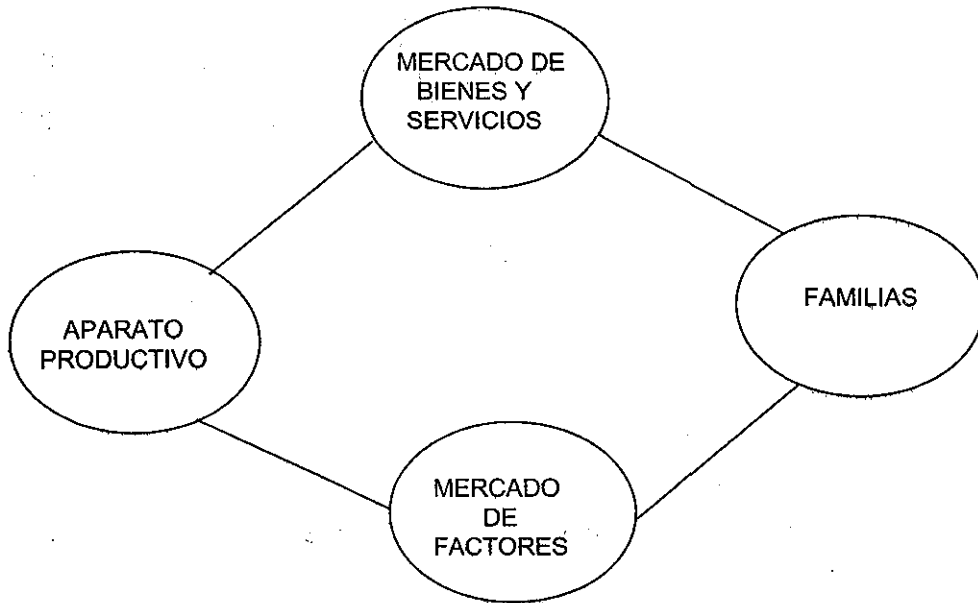
SES = Subestructura social

SEPR = Subestructura productiva

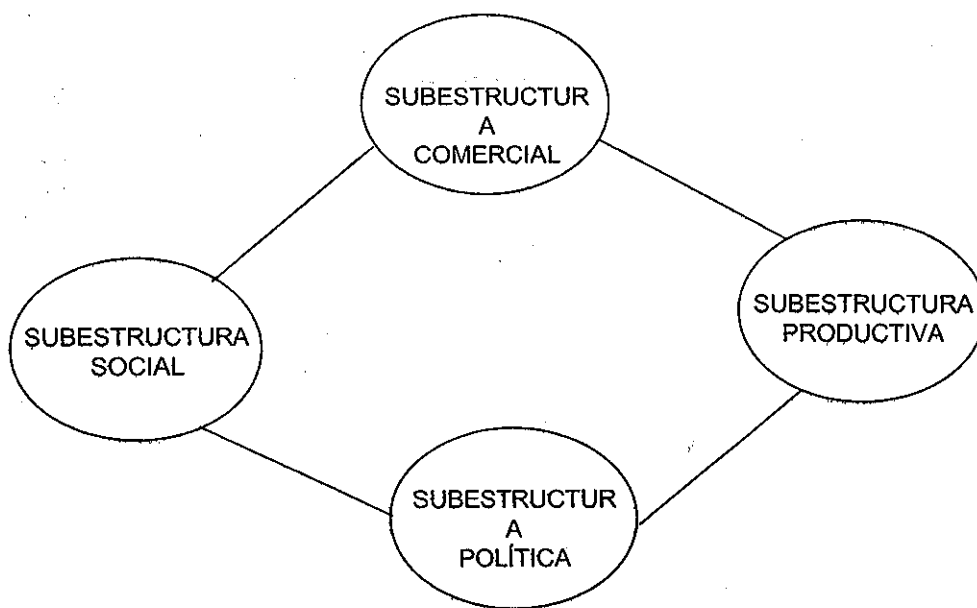
SEPO = Subestructura política

SISTEMA ECONÓMICO

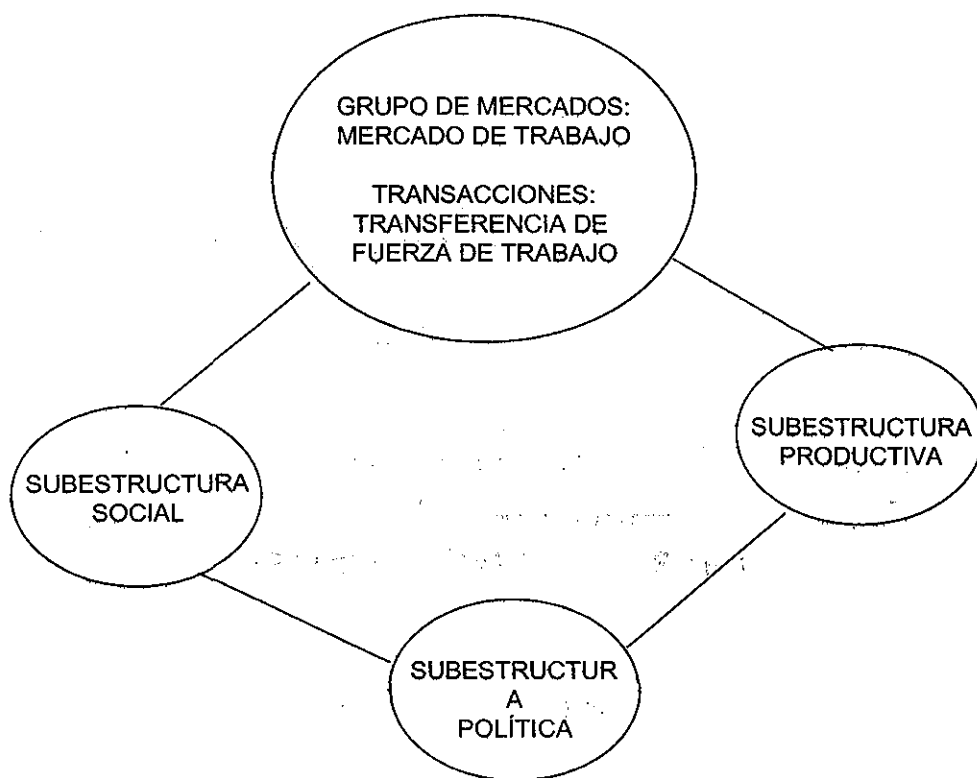
A LA LUZ DE ANTONIO BARROS DE CASTRO Y CARLOS FRANCISCO LESSA



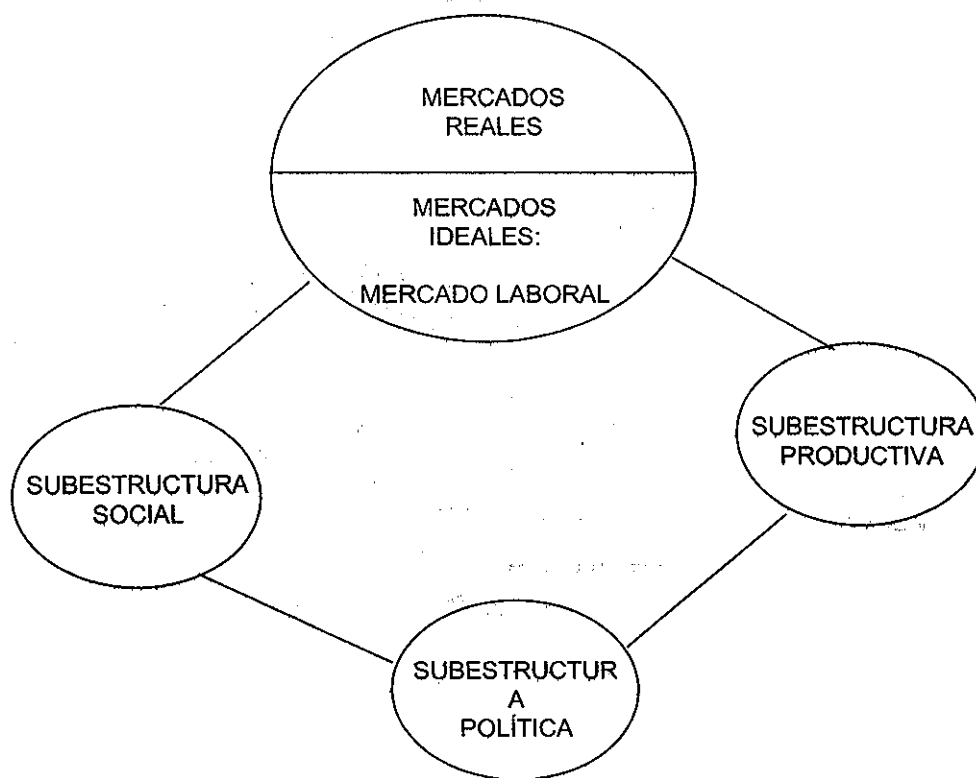
SISTEMA SOCIOECONÓMICO



DESCRIPCIÓN DE LA SUBESTRUCTURA COMERCIAL EN LA ESTRUCTURA SOCIOECONÓMICA EN FUNCIÓN DE LOS MERCADOS Y LAS TRANSACCIONES



DESCRIPCIÓN DE LA SUBESTRUCTURA COMERCIAL EN LA ESTRUCTURA SOCIOECONÓMICA EN FUNCIÓN DEL TIPO DE MERCADO

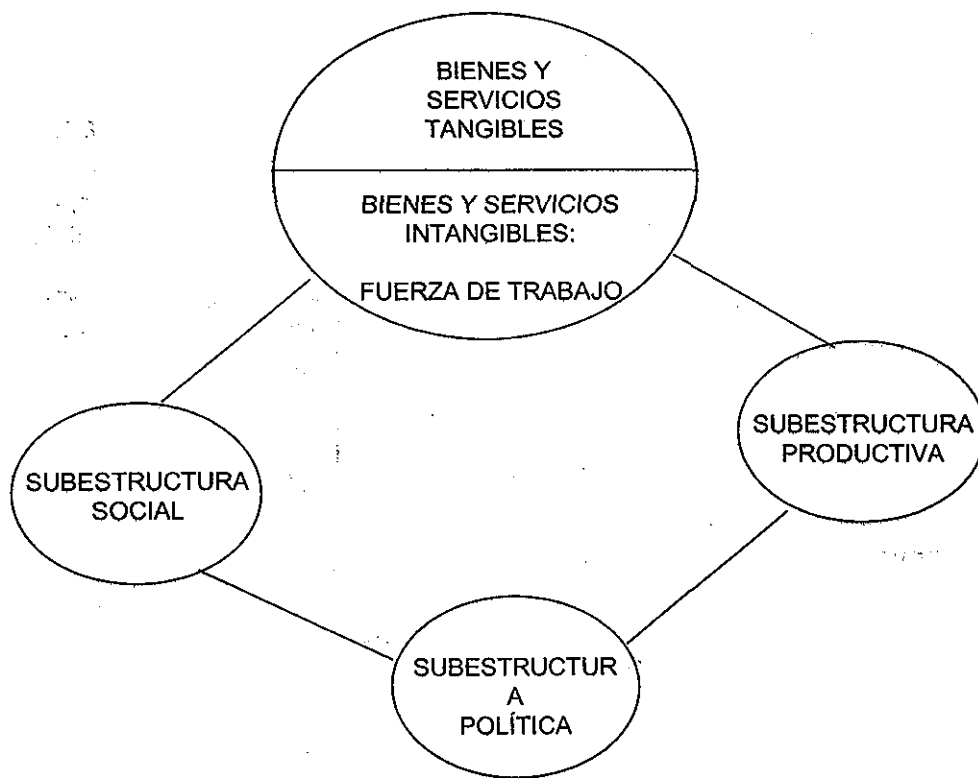


ACAP3-1

6

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

DESCRIPCIÓN DE LA SUBESTRUCTURA COMERCIAL EN LA ESTRUCTURA SOCIOECONÓMICA EN FUNCIÓN DE LOS PRODUCTOS COMERCIALIZADOS



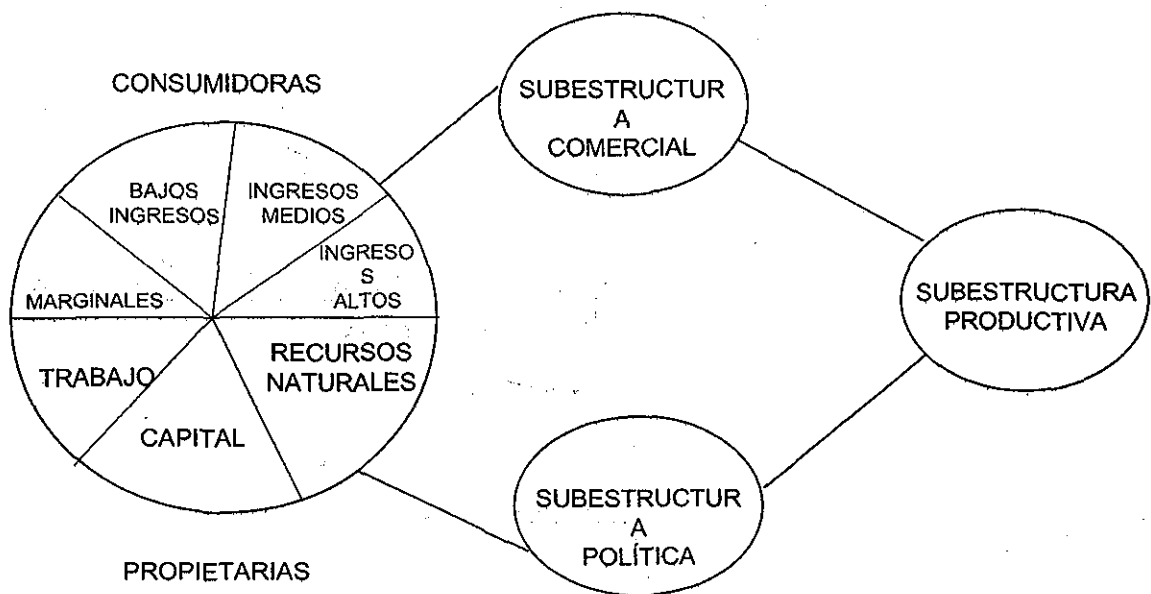
ACAP3-1

7

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

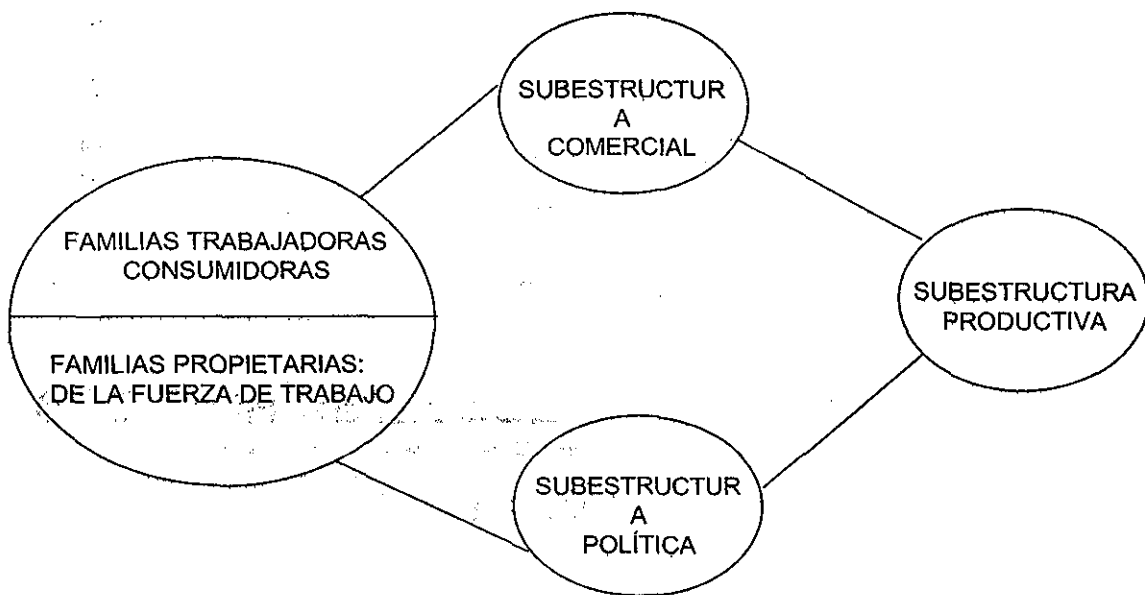
DESCRIPCIÓN DE LA SUBESTRUCTURA SOCIAL EN LA ESTRUCTURA SOCIOECONÓMICA

GRUPOS SOCIALES EN SU CARÁCTER DE CONSUMIDORES Y PROPIETARIOS



TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

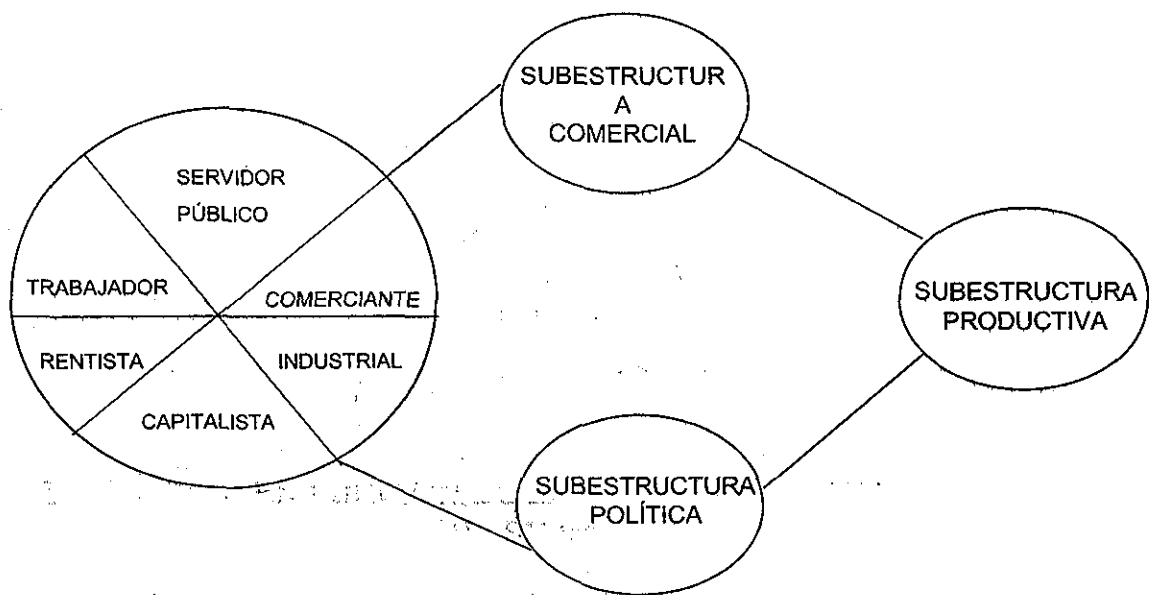
DESCRIPCIÓN DE LA SUBESTRUCTURA SOCIAL EN LA ESTRUCTURA SOCIOECONÓMICA CLASE TRABAJADORA CONSUMIDORA Y PROPIETARIA



TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

DESCRIPCIÓN DE LA SUBESTRUCTURA SOCIAL EN LA ESTRUCTURA SOCIOECONÓMICA

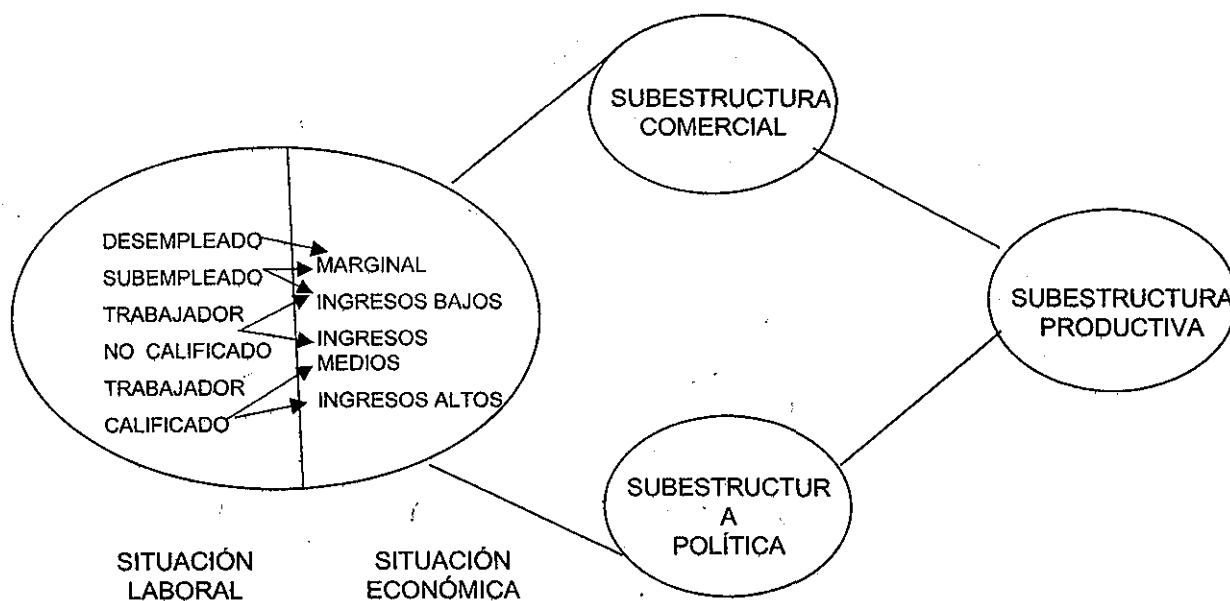
GRUPOS SOCIALES EN FUNCIÓN DE LA ACTIVIDAD ECONÓMICA GENERADORA DE SU INGRESO



TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

DESCRIPCIÓN DE LA SUBESTRUCTURA SOCIAL EN LA ESTRUCTURA SOCIOECONÓMICA

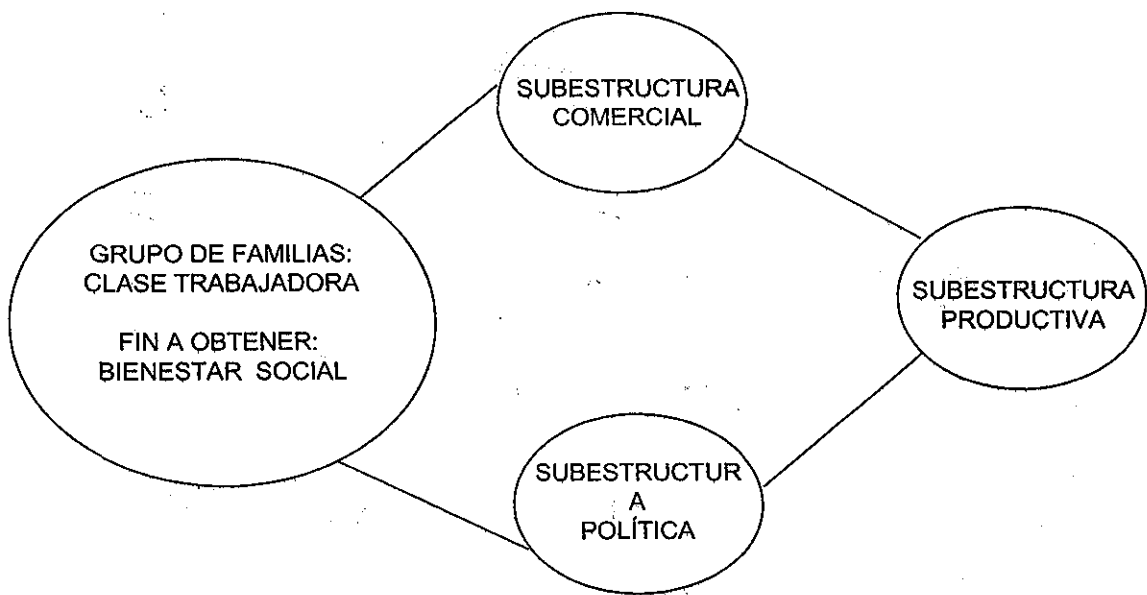
RELACIÓN ENTRE SITUACIÓN LABORAL Y ECONÓMICA



TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

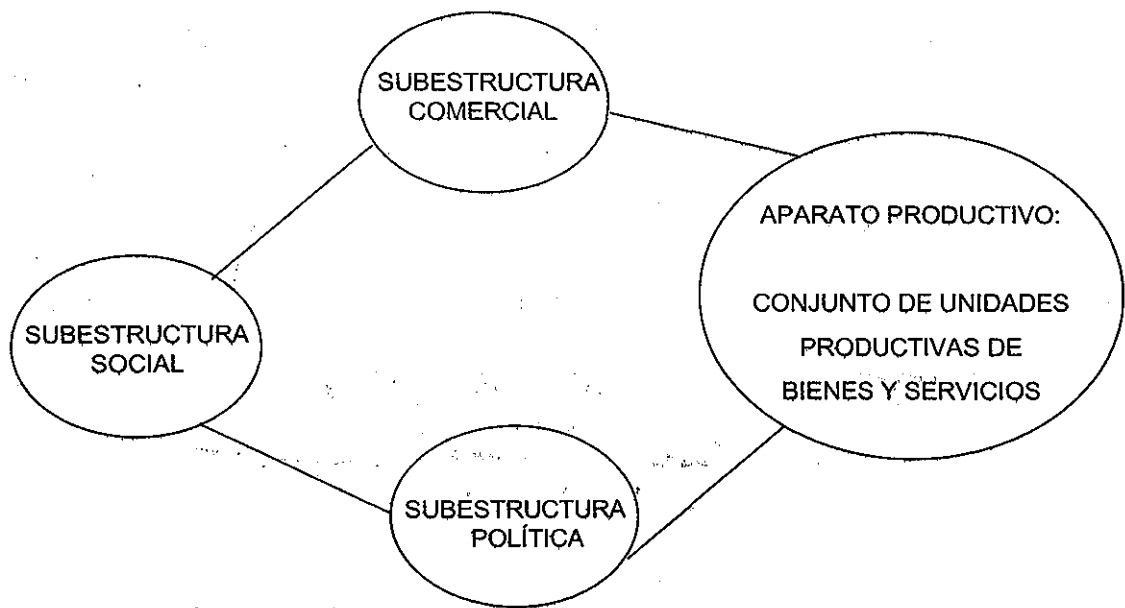
DESCRIPCIÓN DE LA SUBESTRUCTURA SOCIAL EN LA ESTRUCTURA SOCIOECONÓMICA

FINES A LOGRAR DE LA CLASE TRABAJADORA



TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

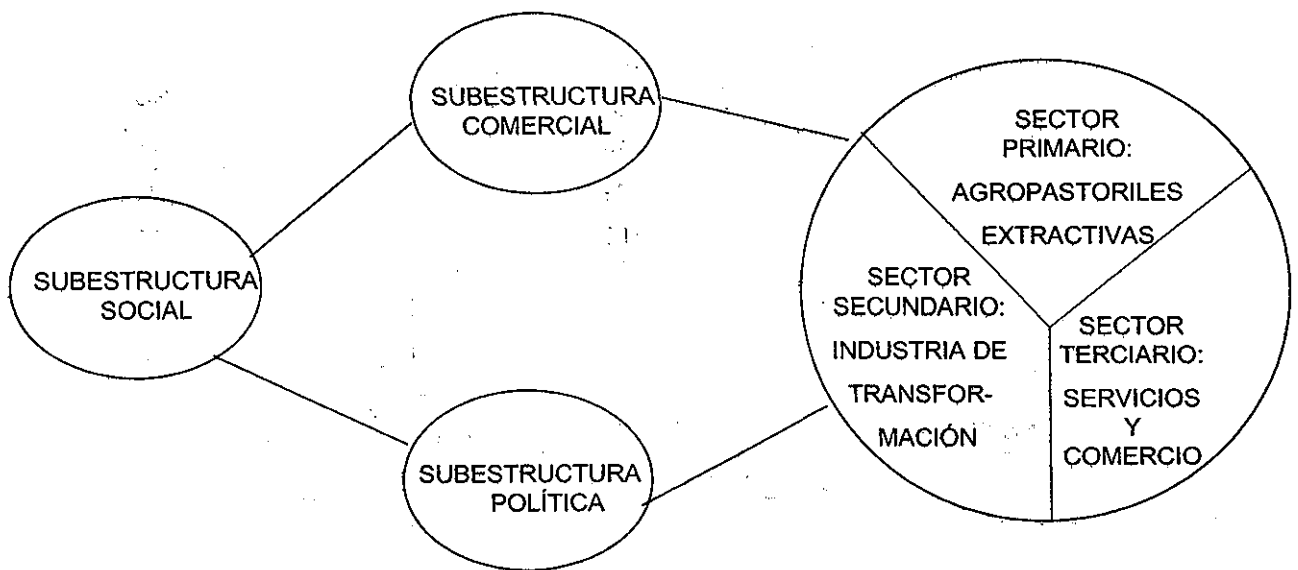
DESCRIPCIÓN DE LA SUBESTRUCTURA PRODUCTIVA EN LA ESTRUCTURA SOCIOECONÓMICA COMPOSICIÓN DEL APARATO PRODUCTIVO



TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

DESCRIPCIÓN DE LA SUBESTRUCTURA PRODUCTIVA EN LA ESTRUCTURA SOCIOECONÓMICA

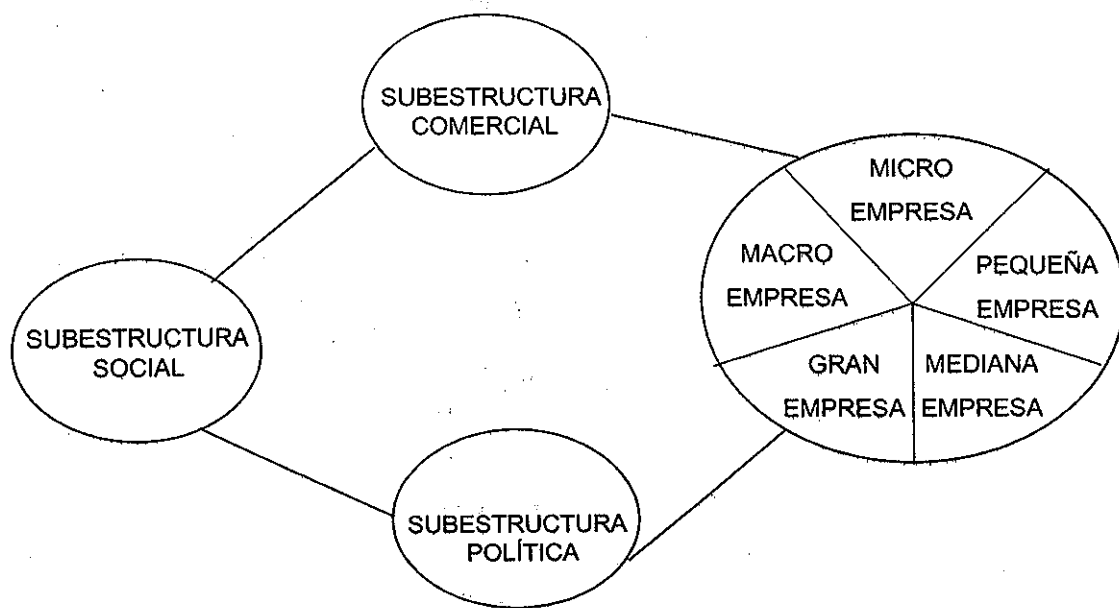
DEFINICIÓN DEL APARATO PRODUCTIVO POR ACTIVIDAD ECONÓMICA



TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

DESCRIPCIÓN DE LA SUBESTRUCTURA PRODUCTIVA EN LA ESTRUCTURA SOCIOECONÓMICA

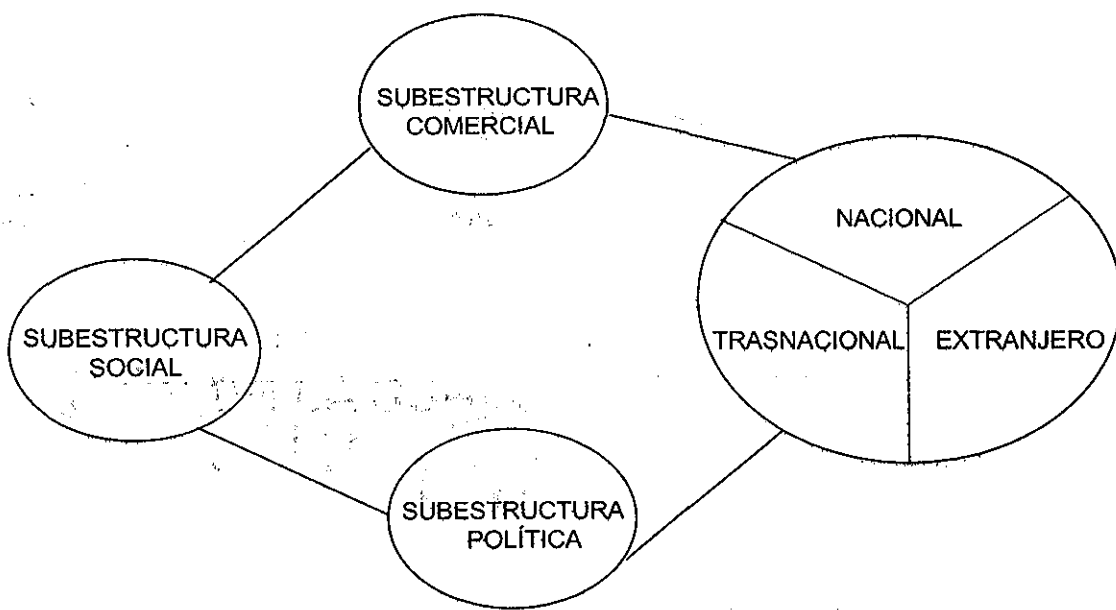
DEFINICIÓN DEL APARATO PRODUCTIVO POR TAMAÑO DE LA EMPRESA



TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

DESCRIPCIÓN DE LA SUBESTRUCTURA PRODUCTIVA EN LA ESTRUCTURA SOCIOECONÓMICA

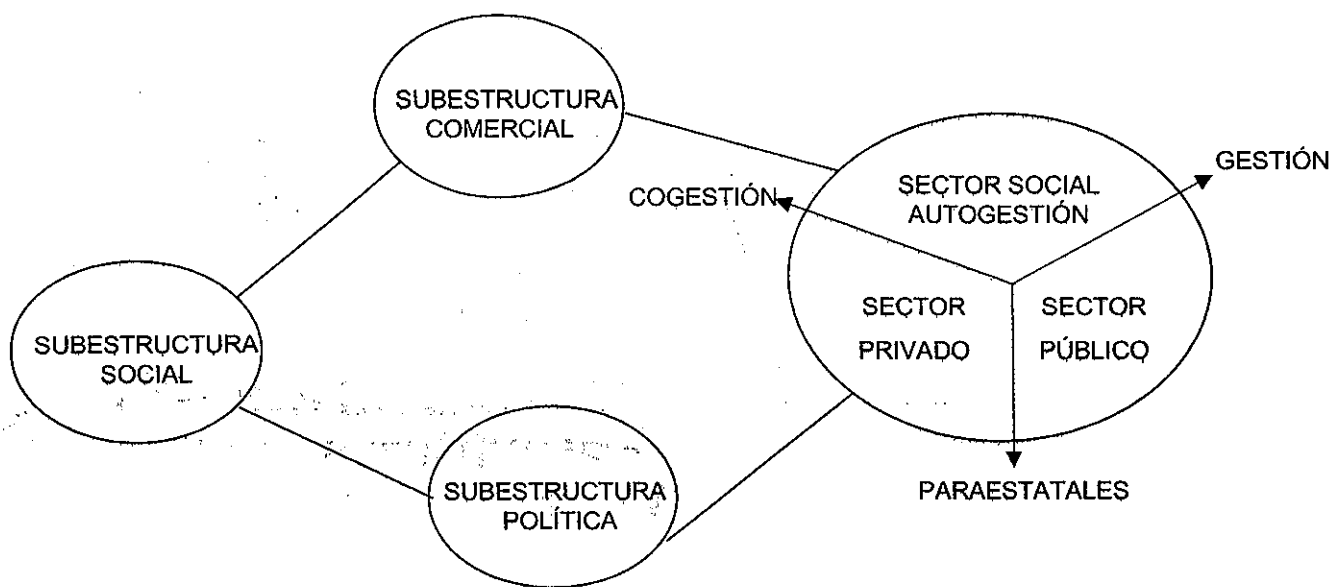
DEFINICIÓN DEL APARATO PRODUCTIVO POR EL ORIGEN DEL CAPITAL



TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

DESCRIPCIÓN DE LA SUBESTRUCTURA PRODUCTIVA EN LA ESTRUCTURA SOCIOECONÓMICA

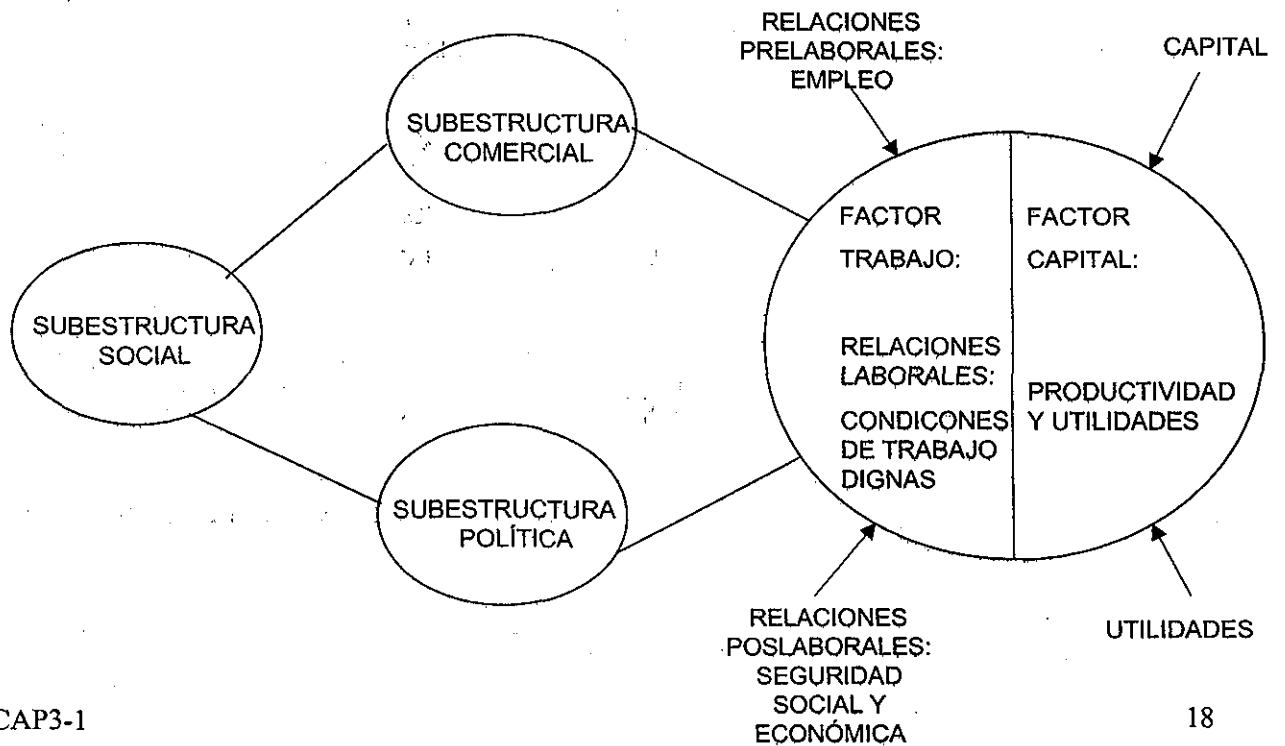
DEFINICIÓN DEL APARATO PRODUCTIVO POR LA PROPIEDAD DEL CAPITAL



TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

DESCRIPCIÓN DE LA SUBESTRUCTURA PRODUCTIVA EN LA ESTRUCTURA SOCIOECONÓMICA

FINES QUE PERSIGUEN LOS ACTORES DE LAS RELACIONES LABORALES



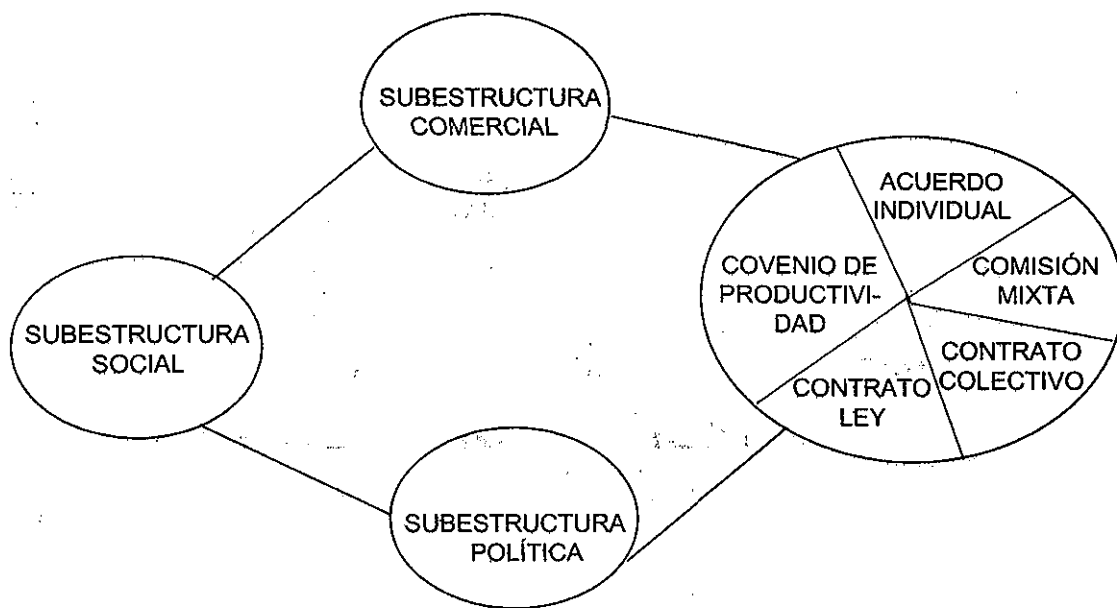
ACAP3-1

18

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

DESCRIPCIÓN DE LA SUBESTRUCTURA PRODUCTIVA EN LA ESTRUCTURA SOCIOECONÓMICA

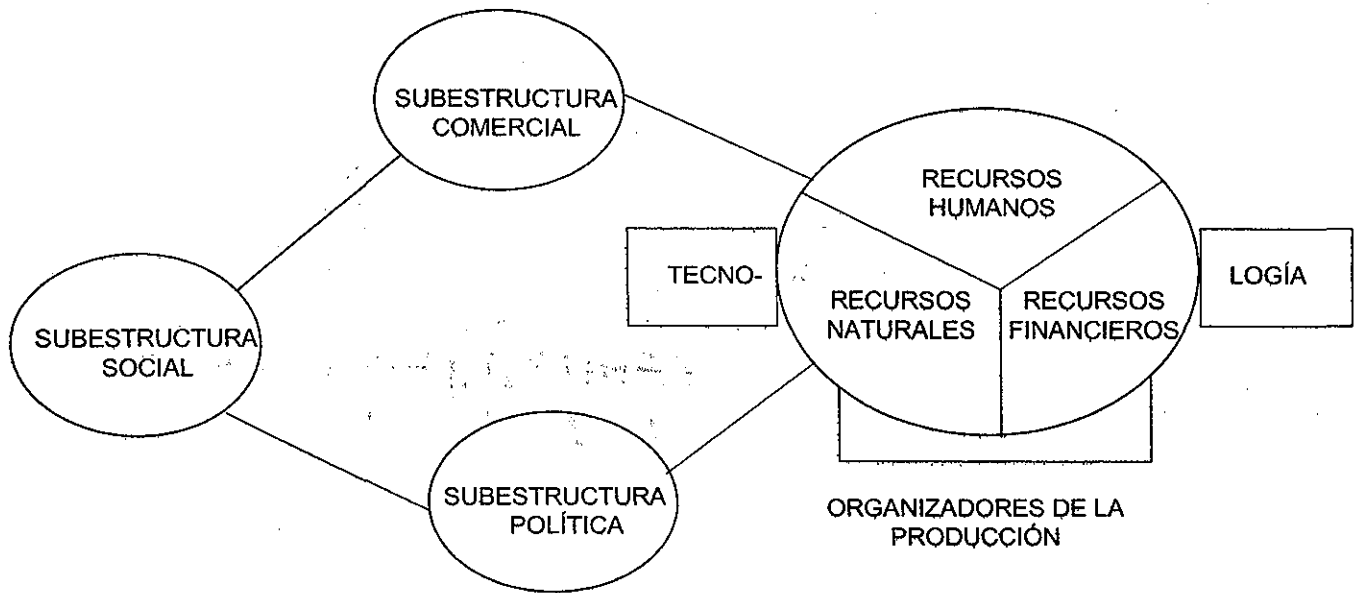
DEFINICIÓN DEL APARATO PRODUCTIVO POR RELACIONES OBRERO-PATRONALES



TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

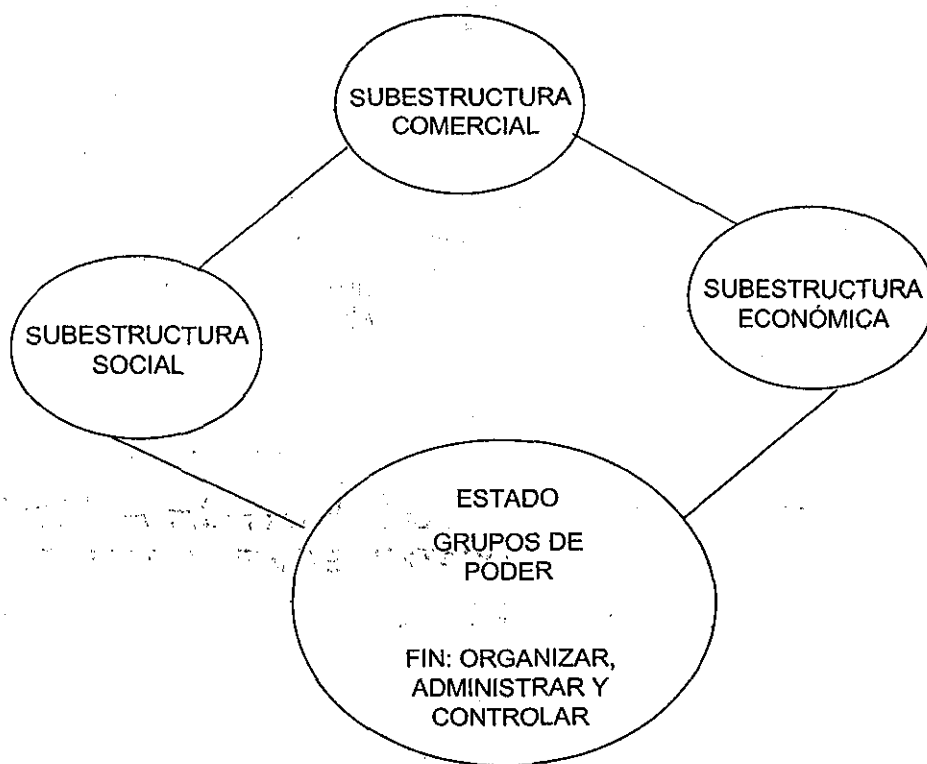
DESCRIPCIÓN DE LA SUBESTRUCTURA PRODUCTIVA EN LA ESTRUCTURA SOCIOECONÓMICA

DEFINICIÓN DEL APARATO PRODUCTIVO POR SUS ELEMENTOS Y COMPONENTES



TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

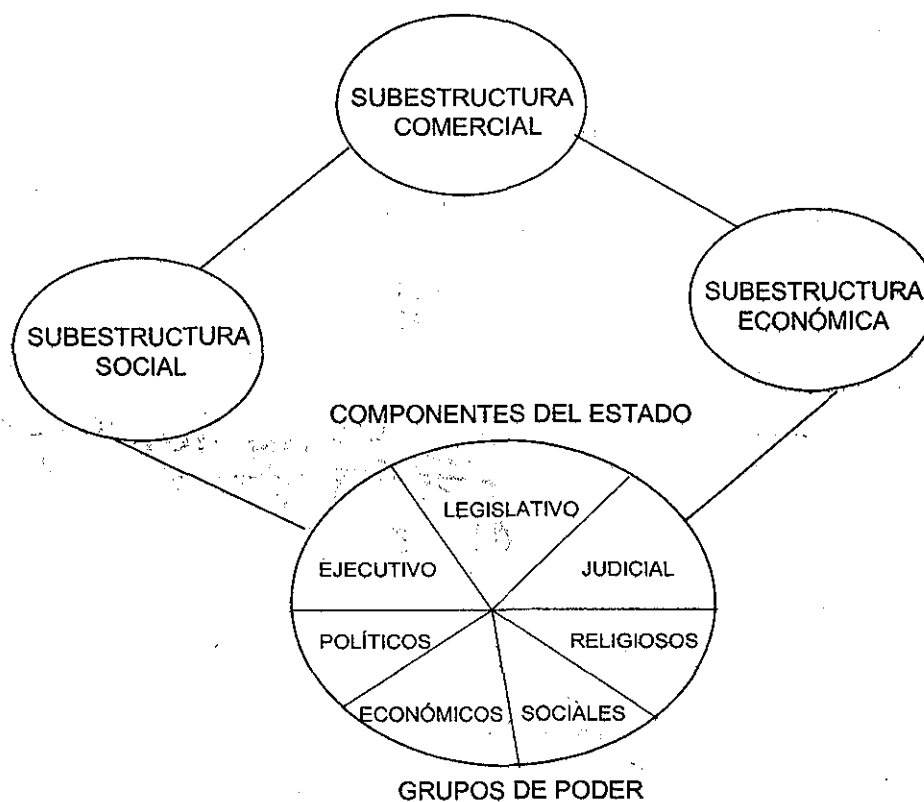
DESCRIPCIÓN DE LA SUBESTRUCTURA POLÍTICA EN LA ESTRUCTURA SOCIOECONÓMICA RESPECTO AL FIN DEL ESTADO Y DE LOS GRUPOS DE PODER



**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

DESCRIPCIÓN DE LA SUBESTRUCTURA POLÍTICA EN LA ESTRUCTURA SOCIOECONÓMICA

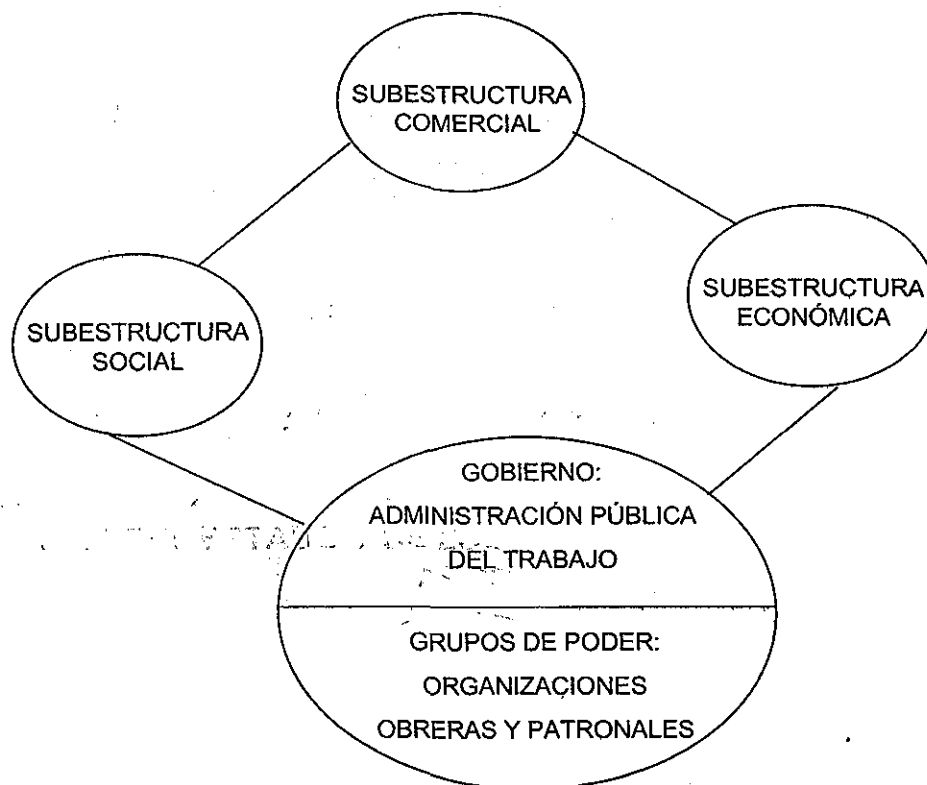
COMPONENTES DE LOS PODERES DEL ESTADO Y DE LOS GRUPOS DE PODER



TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

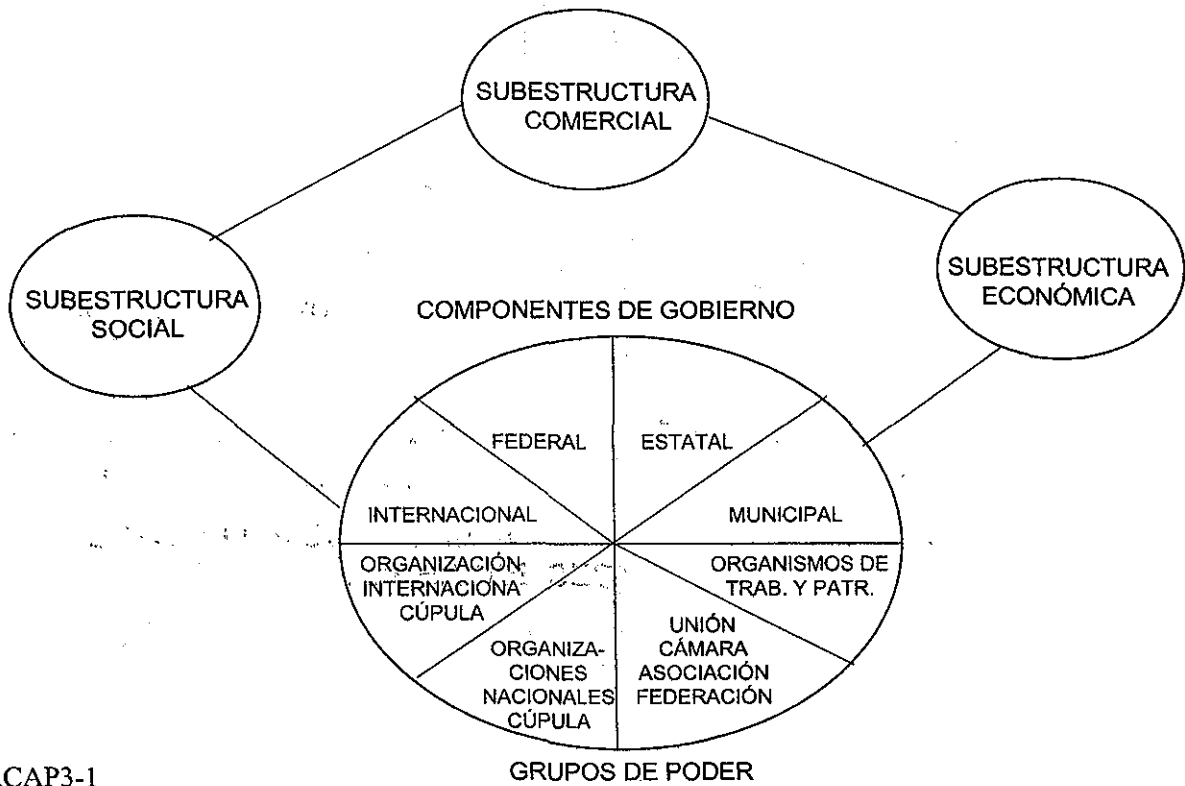
DESCRIPCIÓN DE LA SUBESTRUCTURA POLÍTICA EN LA ESTRUCTURA SOCIOECONÓMICA

COMPONENTES DEL ESTADO Y DE LOS GRUPOS DE PODER EN EL SECTOR LABORAL



TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

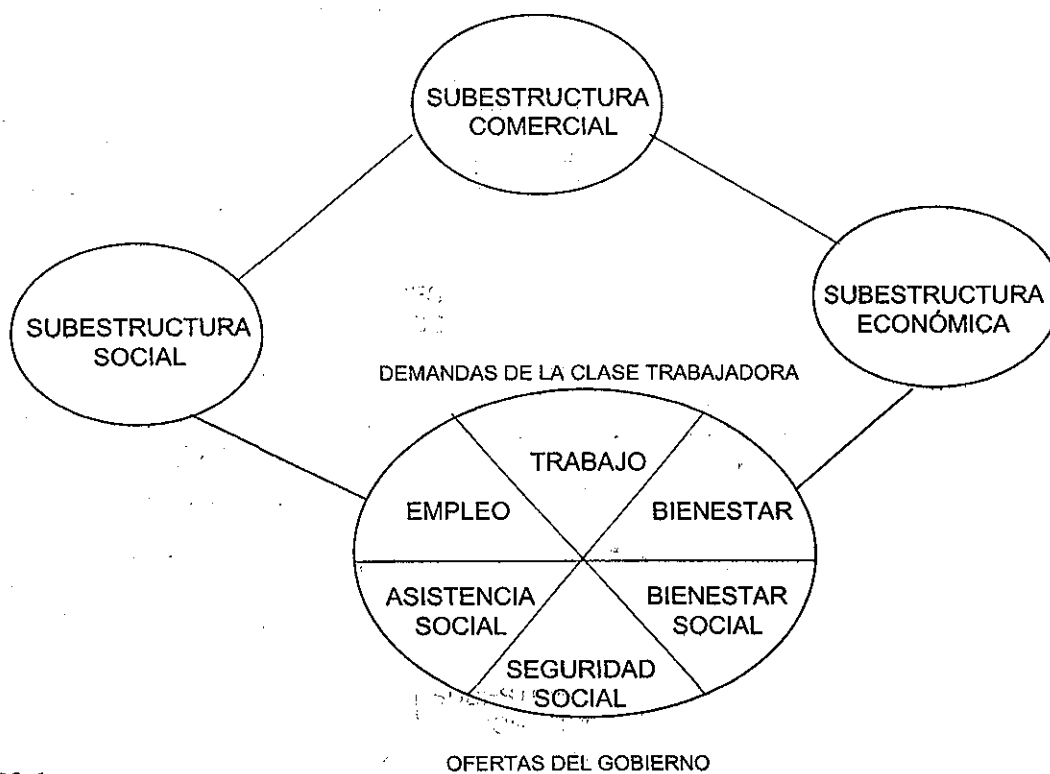
DESCRIPCIÓN DE LA SUBESTRUCTURA POLÍTICA EN LA ESTRUCTURA SOCIOECONÓMICA RESPECTO A LOS COMPONENTES DEL GOBIERNO Y DE LOS GRUPOS DE PODER DEL SECTOR LABORAL



**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

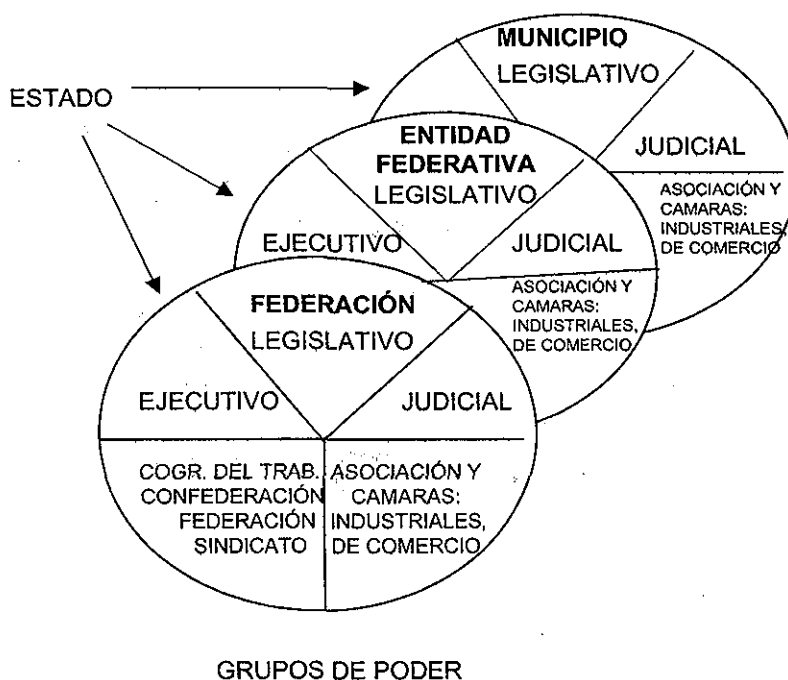
DESCRIPCIÓN DE LA SUBESTRUCTURA POLÍTICA EN LA ESTRUCTURA SOCIOECONÓMICA

DEMANDA Y OFERTA DE PROGRAMAS PARA EL SECTOR LABORAL



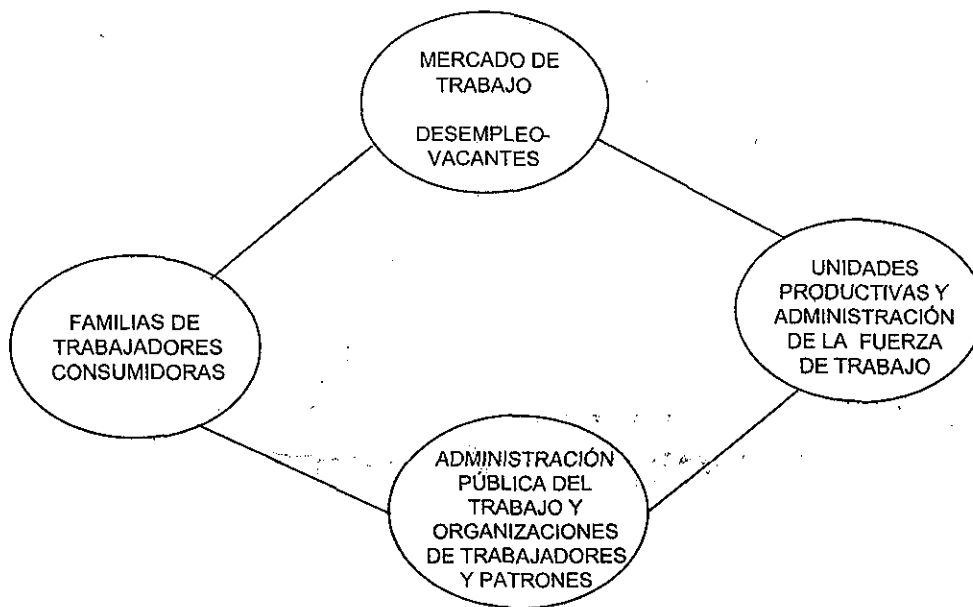
**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

DESCRIPCIÓN DEL MUNDO LABORAL A LA LUZ DE LA SUBESTRUCTURA POLÍTICA-LABORAL



TESIS CON FALLA DE ORIGEN

DESCRIPCIÓN DEL MUNDO LABORAL A LA LUZ DE LA ESTRUCTURA SOCIOECONÓMICA



TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

ESTRUCTURA DEL MUNDO LABORAL

EN FUNCIÓN DE SUS COMPONENTES

$$\mathbf{EML = f (E, TR, ESSE)}$$

EN DONDE:

EML = Estructura del mundo laboral

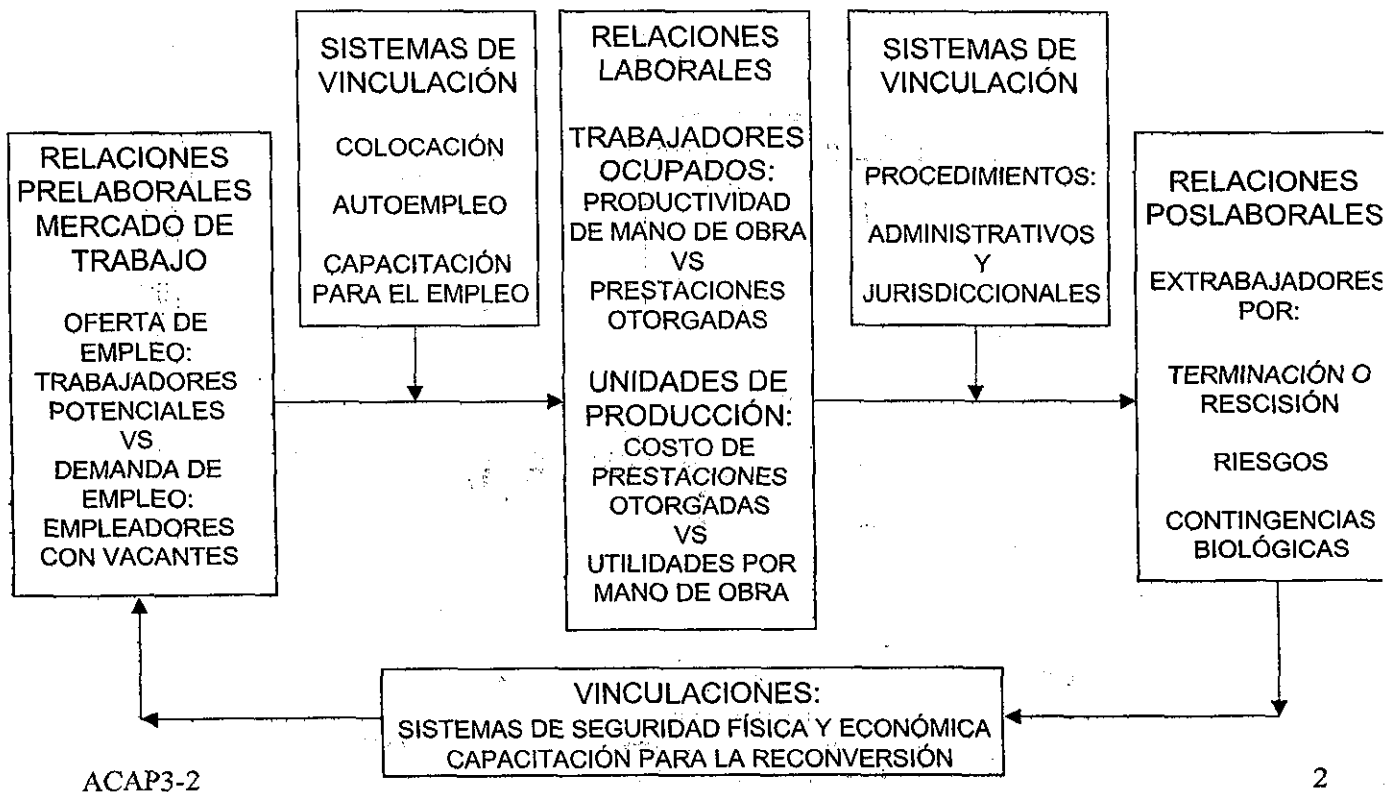
E = Empleos suficientes y con posibilidad de acceder a ellos

TR = Trabajo digno, socialmente útil y capaz de ofrecer niveles por encima de los mínimos de bienestar

ESSE = Estructuras para la seguridad social y económica del trabajador en sus relaciones prelaborales, laborales y poslaborales

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

EL MUNDO LABORAL A LA LUZ DE LOS HECHOS



CAPÍTULO IV

LOS DERECHOS HUMANOS LABORALES Y SU SITUACIÓN EN EL ESTADO DE MÉXICO DURANTE LOS NOVENTA

VALORES DEL MUNDO LABORAL

VML = f (RCDH, RSDH)

EN DONDE:

VMT = Valores del mundo laboral

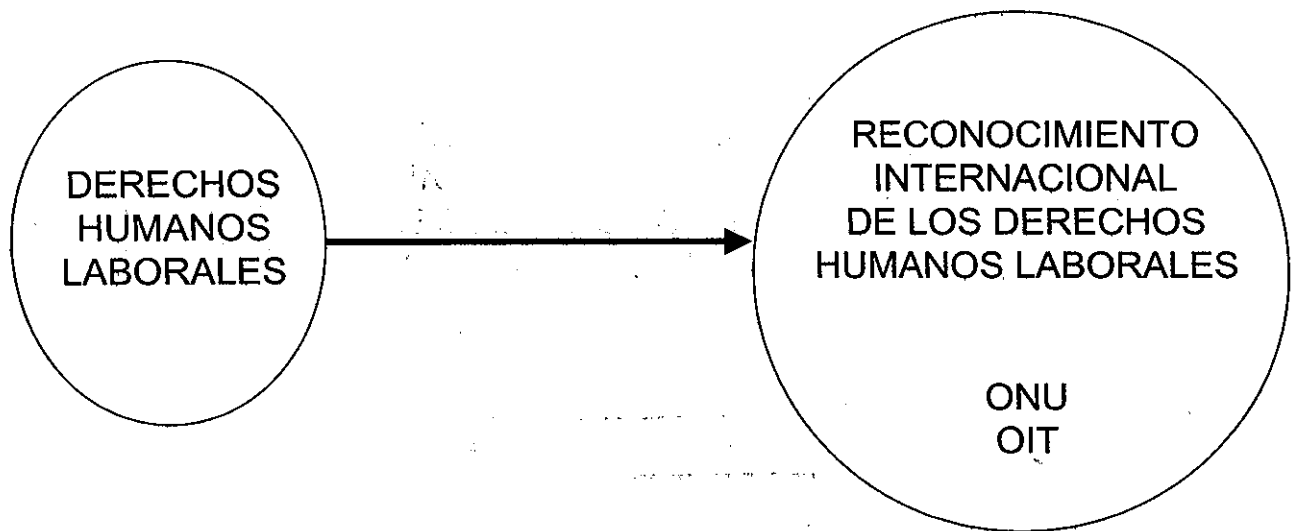
RCDH = Reconocimiento de los Derechos Humanos

RSDH = Respeto de los Derechos Humanos

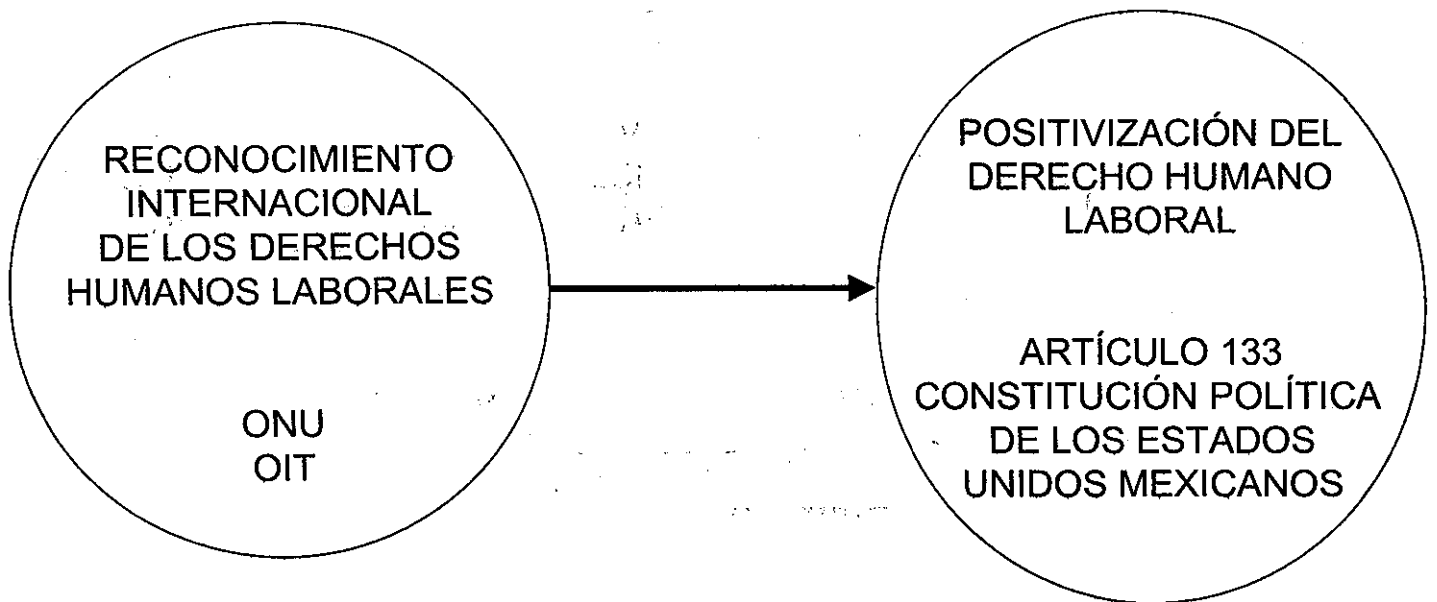
DERECHOS NATURALES LABORALES



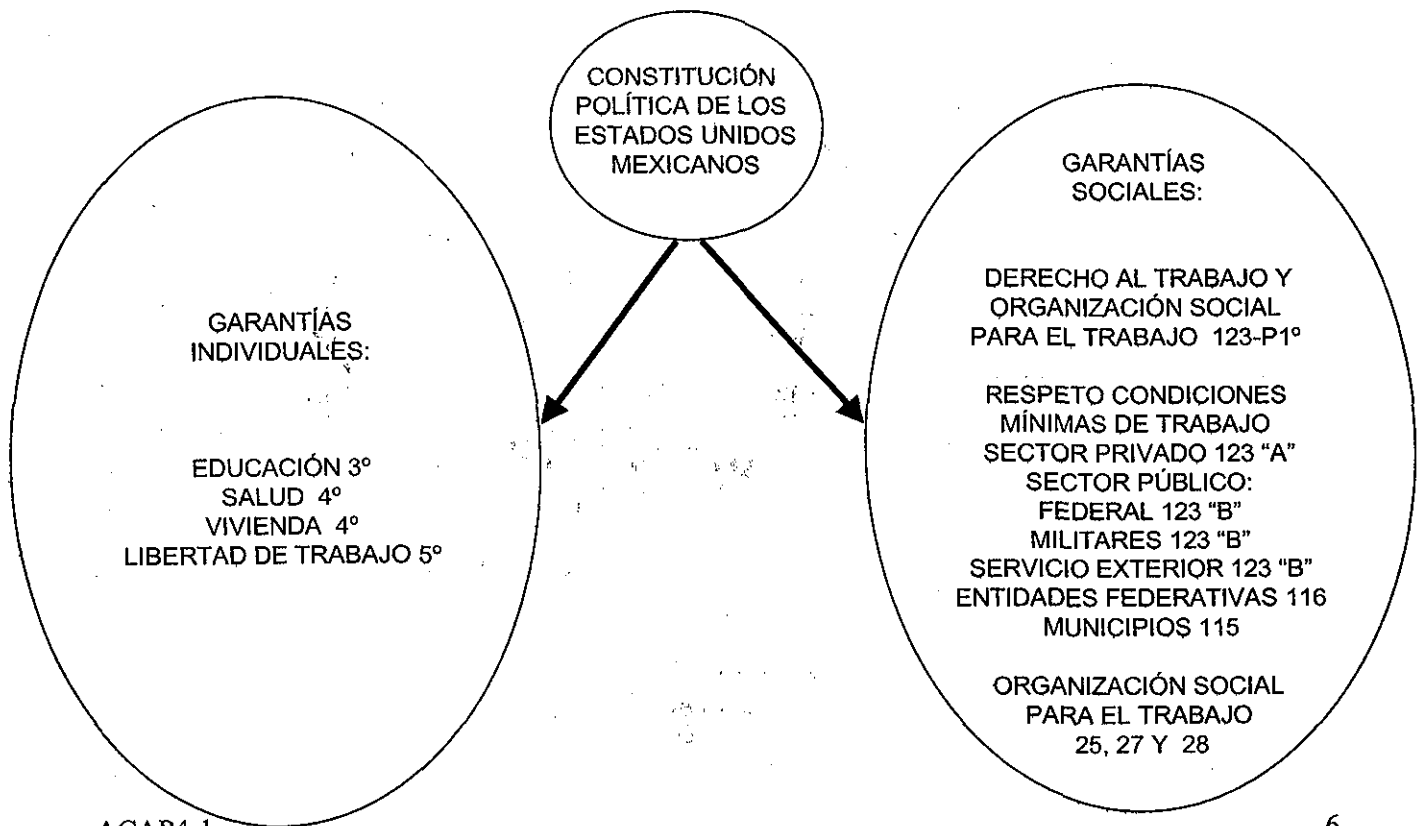
COMPORTAMIENTO DE LOS DERECHOS HUMANOS LABORALES A NIVEL INTERNACIONAL



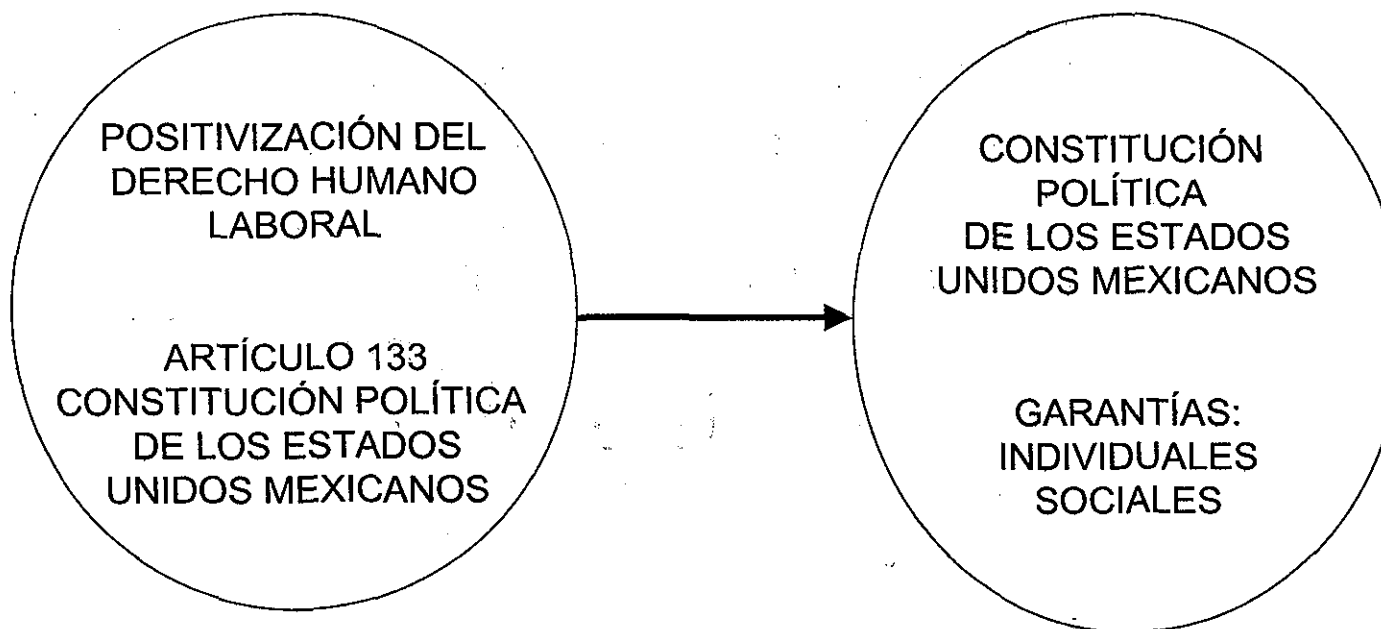
COMPORTAMIENTO DE LOS DERECHOS HUMANOS LABORALES A NIVEL NACIONAL PARA EL CASO DE MÉXICO



LOS DERECHOS HUMANOS LABORALES INSERTOS EN LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS



POSITIVIZACIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS LABORALES EN LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS



CAPÍTULO V

LA EFICACIA DEL SISTEMA JURÍDICO LABORAL VIGENTE EN EL ESTADO MÉXICO DURANTE LOS NOVENTA.

COMPORTAMIENTO DEL DERECHO POSITIVO

EN FUNCIÓN DE LOS FACTORES EXTERNOS

$$\text{CDP} = f(\text{SNP}, \text{AMV}, \text{AEV}, \text{OJ}, \text{MJSRL})$$

EN DONDE:

CDP = Comportamiento del Derecho Positivo

SNP = Sistema normativo al que pertenece

AMV = Ámbito material de validez

AEV = Ámbito espacial de validez

OJ = Orden Jerárquico

MJSRL = Marco jurídico del sistema de relaciones laborales

DERECHOS HUMANOS LABORALES RECONOCIDOS COMO GARANTÍAS INDIVIDUALES EN LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS (1-6)

DECLARACIÓN UNIVERSAL DE DERECHOS HUMANOS

CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS

EDUCACIÓN GRATUITA Y OBLIGATORIA MÍNIMO EN LO CONCERNIENTE A LA ELEMENTAL Y FUNDAMENTAL 26.1

EL ESTADO IMPARTE EDUCACIÓN GRATUITA Y OBLIGATORIA EN LO CONCERNIENTE A LA PRIMARIA Y SECUNDARIA. 3°

ES OBLIGACIÓN DE LOS MEXICANOS HACER QUE SUS HIJOS O PUPILOS OBTENGAN LA EDUCACIÓN PRIMARIA Y SECUNDARIA. 31°

DERECHOS NATURALES: IGUALDAD DE ACCESO A ESTUDIOS SUPERIORES EN FUNCIÓN DE LOS MÉRITOS RESPECTIVOS 26.1

GARANTÍAS INDIVIDUALES:

LA EDUCACIÓN TENDERÁ A DESARROLLAR ARMÓNICAMENTE TODAS LAS FACULTADES DEL SER HUMANO Y FOMENTARÁ EN ÉL, EL AMOR A LA PATRIA Y LA CONCIENCIA DE LA SOLIDARIDAD INTERNACIONAL, EN LA INDEPENDENCIA Y EN LA JUSTICIA. 3°

LA EDUCACIÓN SERÁ DEMOCRÁTICA, CONSIDERANDO A LA DEMOCRACIA COMO SISTEMA DE VIDA FUNDADO EN EL CONSTANTE MEJORAMIENTO ECONÓMICO, SOCIAL Y CULTURAL DEL PUEBLO. 3°-II-a

TESIS CON FALLA DE ORIGEN

DERECHOS HUMANOS LABORALES RECONOCIDOS COMO GARANTÍAS INDIVIDUALES EN LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS (2-6)

DECLARACIÓN UNIVERSAL DE DERECHOS HUMANOS

CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS

OBJETO DE LA EDUCACIÓN: PLENO DESARROLLO DE LA PERSONALIDAD HUMANA, FORTALECER EL RESPETO A LOS DERECHOS HUMANOS Y LIBERTADES FUNDAMENTALES A FAVOR DE LA CONVIVENCIA HUMANA Y LA PAZ 26.2

OBJETIVO: CONTRIBUIR A LA MEJOR CONVIVENCIA HUMANA PARA ROBUSTECER EN EL EDUCANDO EL APRECIO PARA LA DIGNIDAD DE LA PERSONA, LA INTEGRIDAD DE LA FAMILIA, LA CONVICCIÓN DEL INTERÉS GENERAL DE LA SOCIEDAD, Y LOS IDEALES DE FRATERNIDAD E IGUALDAD DE DERECHOS DE TODOS LOS HOMBRES. 3º-II-c

DERECHOS NATURALES:

GARANTÍAS INDIVIDUALES:

INSTRUCCIÓN TÉCNICA Y PROFESIONAL GENERALIZADA 26.1

EL ESTADO PROMOVERÁ Y ATENDERÁ LA EDUCACIÓN SUPERIOR NECESARIA PARA EL DESARROLLO DE LA NACIÓN; APOYARÁ LA INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA Y TECNOLÓGICA Y ALENTARÁ EL FORTALECIMIENTO Y DIFUSIÓN DE NUESTRA CULTURA. 3º-V

PARTICIPAR LIBREMENTE EN LA VIDA CULTURAL Y EL PROGRESO CIENTÍFICO DE SU COMUNIDAD 27.1

EL CRITERIO QUE ORIENTA LA EDUCACIÓN SE BASA EN LOS RESULTADOS DEL PROGRESO CIENTÍFICO. 3º-II

ACAP5-2

2

TESIS CON FALLA DE ORIGEN

DERECHOS HUMANOS LABORALES RECONOCIDOS COMO GARANTÍAS INDIVIDUALES EN LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS (3-6)

DECLARACIÓN UNIVERSAL DE DERECHOS HUMANOS

NIVEL DE VIDA QUE ASEGURE A ÉL Y A SU FAMILIA SALUD, BIENESTAR, ALIMENTACIÓN, VESTIDO, VIVIENDA, ASISTENCIA MÉDICA Y SERVICIOS SOCIALES NECESARIOS 25.1

CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS

TODA PERSONA TIENE DERECHO A LA PROTECCIÓN DE LA SALUD. LA LEY DEFINIRÁ LAS BASES Y MODALIDADES PARA EL ACCESO A LOS SERVICIOS DE SALUD Y ESTABLECERÁ LA CONCURRENCIA DE LA FEDERACIÓN Y LAS ENTIDADES FEDERATIVAS EN MATERIA DE SALUBRIDAD GENERAL. 4º

DERECHOS NATURALES:

GARANTÍAS INDIVIDUALES: TODA FAMILIA TIENE DERECHO A DISFRUTAR DE VIVIENDA DIGNA Y DECOROSA. LA LEY ESTABLECERÁ LOS INSTRUMENTOS Y APOYOS NECESARIOS A FIN DE ALCANZAR TAL OBJETIVO. 4º

CUIDADO, ASISTENCIA ESPECIAL Y PROTECCIÓN SOCIAL A LA MATERNIDAD E INFANCIA, ÉSTA ÚLTIMA SEA O NO NACIDA DE MATRIMONIO 25.2

ES DEBER DE LOS PADRES PRESERVAR EL DERECHO DE LOS MENORES, A LA SATISFACCIÓN DE SUS NECESIDADES Y A LA SALUD FÍSICA Y MENTAL. LA LEY DETERMINARÁ LOS APOYOS A LA PROTECCIÓN DE LOS MENORES A CARGO DE LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS. 4º

ACAP5-2

3

TESIS CON FALLA DE ORIGEN

**DERECHOS HUMANOS LABORALES RECONOCIDOS COMO
GARANTÍAS INDIVIDUALES EN LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE
LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS (4-6)**

DECLARACIÓN UNIVERSAL DE
DERECHOS HUMANOS

CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS
UNIDOS MEXICANOS

DERECHOS LIBRE ELECCIÓN DE
NATURALES: TRABAJO 23.1

GARANTÍAS
INDIVIDUALES:

A NINGUNA PERSONA PODRÁ IMPEDIRSE QUE SE DEDIQUE A LA PROFESIÓN, INDUSTRIA, COMERCIO O TRABAJO QUE LE ACOMODE, SIENDO LÍCITOS. EL EJERCICIO DE ESTA LIBERTAD SÓLO PODRÁ VEDARSE CUANDO SE ATAQUEN DERECHOS DE TERCERO U OFENDAN LOS DERECHOS DE LA SOCIEDAD. 5º

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

DERECHOS HUMANOS LABORALES RECONOCIDOS COMO GARANTÍAS INDIVIDUALES EN LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS (5-6)

DECLARACIÓN
UNIVERSAL DE
DERECHOS
HUMANOS

DERECHOS:
NATURALES: REMUNERACIÓN
EQUITATIVA Y
SATISFACTORIA
QUE ASEGURE A
ÉL Y A SU
FAMILIA
EXISTENCIA
HUMANA DIGNA.
23.3

GARANTÍAS
INDIVIDUALES:

CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS

NADIE PODRÁ SER OBLIGADO A PRESTAR TRABAJOS PERSONALES SIN LA JUSTA RETRIBUCIÓN Y SIN SU PLENO CONSENTIMIENTO, EXCEPTO: LOS IMPUESTOS COMO PENA POR AUTORIDAD JUDICIAL, EL DE LAS ARMAS, EL DE LOS JURADOS, LOS CARGOS CONCEJILES Y LOS DE ELECCIÓN POPULAR, DIRECTA O INDIRECTA. 5º

LOS SERVICIOS PROFESIONALES DE ÍNDOLE SOCIAL SERÁN OBLIGATORIOS Y RETRIBUIDOS CONFORME A DERECHO. 5º

EL CONTRATO DE TRABAJO SÓLO OBLIGARÁ A PRÉSTAR EL SERVICIO CONVENIDO POR EL TIEMPO QUE FIJE LA LEY, SIN PODER EXCEDER DE UN AÑO EN PERJUICIO DEL TRABAJADOR; NI EXTENDERSE, EN NINGÚN CASO, A LA RENUNCIA, PÉDIDA O MENOSCABO DE CUALQUIER DERECHO POLÍTICO O CIVIL. 5º

LA FALTA DE CUMPLIMIENTO DEL CONTRATO POR EL TRABAJADOR, SÓLO LE OBLIGARÁ A ÉSTE A LA CORRESPONDIENTE RESPONSABILIDAD CIVIL, SIN QUE EN NINGÚN CASO PUEDA HACERSE COACCIÓN SOBRE SU PERSONA. 5º

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

DERECHOS HUMANOS LABORALES RECONOCIDOS COMO GARANTÍAS INDIVIDUALES EN LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS (6-6)

DECLARACIÓN UNIVERSAL DE
DERECHOS HUMANOS

CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS
ESTADOS UNIDOS MEXICANOS

DERECHOS NATURALES: DERECHO A LA PROTECCIÓN DE
SUS INTERESES MORALES Y
MATERIALES POR SU AUTORÍA
EN PRODUCCIÓN CIENTÍFICA,
LITERARIA O ARTÍSTICA 27.2

GARANTÍAS
INDIVIDUALES:

NO CONSTITUYEN MONOPOLIO LOS
PRIVILEGIOS QUE POR DETERMINADO
TIEMPO SE CONCEDAN A LOS AUTORES Y
ARTISTAS PARA LA PRODUCCIÓN DE SUS
OBRAS Y LOS QUE PARA EL USO
EXCLUSIVO DE SUS INVENTOS, SE
OTORGUEN A LOS INVENTORES Y
PERFECCIONADORES DE ALGUNA
MEJORA. 28°

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

DERECHOS HUMANOS LABORALES RECONOCIDOS COMO GARANTÍAS SOCIALES EN LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS (1-24)

DECLARACIÓN UNIVERSAL DE DERECHOS HUMANOS

CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS

DERECHOS NATURALES: DERECHO AL TRABAJO 23.1

GARANTÍAS SOCIALES GENERALES:

TODA PERSONA TIENE DERECHO AL TRABAJO DIGNO Y SOCIALMENTE ÚTIL; AL EFECTO, SE PROMOVERÁN LA CREACIÓN DE EMPLEOS Y LA ORGANIZACIÓN SOCIAL PARA EL TRABAJO CONFORME A LA LEY. 123º-P1º

LOS MEXICANOS SERÁN PREFERIDOS A LOS EXTRANJEROS, EN IGUALDAD DE CIRCUNSTANCIAS, PARA TODA CLASE DE CONCESIONES Y PARA TODOS LOS EMPLEOS, CARGOS O COMISIONES DEL GOBIERNO EN QUE NO SEA INDISPENSABLE LA CALIDAD DE CIUDADANO. 32º

TESIS CON FALLA DE ORIGEN

DERECHOS HUMANOS LABORALES RECONOCIDOS COMO GARANTÍAS SOCIALES EN LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS (2-24)

DECLARACIÓN UNIVERSAL DE DERECHOS HUMANOS

CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS

DERECHOS PROTECCIÓN CONTRA EL
NATURALES: DESEMPLEO 23.1

GARANTÍAS SOCIALES GENERALES:

EL SERVICIO PARA LA COLOCACIÓN DE LOS TRABAJADORES SERÁ GRATUITO PARA ÉSTOS, YA SE EFECTÚE POR OFICINAS MUNICIPALES, BOLSAS DE TRABAJO O POR CUALQUIER OTRA INSTITUCIÓN OFICIAL O PARTICULAR. 123º-A-XXV

EL SERVICIO DE COLOCACIÓN, EN IGUALDAD DE CONDICIONES ENTRE LOS SOLICITANTES DE EMPLEO, OTORGARÁ PRIORIDAD A QUIENES REPRESENTEN LA ÚNICA FUENTE DE INGRESOS EN SU FAMILIA. 123º-A-XXV

TESIS CON FALLA DE ORIGEN

DERECHOS HUMANOS LABORALES RECONOCIDOS COMO GARANTÍAS SOCIALES EN LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS (3-24)

DECLARACIÓN UNIVERSAL DE DERECHOS HUMANOS

CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS

DERECHOS DE LOS
NATURALES: DERECHO A LA SATISFACCIÓN DE SUS DERECHOS ECONÓMICOS, SOCIALES Y CULTURALES 22

GARANTÍAS SOCIALES GENERALES:

CORRESPONDE AL ESTADO LA RECTORÍA DEL DESARROLLO NACIONAL PARA GARANTIZAR QUE ÉSTE SEA INTEGRAL, QUE FORTALEZCA EL RÉGIMEN DEMOCRÁTICO Y QUE, MEDIANTE EL FOMENTO DEL CRECIMIENTO ECONÓMICO Y EL EMPLEO Y UNA MÁS JUSTA DISTRIBUCIÓN DEL INGRESO Y LA RIQUEZA, PERMITA EL PLENO EJERCICIO DE LA LIBERTAD Y LA DIGNIDAD DE LOS INDIVIDUOS, GRUPOS Y CLASES SOCIALES, CUYA SEGURIDAD PROTEGE ESTA CONSTITUCIÓN. 25°

EL ESTADO PROMOVERÁ LAS CONDICIONES PARA EL DESARROLLO RURAL INTEGRAL, CON EL PROPÓSITO DE GENERAR EMPLEO Y GARANTIZAR A LA POBLACIÓN CAMPESINA EL BIENESTAR Y SU PARTICIPACIÓN E INCORPORACIÓN EN EL DESARROLLO NACIONAL, Y FOMENTARÁ LA ACTIVIDAD AGROPECUARIA Y FORESTAL PARA EL ÓPTIMO USO DE LA TIERRA, CON OBRAS DE INFRAESTRUCTURA, INSUMOS, CRÉDITOS, SERVICIOS DE CAPACITACIÓN Y ASISTENCIA TÉCNICA. 27°-XX

ACAP5-2

9

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

DERECHOS HUMANOS LABORALES RECONOCIDOS COMO GARANTÍAS SOCIALES EN LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS (4-24)

DECLARACIÓN UNIVERSAL DE DERECHOS HUMANOS

CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS

DERECHOS NATURALES: CONDICIONES EQUITATIVAS Y SATISFACTORIAS DE TRABAJO 23.1 (1)

GARANTÍAS SOCIALES A FAVOR DE GRUPOS ESPECÍFICOS:

LAS RELACIONES DE TRABAJO ENTRE LOS MUNICIPIOS Y SUS TRABAJADORES, SE REGIRÁN POR LAS LEYES QUE EXPIDAN LAS LEGISLATURAS DE LOS ESTADOS CON BASE EN LO DISPUESTO EN EL ARTÍCULO 123 DE LA CONSTITUCIÓN Y SUS DISPOSICIONES REGLAMENTARIAS 115º-VIII

LAS RELACIONES DE TRABAJO ENTRE LOS ESTADOS Y SUS TRABAJADORES, SE REGIRÁN POR LAS LEYES QUE EXPIDAN LAS LEGISLATURAS DE LOS ESTADOS CON BASE EN LO DISPUESTO POR EL ARTÍCULO 123 DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS Y SUS DISPOSICIONES REGLAMENTARIAS 116º-V

TESIS CON FALLA DE ORIGEN

DERECHOS HUMANOS LABORALES RECONOCIDOS COMO GARANTÍAS SOCIALES EN LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS (5-24)

DECLARACIÓN UNIVERSAL DE DERECHOS HUMANOS

CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS

DERECHOS NATURALES: CONDICIONES EQUITATIVAS Y SATISFACTORIAS DE TRABAJO 23.1. (2)

GARANTÍAS SOCIALES A FAVOR DE GRUPOS ESPECÍFICOS:

ENTRE LOS OBREROS, JORNALEROS, EMPLEADOS DOMÉSTICOS, ARTESANOS Y DE UNA MANERA GENERAL , TODO CONTRATO DE TRABAJO: 123°-A

LOS TRABAJADORES TENDRÁN DERECHO A UNA PARTICIPACIÓN EN LAS UTILIDADES DE LAS EMPRESAS, 123°-A-IX

TODA EMPRESA ESTARÁ OBLIGADA A PROPORCIONAR A SUS TRABAJADORES HABITACIONES CÓMODAS E HIGIÉNICAS, MEDIANTE LA CONSTITUCIÓN DE UN FONDO NACIONAL PARA FINANCIAR LA ADQUISICIÓN EN PROPIEDAD DE CASAS POR LOS TRABAJADORES 123°-A-XII

LAS EMPRESAS ESTÁN OBLIGADAS A PROPORCIONAR A SUS TRABAJADORES CAPACITACIÓN O ADIESTRAMIENTO PARA EL TRABAJO 123°-A-XIII

TESIS CON FALLA DE ORIGEN

DERECHOS HUMANOS LABORALES RECONOCIDOS COMO GARANTÍAS SOCIALES EN LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS (6-24)

DECLARACIÓN UNIVERSAL DE DERECHOS HUMANOS

CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS

DERECHOS NATURALES: CONDICIONES EQUITATIVAS Y SATISFACTORIAS DE TRABAJO 23.1 (3)

GARANTÍAS SOCIALES A FAVOR DE GRUPOS ESPECÍFICOS:

RESPECTO AL CONTRATO DE TRABAJO SERÁN CONDICIONES NULAS Y NO OBLIGARÁN A LOS CONTRATANTES, AUNQUE SE EXPRESEN EN EL CONTRATO. 123°-A-XXVII

LAS QUE ESTIPULEN UNA JORNADA INHUMANA, POR LO NOTORIAMENTE EXCESIVA, DADA LA ÍNDOLE DEL TRABAJO. 123°-A-XXVII-a

LAS QUE FIJEN UN SALARIO QUE NO SEA REMUNERADOR. 123°-A-XXVII-b

LAS QUE ESTIPULEN UN PLAZO MAYOR DE UNA SEMANA PARA LA PERCEPCIÓN DEL JORNAL. 123°-A-XXVII-c

LAS QUE SEÑALEN UN LUGAR DE RECREO, FONDA, CAFÉ, TABERNA, CANTINA O TIENDA PARA EFECTUAR EL PAGO DEL SALARIO, CUANDO NO SE TRATE DE EMPLEADOS EN ESOS ESTABLECIMIENTOS. 123°-A-XXVII-d

ACAP5-2

12

TESIS CON FALLA DE ORIGEN

DERECHOS HUMANOS LABORALES RECONOCIDOS COMO GARANTÍAS SOCIALES EN LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS (7-24)

DECLARACIÓN UNIVERSAL DE DERECHOS HUMANOS

CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS

RESPECTO AL CONTRATO DE TRABAJO SERÁN LAS CONDICIONES NULAS Y NO OBLIGARÁN A LOS CONTRATANTES, AUNQUE SE EXPRESEN EN EL CONTRATO. 123°-A-XXVII

LAS QUE ENTRAÑEN OBLIGACIÓN DIRECTA O INDIRECTA DE ADQUIRIR LOS ARTÍCULOS DE CONSUMO EN TIENDAS O LUGARES DETERMINADOS. 123°-A-XXVII-e

CONDICIONES EQUITATIVAS Y SATISFACTORIAS DE TRABAJO 23.1 (4)

GARANTÍAS SOCIALES A FAVOR DE GRUPOS ESPECÍFICOS:

LAS QUE PERMITAN RETENER EL SALARIO EN CONCEPTO DE MULTA. 123°-A-XXVII-f

LAS QUE CONSTITUYAN RENUNCIA HECHA POR EL OBRERO DE LAS INDEMNIZACIONES A QUE TIENE DERECHO POR ACCIDENTE DE TRABAJO, ENFERMEDAD PROFESIONAL, PERJUICIOS OCASIONADOS POR EL INCUMPLIMIENTO DEL CONTRATO O POR DESPEDIRSE DE LA OBRERA. 123°-A-XXVII-g

TODA ESTIPULACIÓN QUE IMPLIQUE RENUNCIA A ALGÚN DERECHO CONSAGRADO A FAVOR DEL OBRERO EN LAS LEYES DE PROTECCIÓN Y AUXILIO A LOS TRABAJADORES. 123°-A-XXVII-h

ACAP5-2

13

TESIS CON FALLA DE ORIGEN

DERECHOS HUMANOS LABORALES RECONOCIDOS COMO GARANTÍAS SOCIALES EN LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS (8-24)

DECLARACIÓN UNIVERSAL DE DERECHOS HUMANOS

CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS

ENTRE LOS PODERES DE LA UNIÓN, EL GOBIERNO DEL DISTRITO FEDERAL Y SUS TRABAJADORES. 123º-B

CONDICIONES EQUITATIVAS Y SATISFACTORIAS DE TRABAJO.
DERECHOS NATURALES: 23.1 (5)

GARANTÍAS SOCIALES A FAVOR DE GRUPOS ESPECÍFICOS:

LA DESIGNACIÓN DEL PERSONAL SE HARÁ MEDIANTE SISTEMAS QUE PERMITAN APRECIAR LOS CONOCIMIENTOS Y APTITUDES DE LOS ASPIRANTES, EL ESTADO ORGANIZARÁ ESCUELAS DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA 123º-B-VII

LOS TRABAJADORES GOZARÁN DE DERECHOS DE ESCALAFÓN A FIN DE QUE LOS ASCENSOS SE OTORGUEN EN FUNCIÓN DE LOS CONOCIMIENTOS, APTITUDES Y ANTIGÜEDAD. EN IGUALDAD DE CONDICIONES, TENDRÁ PRIORIDAD QUIEN REPRESENTA LA ÚNICA FUENTE DE INGRESO EN SU FAMILIA. 123º-B-VIII

TESIS CON FALLA DE ORIGEN

DERECHOS HUMANOS LABORALES RECONOCIDOS COMO GARANTÍAS SOCIALES EN LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS (9-24)

DECLARACIÓN UNIVERSAL DE DERECHOS HUMANOS

DESCANSO, DISFRUTE DEL DERECHOS TIEMPO LIBRE, DURACIÓN NATURALES: LIMITADA DE JORNADA DE TRABAJO Y VACACIONES. 24 (1)

ACAP5-2

CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS

ENTRE LOS OBREROS, JORNALEROS, EMPLEADOS DOMÉSTICOS, ARTESANOS Y DE UNA MANERA GENERAL, TODO CONTRATO DE TRABAJO. 123°-A

LA DURACIÓN DE LA JORNADA MÁXIMA SERÁ DE OCHO HORAS. 123°-A-I

GARANTÍAS SOCIALES A FAVOR DE GRUPOS ESPECÍFICOS:

LA JORNADA MÁXIMA DE TRABAJO NOCTURNO SERÁ DE SIETE HORAS. 123°-A-II

CUANDO POR CIRCUNSTANCIAS EXTRAORDINARIAS, DEBAN AUMENTARSE LAS HORAS DE JORNADA, SE ABONARÁ COMO SALARIO POR EL TIEMPO EXCEDENTE UN 100% MÁS DE LO FIJADO PARA LAS HORAS NORMALES, SIN QUE PUEDA EXCEDER DE TRES HORAS DIARIAS NI DE TRES VECES CONSECUTIVAS. 123°-A-XI

POR CADA SEIS DÍAS DE TRABAJO DEBERÁ DISFRUTAR EL OPERARIO DE UN DÍA DE DESCANSO, CUANDO MENOS. 123°-A-IV

15

TESIS CON FALLA DE ORIGEN

DERECHOS HUMANOS LABORALES RECONOCIDOS COMO GARANTÍAS SOCIALES EN LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS (10-24)

DECLARACIÓN UNIVERSAL DE DERECHOS HUMANOS

DESCANSO, DISFRUTE DEL DERECHOS: TIEMPO LIBRE, DURACIÓN NATURALES: LIMITADA DE JORNADA DE TRABAJO Y VACACIONES 24.(2)

GARANTÍAS SOCIALES A FAVOR DE GRUPOS ESPECÍFICOS:

CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS

ENTRE LOS OBREROS, JORNALEROS, EMPLEADOS DOMÉSTICOS, ARTESANOS Y DE UNA MANERA GENERAL, TODO CONTRATO DE TRABAJO. 123º-A

SE PROHIBE EL TRABAJO DE LOS MENORES DE 14 AÑOS. 123º-A-III

LOS MAYORES DE 14 AÑOS Y MENORES DE 16 TENDRÁN COMO JORNADA MÁXIMA LA DE 6 HORAS 123º-A-III

LOS MENORES DE 16 AÑOS NO PODRÁN DESARROLLAR LABORES INSALUBRES O PELIGROSAS, TRABAJO NOCTURNO INDUSTRIAL, NI TODO TRABAJO DESPUÉS DE LAS DIEZ DE LA NOCHE. 123º-A-II

LOS MENORES DE 16 AÑOS NO PODRÁN DESEMPEÑAR TRABAJO EXTRA 123º-A-XI

DERECHOS HUMANOS LABORALES RECONOCIDOS COMO GARANTÍAS SOCIALES EN LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS (11-24)

DECLARACIÓN
UNIVERSAL DE
DERECHOS HUMANOS

DERECHOS
NATURALES:

DESCANSO, DISFRUTE
DEL TIEMPO LIBRE,
DURACIÓN LIMITADA DE
JORNADA DE TRABAJO Y
VACACIONES 24 (3)

GARANTÍAS
SOCIALES A
FAVOR DE
GRUPOS:

CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS

ENTRE LOS PODERES DE LA UNIÓN, EL GOBIERNO DEL DISTRITO FEDERAL Y SUS TRABAJADORES. 123°-B

LA JORNADA DIARIA MÁXIMA DE TRABAJO DIURNA Y NOCTURNA SERÁ DE OCHO Y SIETE HORAS, RESPECTIVAMENTE. LAS QUE EXCEDAN SERÁN EXTRAORDINARIAS Y SE PAGARÁN CON UN 100% MÁS DE LA REMUNERACIÓN FIJADA PARA EL SERVICIO ORDINARIO. EN NINGÚN CASO EL TRABAJO EXTRAORDINARIO PODRÁ EXCEDER DE TRES HORAS DIARIAS NI DE TRES VECES CONSECUTIVAS. 123°-B-I

POR CADA SEIS DÍAS DE TRABAJO DISFRUTARÁ EL TRABAJADOR DE UN DÍA DE DESCANSO, CUANDO MENOS, CON GOCE DE SALARIO ÍNTEGRO. 123°-B-II

LOS TRABAJADORES GOZARÁN DE VACACIONES, QUE NUNCA SERÁN MENORES DE VEINTE DÍAS AL AÑO. 123°-B-III

SE ESTABLECERÁN CENTROS PARA VACACIONES Y PARA RECUPERACIÓN, ASÍ COMO TIENDAS ECONÓMICAS PARA BENEFICIOS DE LOS TRABAJADORES Y SUS FAMILIAS 123°-B-XI-e

ACAP5-2

DERECHOS HUMANOS LABORALES RECONOCIDOS COMO GARANTÍAS SOCIALES EN LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS (12-24)

DECLARACIÓN
UNIVERSAL DE
DERECHOS
HUMANOS

DERECHOS
NATURALES:

IGUAL SALARIO
POR TRABAJO
IGUAL, SIN
DISCRIMINACIÓN
ALGUNA 23.2

REMUNERACIÓN
EQUITATIVA Y
SATISFACTORIA
QUE ASEGURE A
ÉL Y A SU
FAMILIA
EXISTENCIA
HUMANA DIGNA
23.3 (1)

GARANTÍAS
SOCIALES A
FAVOR DE
GRUPOS:

CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS

ENTRE LOS OBREROS, JORNALEROS, EMPLEADOS DOMÉSTICOS, ARTESANOS Y DE UNA MANERA GENERAL, TODO CONTRATO DE TRABAJO. 123°-A

EL SALARIO MÍNIMO GENERAL DEBERÁ SER SUFICIENTE PARA SATISFACER LAS NECESIDADES NORMALES DE UN JEFE DE FAMILIA, EN EL ORDEN MATERIAL, SOCIAL Y CULTURAL, Y PARA PROVEER A LA EDUCACIÓN OBLIGATORIA DE LOS HIJOS. EL SALARIO MÍNIMO PROFESIONAL TOMARÁ EN CUENTA ADEMÁS LAS CONDICIONES DE LA ACTIVIDAD A DESARROLLAR. 123°-A-VI

PARA TRABAJO IGUAL DEBE CORRESPONDER SALARIO IGUAL, SIN TENER EN CUENTA SEXO NI NACIONALIDAD. 123°-A-VII

EL SALARIO MÍNIMO QUEDARÁ EXCEPTUADO DE EMBARGO, COMPENSACIÓN O DESCUENTO. 123°-A-VIII

EL SALARIO DEBERÁ PAGARSE EN MONEDA DE CURSO LEGAL, NO SIENDO PERMITIDO HACERLO EFECTIVO CON MERCANCÍAS, NI CON VALES, FICHAS O CUALQUIER OTRO SIGNO REPRESENTATIVO CON QUE SE PRETENDA SUBSTITUIR LA MONEDA 123°-A-X

DERECHOS HUMANOS LABORALES RECONOCIDOS COMO GARANTÍAS SOCIALES EN LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS (13-24)

DECLARACIÓN UNIVERSAL DE DERECHOS HUMANOS

IGUAL SALARIO POR TRABAJO IGUAL, SIN DISCRIMINACIÓN ALGUNA 23.2

DERECHOS

NATURALES: REMUNERACIÓN EQUITATIVA Y SATISFACTORIA QUE ASEGURE A ÉL Y A SU FAMILIA EXISTENCIA HUMANA DIGNA 23.3 (2)

GARANTÍAS SOCIALES A FAVOR DE GRUPOS:

CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS

ENTRE LOS PODERES DE LA UNIÓN, EL GOBIERNO DEL DISTRITO FEDERAL Y SUS TRABAJADORES. 123°-B

LOS SALARIOS SERÁN FIJADOS EN LOS PRESUPUESTOS RESPECTIVOS, SIN QUE SU CUANTÍA PUEDA SER DISMINUIDA DURANTE LA VIGENCIA DE ÉSTOS. 123°-B-IV

EN NINGÚN CASO LOS SALARIOS PODRÁN SER INFERIORES AL MÍNIMO PARA LOS TRABAJADORES EN GENERAL EN EL DISTRITO FEDERAL Y EN LAS ENTIDADES DE LA REPÚBLICA. 123°-B-IV

A TRABAJO IGUAL CORRESPONDERÁ SALARIO IGUAL SIN TENER EN CUENTA EL SEXO. 123°-B-V

SÓLO PODRÁN HACERSE RETENCIONES, DESCUENTOS, DEDUCCIONES O EMBARGOS AL SALARIO, EN LOS CASOS PREVISTOS EN LAS LEYES. 123°-B-VI

DERECHOS HUMANOS LABORALES RECONOCIDOS COMO GARANTÍAS SOCIALES EN LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS (14-24)

DECLARACIÓN UNIVERSAL
DE DERECHOS HUMANOS

CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS
UNIDOS MEXICANOS

DERECHOS NATURALES: COMPLEMENTAR LA REMUNERACIÓN POR CUALQUIER MEDIO DE PROTECCIÓN SOCIAL 23.3 (1)

GARANTÍAS SOCIALES A FAVOR DE GRUPOS:

LOS CRÉDITOS EN FAVOR DE LOS TRABAJADORES POR SALARIO O SUELDO DEVENGADOS EN EL ÚLTIMO AÑO, Y POR INDEMNIZACIONES, TENDRÁN PREFERENCIA SOBRE CUALQUIERA OTROS EN LOS CASOS DE CONCURSO O DE QUIEBRA 123°-A-XXIII

DE LAS DEUDAS CONTRAÍDAS POR LOS TRABAJADORES A FAVOR DE SUS PATRONOS, DE SUS ASOCIADOS, FAMILIARES O DEPENDIENTES, SÓLO SERÁ RESPONSABLE EL MISMO TRABAJADOR, Y EN NINGÚN CASO Y POR NINGÚN MOTIVO SE PODRÁ EXIGIR A LOS MIEMBROS DE SU FAMILIA, NI SERÁN EXIGIBLES DICHAS DEUDAS POR LA CANTIDAD EXCEDENTE DEL SUELDO DEL TRABAJADOR EN UN MES. 123°-A-XXIV

SÓLO PODRÁN HACERSE RETENCIONES, DESCUENTOS, DEDUCCIONES O EMBARGOS AL SALARIO, EN LOS CASOS PREVISTOS EN LAS LEYES. 123°-B-VI

DERECHOS HUMANOS LABORALES RECONOCIDOS COMO GARANTÍAS SOCIALES EN LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS (15-24)

DECLARACIÓN
UNIVERSAL DE
DERECHOS
HUMANOS

DERECHOS
NATURALES: COMPLEMENTAR
LA
REMUNERACIÓN
POR CUALQUIER
MEDIO DE
PROTECCIÓN
SOCIAL 23.3 (2)

GARANTÍAS
SOCIALES A
FAVOR DE
GRUPOS:

CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS

LAS LEYES FIJARÁN BASES PARA QUE SEÑALEN PRECIOS MÁXIMOS A LOS ARTÍCULOS, MATERIAS O PRODUCTOS QUE SE CONSIDEREN NECESARIOS PARA EL CONSUMO POPULAR, PROTEGERÁN A LOS CONSUMIDORES Y PROPICIARÁN SU ORGANIZACIÓN PARA EL MEJOR CUIDADO DE SUS INTERESES. 28º

LAS LEYES DETERMINARÁN LOS BIENES QUE CONSTITUYAN EL PATRIMONIO DE LA FAMILIA, LOS QUE SERÁN INALIENABLES Y NO SUJETOS A GRAVÁMENES REALES, PERO TRASMISIBLES POR HERENCIA EN FORMA SIMPLIFICADA 123º-A-XXVIII

SERÁN CONSIDERADAS DE UTILIDAD SOCIAL LAS SOCIEDADES COOPERATIVAS PARA LA CONSTRUCCIÓN DE CASAS BARATAS E HIGIÉNICAS, DESTINADAS A SER ADQUIRIDAS EN PROPIEDAD POR LOS TRABAJADORES EN PLAZOS DETERMINADOS. 123º-A-XXX

SE PROPORCIONARÁ A LOS TRABAJADORES HABITACIONES BARATAS, EN ARRENDAMIENTO O VENTA, CONFORME A LOS PROGRAMAS PREVIAMENTE APROBADOS. 123º-B-XI-F

LOS EMPLEADOS DE CONFIANZA DISFRUTARÁN DE LAS MEDIDAS DE PROTECCIÓN AL SALARIO. 123º-B-XIV

ACAP5-2

DERECHOS HUMANOS LABORALES RECONOCIDOS COMO GARANTÍAS SOCIALES EN LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS (16-24)

DECLARACIÓN
UNIVERSAL DE
DERECHOS
HUMANOS

CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS

ENTRE LOS OBREROS, JORNALEROS, EMPLEADOS DOMÉSTICOS, ARTESANOS Y DE UNA MANERA GENERAL, TODO CONTRATO DE TRABAJO. 123º-A

PROTECCIÓN A LAS MUJERES DURANTE EL EMBARAZO, Y DESCANSO DE 6 SEMANAS ANTES DEL PARTO, DE 6 DESPUÉS DEL PARTO Y 2 DESCANSOS DE MEDIA HORA CADA UNO DURANTE EL PERÍODO DE LACTANCIA. 123º-A-V

DERECHOS SEGURIDAD
NATURALES: SOCIAL 22 (1)

GARANTÍAS
SOCIALES A
FAVOR DE
GRUPOS:

LOS EMPRESARIOS SERÁN RESPONSABLES DE LOS ACCIDENTES DEL TRABAJO Y DE LAS ENFERMEDADES PROFESIONALES DE LOS TRABAJADORES, SUFRIDAS CON MOTIVO O EN EJERCICIO DE LA PROFESIÓN O TRABAJO QUE EJECUTEN; POR LO TANTO, LOS PATRONES DEBERÁN PAGAR LA INDEMNIZACIÓN CORRESPONDIENTE, CUANDO EL TRABAJADOR SUFRA UN RIESGO DE TRABAJO. 123º-A-XIV

EL PATRÓN ESTÁ OBLIGADO A OBSERVAR LOS PRECEPTOS LEGALES SOBRE HIGIENE Y SEGURIDAD EN LAS INSTALACIONES DE SU ESTABLECIMIENTO, A ADOPTAR LAS MEDIDAS ADECUADAS PARA PREVENIR LOS POTENCIALES RIESGOS DE TRABAJO Y GARANTIZAR AL PRODUCTO DE LA CONCEPCIÓN, CUANDO SE TRATE DE TRABAJADORAS EMBARAZADAS. 123º-A-XV

DERECHOS HUMANOS LABORALES RECONOCIDOS COMO GARANTÍAS SOCIALES EN LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS (17-24)

DECLARACIÓN UNIVERSAL DE DERECHOS HUMANOS

CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS

ENTRE LOS PODERES DE LA UNIÓN, EL GOBIERNO DEL DISTRITO FEDERAL Y SUS TRABAJADORES. 123°-B

LA SEGURIDAD SOCIAL SE ORGANIZARÁ CONFORME A LAS SIGUIENTES BASES MÍNIMAS. 123°-B-XI

DERECHOS NATURALES: SEGURIDAD SOCIAL 22 (2)

GARANTÍAS SOCIALES A FAVOR DE GRUPOS:

LAS MUJERES DURANTE EL EMBARAZO NO REALIZARÁN TRABAJOS QUE EXIJAN UN ESFUERZO CONSIDERABLE Y SIGNIFIQUEN UN PELIGRO PARA SU SALUD EN RELACIÓN CON LA GESTACIÓN; GOZARÁN FORZOSAMENTE DE UN MES DE DESCANSO ANTES DE LA FECHA FIJADA APROXIMADAMENTE PARA EL PARTO Y DE OTROS DOS MESES DESPUÉS DEL MISMO, DEBIENDO PERCIBIR SU SALARIO ÍNTEGRO POR LA RELACIÓN DE TRABAJO. 123°-B-XI-c

LOS FAMILIARES DE LOS TRABAJADORES TENDRÁN DERECHO A ASISTENCIA MÉDICA Y MEDICINAS, EN LOS CASOS Y EN LA PROPORCIÓN QUE DETERMINE LA LEY 123°-B-XI-d

LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA GOZARÁN DE LOS BENEFICIOS DE LA SEGURIDAD SOCIAL 123°-B-XIV

DERECHOS HUMANOS LABORALES RECONOCIDOS COMO GARANTÍAS SOCIALES EN LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS (18-24)

DECLARACIÓN
UNIVERSAL DE
DERECHOS
HUMANOS

DERECHOS NATURALES LIBERTAD DE PERTENECER O NO A UNA ASOCIACIÓN
20.2 (1.1)

GARANTÍAS SOCIALES A FAVOR DE GRUPOS:

CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS

NO CONSTITUYEN MONOPOLIOS LAS ASOCIACIONES DE TRABAJADORES FORMADAS PARA PROTEGER SUS PROPIOS INTERESES Y LAS ASOCIACIONES O SOCIEDADES COOPERATIVAS DE PRODUCTORES PARA QUE, EN DEFENSA DE SUS INTERESES O DEL INTERÉS GENERAL, VENDAN DIRECTAMENTE EN LOS MERCADOS EXTRANJEROS LOS PRODUCTOS NACIONALES O INDUSTRIALES QUE SEAN LA PRINCIPAL FUENTE DE RIQUEZA DE LA REGIÓN EN QUE SE PRODUZCAN O QUE NO SEAN ARTÍCULOS DE PRIMERA NECESIDAD, SIEMPRE QUE DICHAS ASOCIACIONES ESTÉN BAJO VIGILANCIA O AMPARO DEL GOBIERNO FEDERAL O DE LOS ESTADOS.
28°

LA LEY ESTABLECERÁ LOS MECANISMOS QUE FACILITEN LA ORGANIZACIÓN Y LA EXPANSIÓN DE LA ACTIVIDAD ECONÓMICA DEL SECTOR SOCIAL: DE LOS EJIDOS, ORGANIZACIONES DE TRABAJADORES, COOPERATIVAS, COMUNIDADES, EMPRESAS QUE PERTENEZCAN MAYORITARIA O EXCLUSIVAMENTE A LOS TRABAJADORES Y, EN GENERAL, DE TODAS LAS FORMAS DE ORGANIZACIÓN SOCIAL PARA LA PRODUCCIÓN, DISTRIBUCIÓN Y CONSUMO DE BIENES Y SERVICIOS SOCIALMENTE NECESARIOS. 25°

ACAP5-2

24

DERECHOS HUMANOS LABORALES RECONOCIDOS COMO GARANTÍAS SOCIALES EN LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS (19-24)

DECLARACIÓN UNIVERSAL DE DERECHOS HUMANOS

CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS

DERECHOS NATURALES

FORMAR SINDICATOS Y SINDICALIZARSE PARA DEFENSA DE SUS INTERESES 23.4 (1.2)

GARANTÍAS SOCIALES A FAVOR DE GRUPOS:

TANTO LOS OBREROS COMO COMO LOS EMPRESARIOS TENDRÁN DERECHO PARA COALIGARSE EN DEFENSA DE SUS RESPECTIVOS INTERESES, FORMANDO SINDICATOS, ASOCIACIONES PROFESIONALES, ETC. 123°-A-XVI

LAS LEYES RECONOCEN COMO UN DERECHO DE LOS OBREROS Y DE LOS PATRONES LAS HUELGAS Y LOS PAROS 123°-A-XVII

EL PATRONO QUE DESPIDA A UN OBRERO POR HABER INGRESADO A UNA ASOCIACIÓN O SINDICATO, O POR HABER TOMADO PARTE EN UNA HUELGA LÍCITA, ESTARÁ OBLIGADO, A ELECCIÓN DEL TRABAJADOR, A CUMPLIR EL CONTRATO O A INDEMNIZARLO CON EL IMPORTE DE TRES MESES DE SALARIO 123°-A-XXII

DERECHOS HUMANOS LABORALES RECONOCIDOS COMO GARANTÍAS SOCIALES EN LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS (20-24)

DECLARACIÓN UNIVERSAL DE DERECHOS HUMANOS

CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS

LIBERTAD DE PERTENECER O NO A UNA ASOCIACIÓN 20.2 (2.1)

ENTRE LOS PODERES DE LA UNIÓN, EL GOBIERNO DEL DISTRITO FEDERAL Y SUS TRABAJADORES. 123°-B

LOS TRABAJADORES TENDRÁN EL DERECHO DE ASOCIARSE PARA LA DEFENSA DE SUS INTERESES COMUNES. 123°-B-X

DERECHOS NATURALES

FORMAR SINDICATOS Y SINDICALIZARSE PARA DEFENSA DE SUS INTERESES 23.4 (2.2)

GARANTÍAS SOCIALES A FAVOR DE GRUPOS:

PODRÁN ASIMISMO HACER USO DEL DERECHO DE HUELGA, PREVIO EL CUMPLIMIENTO DE LOS REQUISITOS QUE DETERMINE LA LEY, RESPECTO DE UNA O VARIAS DEPENDENCIAS DE LOS PODERES PÚBLICOS, CUANDO SE VIOLAN DE MANERA GENERAL Y SISTEMÁTICA LOS DERECHOS QUE ESTE ARTÍCULO LES CONSAGRA. 123°-B-X

TESIS CON FALLA DE ORIGEN

DERECHOS HUMANOS LABORALES RECONOCIDOS COMO GARANTÍAS SOCIALES EN LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS (21-24)

DECLARACIÓN UNIVERSAL DE DERECHOS HUMANOS

CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS

DERECHOS NATURALES: SEGUROS DE DESEMPLEO, ENFERMEDAD, INVALIDEZ, VIUDEZ, VEJEZ Y OTROS CASOS DE PÉRDIDA DE SUS MEDIOS DE SUBSISTENCIA POR CIRCUNSTANCIAS INDEPENDIENTES DE SU VOLUNTAD 25.1 (1)

ENTRE LOS OBREROS, JORNALEROS, EMPLEADOS DOMÉSTICOS, ARTESANOS Y DE UNA MANERA GENERAL, TODO CONTRATO DE TRABAJO. 123º-A

GARANTÍAS SOCIALES A FAVOR DE GRUPOS:

ES DE UTILIDAD PÚBLICA LA LEY DEL SEGURO SOCIAL Y ELLA COMPRENDERÁ SEGUROS DE INVALIDEZ, DE VEJEZ, DE VIDA, DE CESACIÓN INVOLUNTARIA DEL TRABAJO, DE ENFERMEDADES Y ACCIDENTES, DE SERVICIOS DE GUARDERÍA Y CUALQUIER OTRO ENCAMINADO A LA PROTECCIÓN Y BIENESTAR DE LOS TRABAJADORES, CAMPESINOS, NO ASALARIADOS Y OTROS SECTORES SOCIALES Y SUS FAMILIARES. 123º- A- XXIX

TESIS CON FALLA DE ORIGEN

DERECHOS HUMANOS LABORALES RECONOCIDOS COMO GARANTÍAS SOCIALES EN LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS (23-24)

DECLARACIÓN UNIVERSAL DE DERECHOS HUMANOS

CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS

DERECHOS NATURALES:

SEGUROS DE DESEMPLEO, ENFERMEDAD, INVALIDEZ, VIUDEZ, VEJEZ Y OTROS CASOS DE PÉRDIDA DE SUS MEDIOS DE SUBSISTENCIA POR CIRCUNSTANCIAS INDEPENDIENTES DE SU VOLUNTAD 25.1 (3)

GARANTÍAS SOCIALES A FAVOR DE GRUPOS:

ENTRE LOS OBREROS, JORNALEROS, EMPLEADOS DOMÉSTICOS, ARTESANOS Y DE UNA MANERA GENERAL, TODO CONTRATO DE TRABAJO. 123°-A

EL PATRONO QUE DESPIDA A UN OBRERO SIN CAUSA JUSTIFICADA, INCURRA EN FALTA DE PROBIDAD O LE DE MALOS TRATOS, ESTARÁ OBLIGADO, A ELECCIÓN DEL TRABAJADOR, A CUMPLIR EL CONTRATO O A INDEMNIZARLO CON EL IMPORTE DE TRES MESES DE SALARIO. 123°-A-XXII

TESIS CON FALLA DE ORIGEN

DERECHOS HUMANOS LABORALES RECONOCIDOS COMO GARANTÍAS SOCIALES EN LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS (22-24)

DECLARACIÓN UNIVERSAL DE DERECHOS HUMANOS

CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS

DERECHOS NATURALES: SEGUROS DE DESEMPLEO, ENFERMEDAD, INVALIDEZ, VIUDEZ, VEJEZ Y OTROS CASOS DE PÉRDIDA DE SUS MEDIOS DE SUBSISTENCIA POR CIRCUNSTANCIAS INDEPENDIENTES DE SU VOLUNTAD 25.1 (2)

GARANTÍAS SOCIALES A FAVOR DE GRUPOS:

ENTRE LOS PODERES DE LA UNIÓN, EL GOBIERNO DEL DISTRITO FEDERAL Y SUS TRABAJADORES. 123º-B

LA SEGURIDAD SOCIAL SE ORGANIZARÁ CONFORME A LAS SIGUIENTES BASES MÍNIMAS. 123º-B-XI

CUBRIRÁ LOS ACCIDENTES Y ENFERMEDADES PROFESIONALES; LAS ENFERMEDADES NO PROFESIONALES Y MATERNIDAD; Y LA JUBILACIÓN, LA INVALIDEZ, VEJEZ Y MUERTE. 123º-B-XI-a

EN CASO DE ACCIDENTE O ENFERMEDAD SE CONSERVARÁ EL DERECHO AL TRABAJO POR TIEMPO QUE DETERMINE LA LEY. 123º-B-XI-b

RECEIVED
FALLA DE ORIGEN

DERECHOS HUMANOS LABORALES RECONOCIDOS COMO GARANTÍAS SOCIALES EN LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS (24-24)

DECLARACIÓN UNIVERSAL DE DERECHOS HUMANOS

CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS

DERECHOS NATURALES:

SEGUROS DE DESEMPLEO, ENFERMEDAD, INVALIDEZ, VIUDEZ, VEJEZ Y OTROS CASOS DE PÉRDIDA DE SUS MEDIOS DE SUBSISTENCIA POR CIRCUNSTANCIAS INDEPENDIENTES DE SU VOLUNTAD 25.1 (3)

GARANTÍAS SOCIALES A FAVOR DE GRUPOS:

ENTRE LOS PODERES DE LA UNIÓN, EL GOBIERNO DEL DISTRITO FEDERAL Y SUS TRABAJADORES. 123-B

LOS TRABAJADORES SÓLO PODRÁN SER SUSPENDIDOS O CESADOS POR CAUSA JUSTIFICADA, EN LOS TÉRMINOS DE LEY. 123°-B-IX

EN CASO DE SEPARACIÓN INJUSTIFICADA TENDRÁN DERECHO A OPTAR POR LA REINSTALACIÓN EN SU TRABAJO O POR LA INDEMNIZACIÓN CORRESPONDIENTE, PREVIO EL PROCEDIMIENTO LEGAL. EN LOS CASOS DE SUPRESIÓN DE PLAZAS, LOS TRABAJADORES AFECTADOS TENDRÁN DERECHO A QUE SE LES OTORQUE OTRA EQUIVALENTE A LA SUPRIMIDA O A LA INDEMNIZACIÓN DE LEY. 123°-B-IX

TESIS CON FALLA DE ORIGEN

SISTEMA NORMATIVO AL QUE PERTENECE

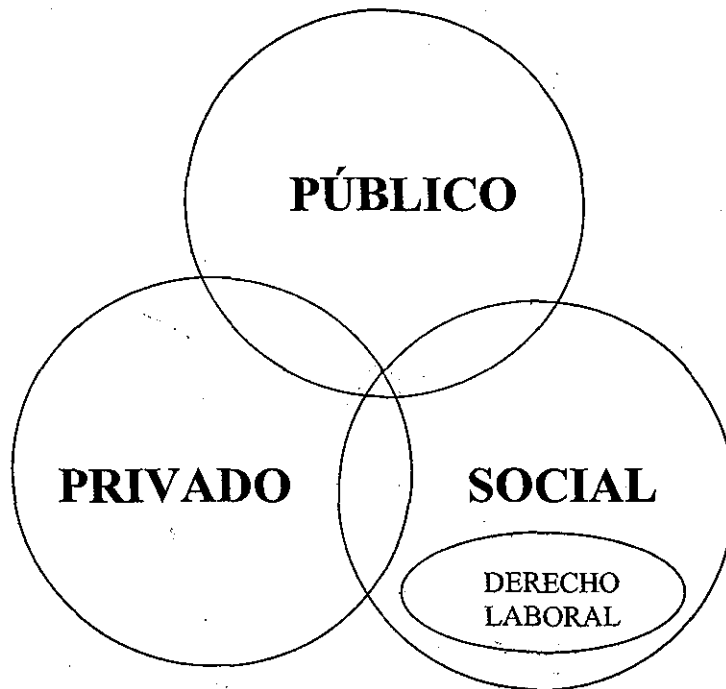


ACAP5-3

1

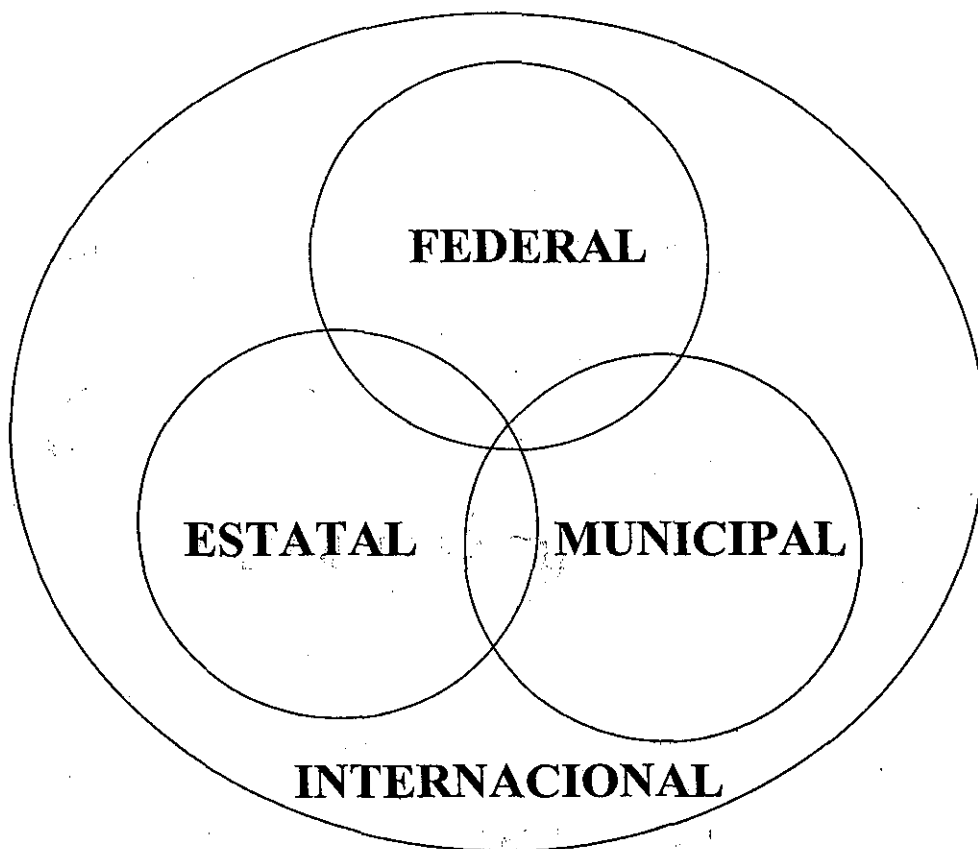
**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

AMBITO MATERIAL DE VALIDEZ



**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

AMBITO ESPACIAL DE VALIDEZ

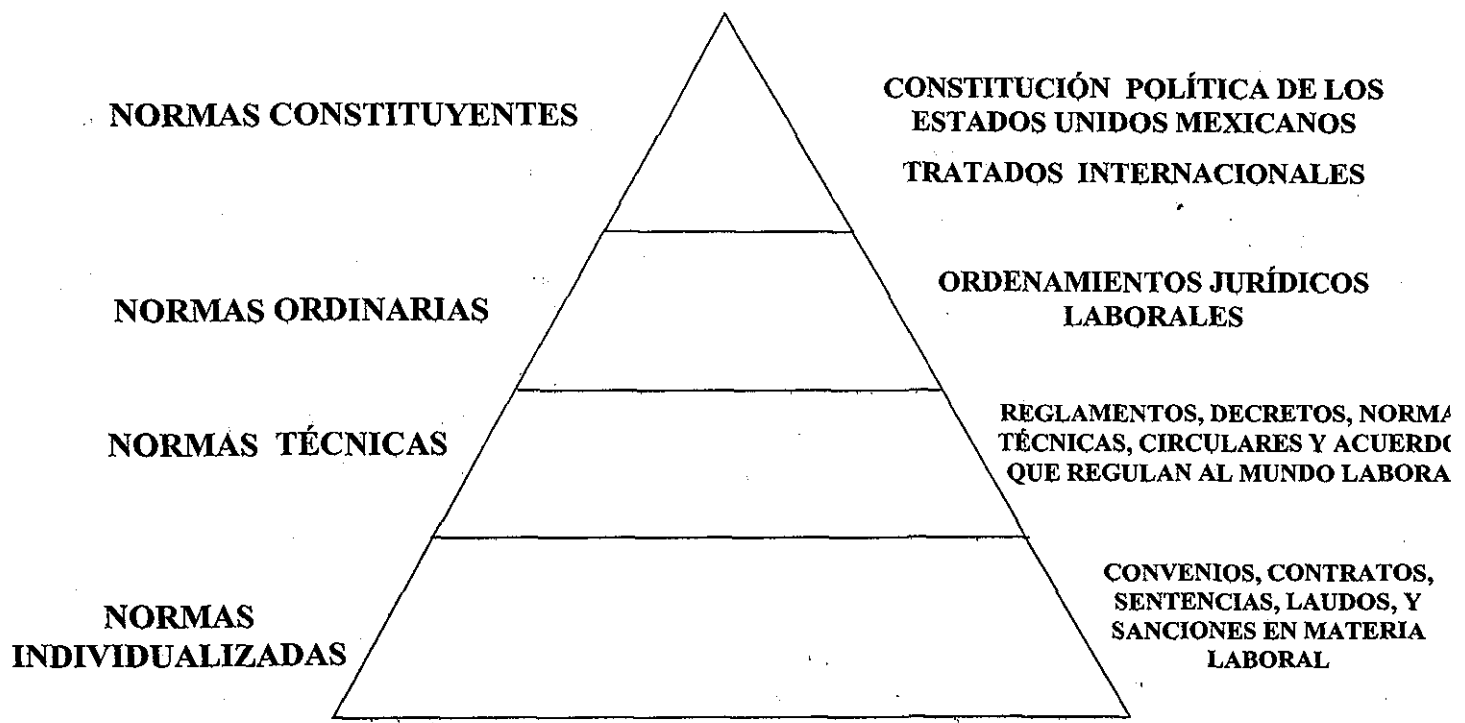


ACAP5-3

3

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

ORDEN JERÁRQUICO



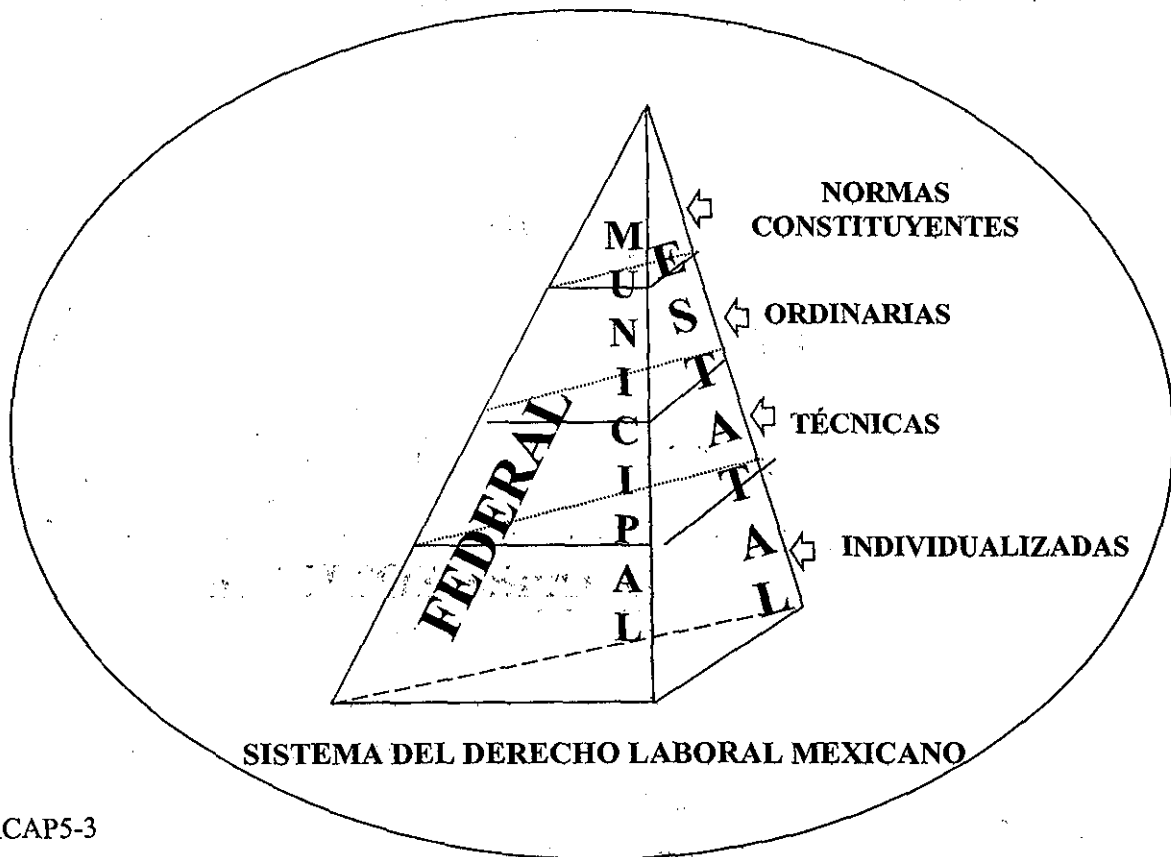
TESIS CON FALLA DE ORIGEN

PIRÁMIDE DE LAS NORMAS FEDERALES

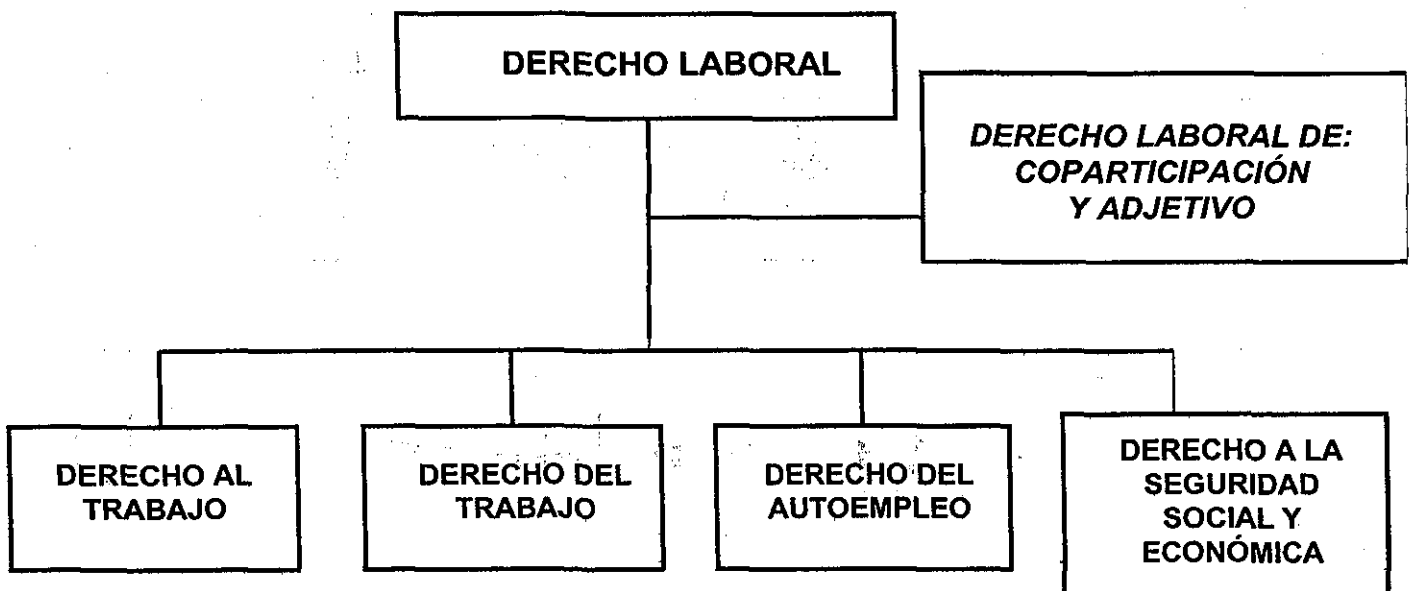


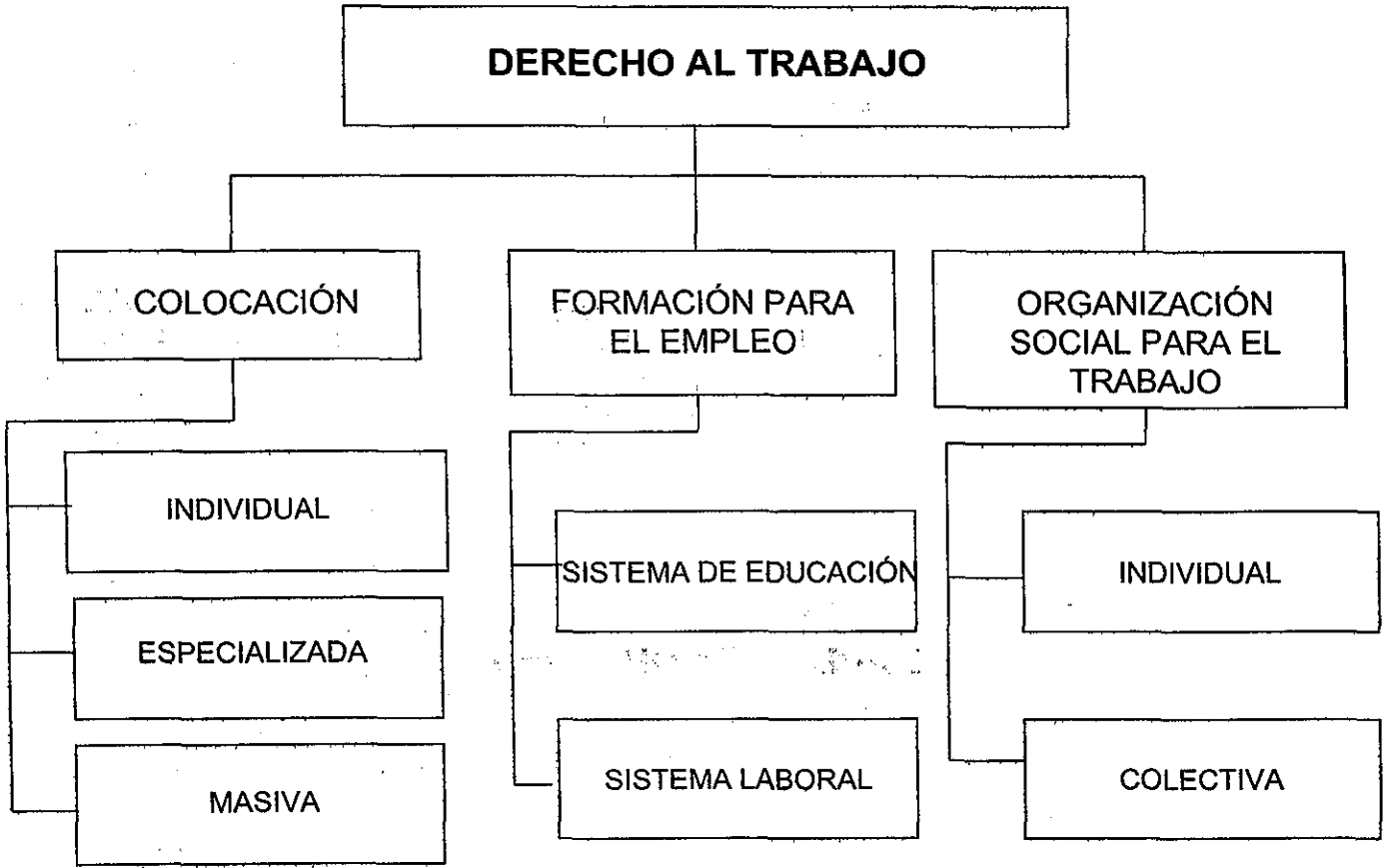
**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

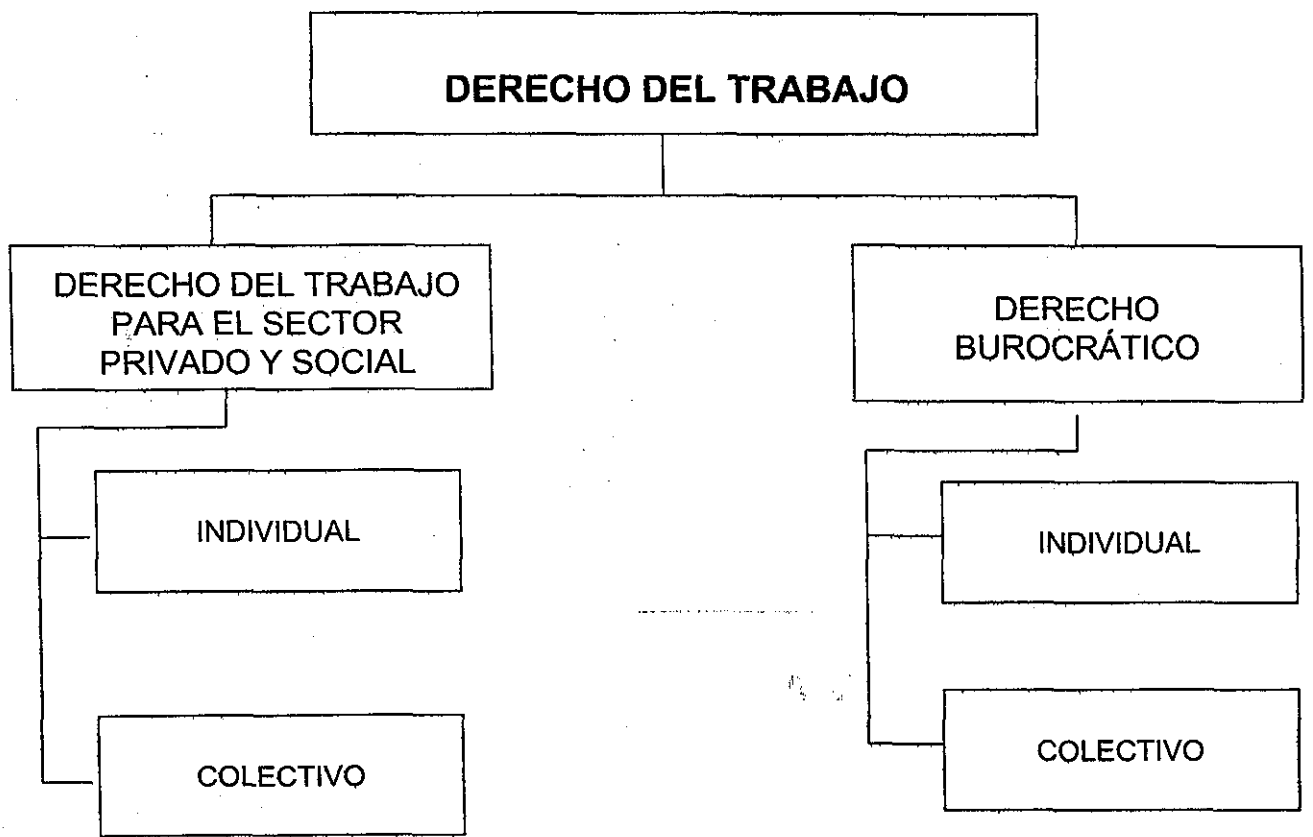
ESTRUCTURA NORMATIVA JERÁQUICA A PARTIR DEL SISTEMA AL QUE PERTENECEN A LA LUZ DE SUS ÁMBITOS ESPACIAL Y MATERIAL

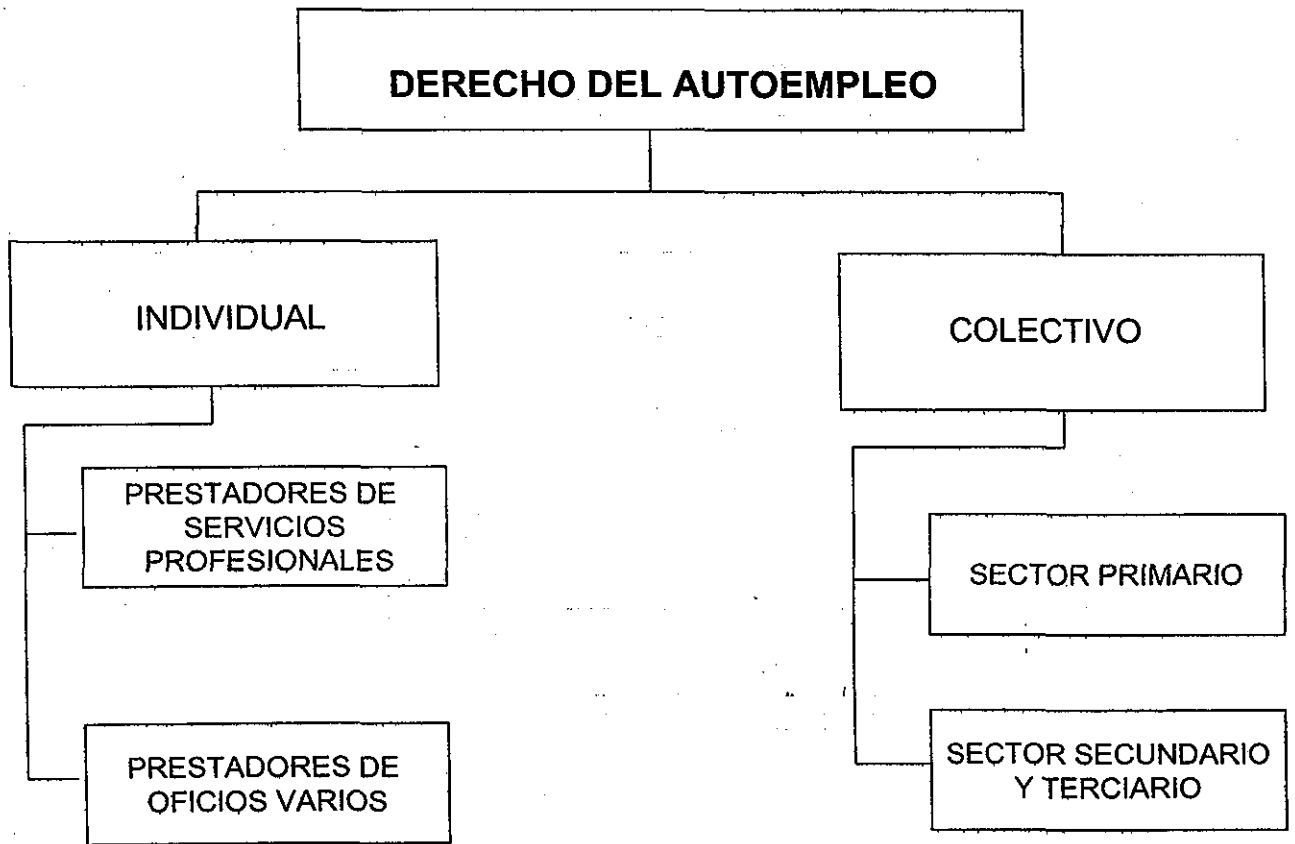


MARCO JURIDICO DEL SISTEMA DE RELACIONES LABORALES

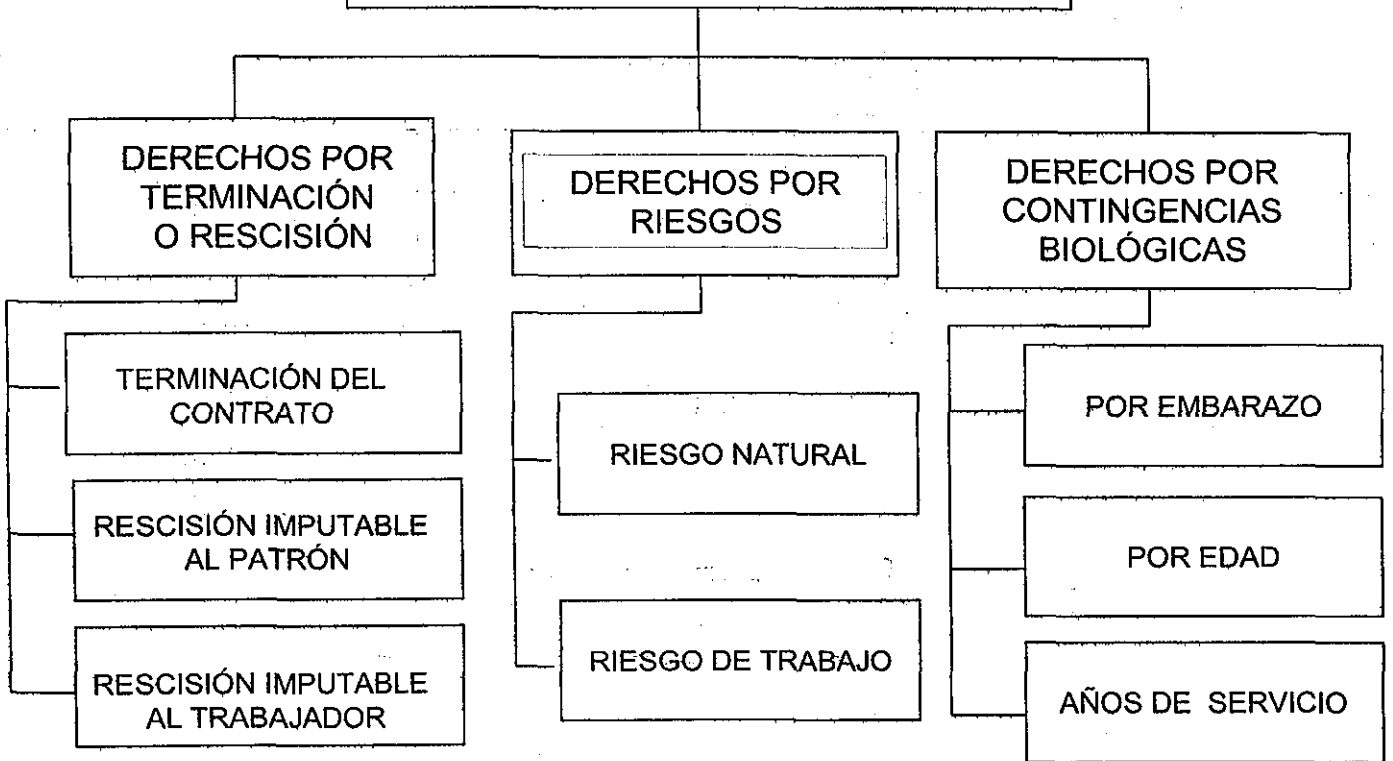




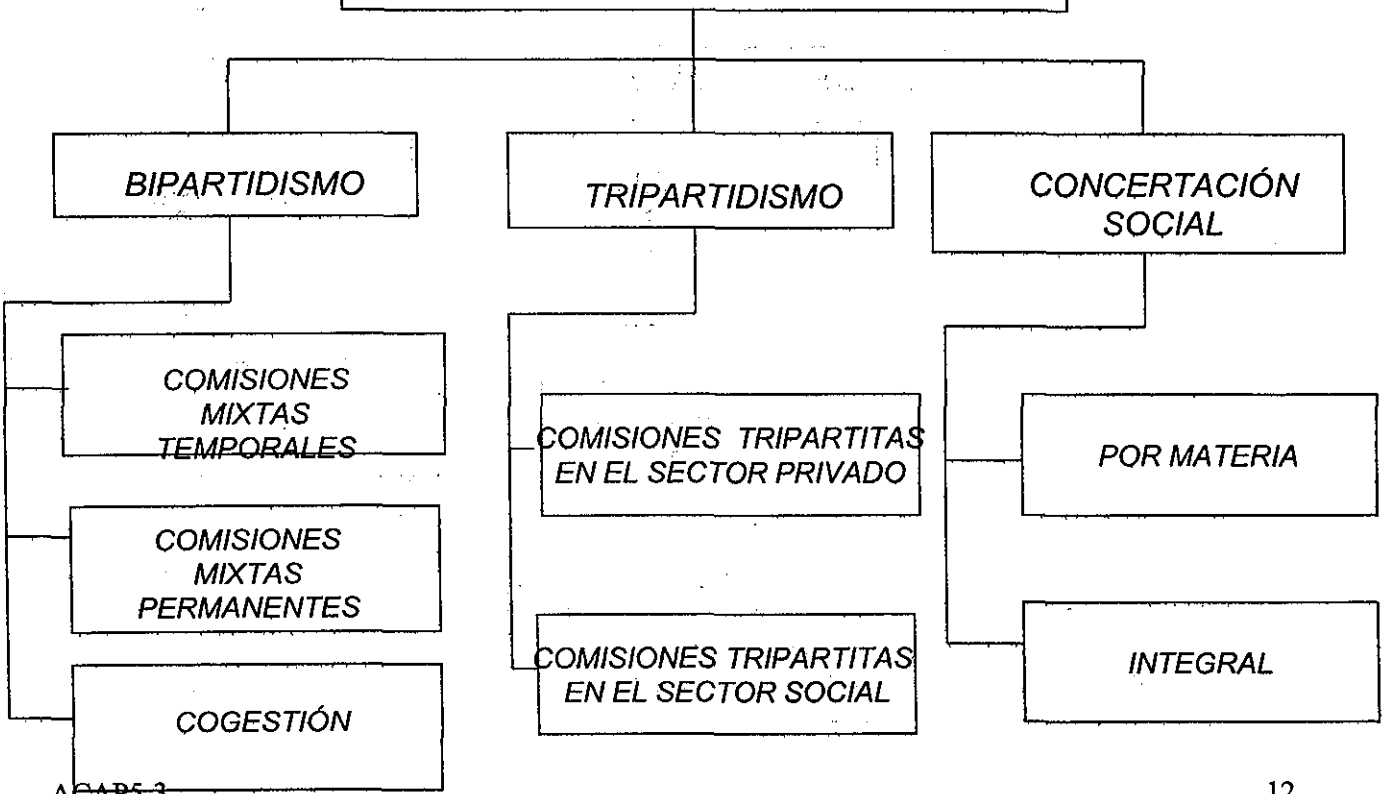




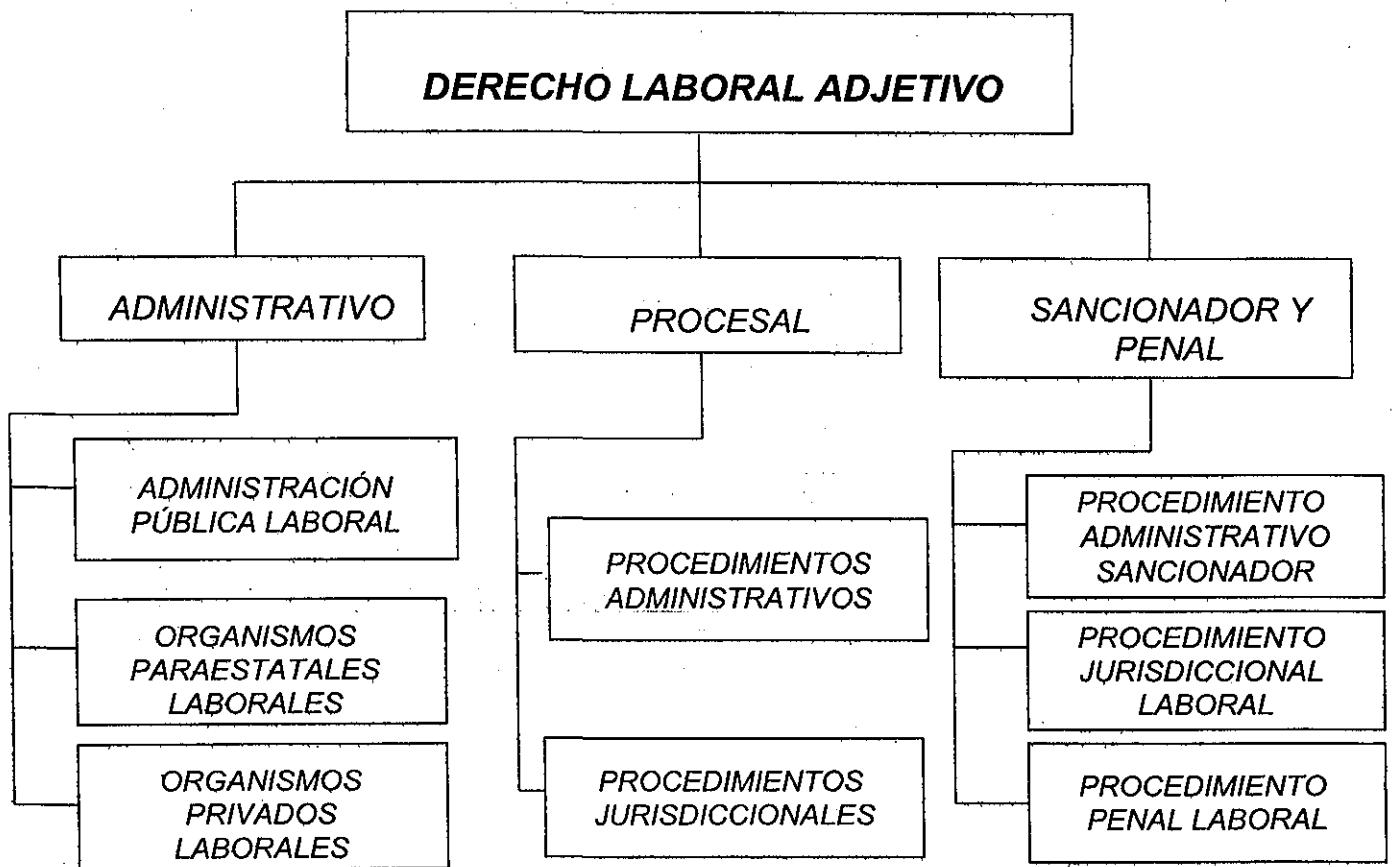
DERECHO A LA SEGURIDAD SOCIAL Y ECONÓMICA



**DERECHO LABORAL DE
COPARTICIPACIÓN**



ACAP5-3



COMPORTAMIENTO DEL DERECHO POSITIVO EN FUNCIÓN DE LOS FACTORES INTERNOS

$$\text{CDP} = f(\text{O}, \text{A}, \text{CS}, \text{TJ}, \text{CCSN}, \text{AJ}, \text{ANH}, \text{CMJ})$$

EN DONDE:

CDP = Comportamiento del Derecho Positivo

O = Obediencia a la autoridad legítima

A = Apoyo derivado de otros órdenes normativos, como moral y religión

CS = Costumbre

S = Sanción

TJ = Adecuada técnica jurídica

CCSN = Claridad y coherencia del sistema normativo

AJ = Actuar de los juzgadores

ANH = Ajuste de las normas en función de las condiciones históricas particulares

ACAP5-3 **CMJ** = Conocimiento del marco jurídico

**CUADRO SINÓPTICO DEL ANÁLISIS DE LAS SANCIONES Y DELITOS
PENALES LABORALES EN MÉXICO, A PARTIR DE LA LEY FEDERAL DEL
TRABAJO.**

ARTÍCULO Y LEY	ACTO SANCIONADO	RESPONSABLE	SANCIÓN ADMINISTRATIVA:	DELITO PENAL
7° y 993 LFT*	El no emplear, por lo menos el 90% de trabajadores mexicanos	Patrón	Multa equivalente de 15 a 155 veces el salario mínimo general vigente en el lugar y tiempo en que se cometa la violación	No existe
Patrón	Efectuar jornadas de trabajo mayores a: 8:00 horas la diurna 7:00 horas la nocturna 7:30 horas la mixta		Multa de 3 a 155 veces el salario mínimo general vigente en el lugar y tiempo en que se cometa la violación	No existe
69 y 994 Fracción I LFT*	No otorgar al trabajador un día de descanso con goce de salario íntegro por cada 6 días de trabajo	Patrón	Multa de 3 a 155 veces el salario mínimo general vigente en el lugar y tiempo en que se cometa la violación	No existe
76 y 994 Fracción I LFT*	No otorgar al trabajador sus vacaciones : Menos de un año proporcionales a 6 días por el primer año Con un año 6 días; con dos, 8; con tres, 10; con cuatro, 12; de cinco a 9, 14 y así sucesivamente	Patrón	Multa de 3 a 155 veces el salario mínimo general vigente en el lugar y tiempo en que se cometa la violación	No existe
77 y 994 Fracción I LFT*	Para trabajadores discontinuos o temporales, no cubrir sus vacaciones en proporción al tiempo trabajado durante ese año y considerando el tiempo total trabajado, para ese patrón	Patrón	Multa de 3 a 155 veces el salario mínimo general vigente en el lugar y tiempo en que se cometa la violación	No existe
Capítulo VIII del Título Tercero y 994 Fracción II LFT*	No otorgar a los trabajadores participación en las Utilidades de las empresas: Conforme al porcentaje determinado por la Comisión Nacional para la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas. Se considera utilidad de empresa la renta gravable, conforme a la Ley del Impuesto sobre la renta. Se fijan las utilidades de la empresa en función de la Declaración Fiscal anual hecha por el patrón ante la Secretaría de Hacienda y Crédito Público La utilidad repartible se divide en dos partes iguales: La primera se reparte en función de los días laborados en el año por cada trabajador, y el segundo en proporción al monto de los salarios devengados por el trabajo prestado	Patrón	Multa de 15 a 315 veces el salario mínimo general vigente en el lugar y tiempo en que se cometa la violación	No existe

132 fracción IV y 994 Fracción III LFT*	No otorgarle lugar seguro al trabajador para guardar sus instrumentos y útiles de trabajo No retener al trabajador sus instrumentos y útiles de trabajo, como indemnización o garantía. Realizar el registro de instrumentos y útiles de trabajo del trabajador	Patrón	Multa de 3 a 95 veces el salario mínimo general vigente en el lugar y tiempo en que se cometa la violación	No existe
132 fracción VII y 994 Fracción III LFT*	No expedir, por escrito, quincenalmente al trabajador constancia de días laborados y salarios percibidos	Patrón	Multa de 3 a 95 veces el salario mínimo general vigente en el lugar y tiempo en que se cometa la violación	No existe
132 fracción VIII y 994 Fracción III LFT*	No otorgar al trabajador que se retire de la empresa o lo solicite constancia relativa a sus servicios	Patrón	Multa de 3 a 95 veces el salario mínimo general vigente en el lugar y tiempo en que se cometa la violación	No existe
5° CPEUM**; 132 fracción IX y 994 Fracción III LFT*	No conceder al trabajador permisos con goce de sueldo para realizar actividades de jurado, electorales y censales, en su carácter de ciudadano mexicano	Patrón	Multa de 3 a 95 veces el salario mínimo general vigente en el lugar y tiempo en que se cometa la violación	No existe
132 fracción X y 994 Fracción III LFT*	No conceder al trabajador permisos con goce de sueldo para desempeñar comisiones sindicales o del Estado, sin perjudicar la marcha del establecimiento y siempre y cuando la comisión en caso de ser permanente no rebase los 6 años, teniendo quien lo sustituya, el carácter de interno	Patrón	Multa de 3 a 95 veces el salario mínimo general vigente en el lugar y tiempo en que se cometa la violación	No existe
132 fracción XII y 994 Fracción III LFT*	No establecer y sostener escuelas para hijos de trabajadores, conforme a lo dispuesto por la Secretaría de Educación Pública		Multa de 3 a 95 veces el salario mínimo general vigente en el lugar y tiempo en que se cometa la violación	No existe
132 fracción XIV y 994 Fracción III LFT*	No cubrir los gastos de formación técnica de uno de sus trabajadores o un hijo de ellos, si tiene entre 100 y 1000 trabajadores. No cubrir los gastos de formación técnica de tres de sus trabajadores o tres hijos de ellos, si tiene más de 1000 trabajadores	Patrón	Multa de 3 a 95 veces el salario mínimo general vigente en el lugar y tiempo en que se cometa la violación	No existe
132 fracción XXII y 994 Fracción III LFT*	No realizar las deducciones de las cuotas sindicales	Patrón	Multa de 3 a 95 veces el salario mínimo general vigente en el lugar y tiempo en que se cometa la violación	No existe
132 fracción XV y 994 Fracción IV LFT*	No proporcionar al trabajador la capacitación y adiestramiento para: Inducción, elevar su productividad, acceder al puesto inmediato superior o desarrollarse, de acuerdo con los planes y programas previamente establecidos	Patrón	Multa de 15 a 315 veces el salario mínimo general vigente en el lugar y tiempo en que se cometa la violación De no subsanarse la violación en el plazo que se le conceda para ello, la multa se duplica	No existe
540 Fracción I y 994V Fracción IV LFT*	No permitir la inspección y la vigilancia de las autoridades del trabajo, con objeto de conocer si se cumple o no con las normas de trabajo	Patrón	Multa de 15 a 315 veces el salario mínimo general vigente en el lugar y tiempo en que se cometa la violación De no subsanarse la violación en el plazo que se le conceda para ello, la multa se duplica	No existe

			1° La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, impone apercibimiento de sanción con un plazo para cumplir lo solicitado. 2° Si no cumple con lo requerido en el plazo dado, podrá clausurarse el centro de trabajo, en forma parcial o totalmente	
512D y 994 Fracción V LFT*	No observar en la instalación de sus establecimientos las normas de seguridad e higiene o las medidas que fijen las leyes para prevenir riesgos de trabajo.	Patrón	Multa de 15 a 315 veces el salario mínimo general vigente en el lugar y tiempo en que se cometa la violación De no subsanarse la violación en el plazo que se le conceda para ello, la multa se duplica 1° La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, impone apercibimiento de sanción con un plazo para cumplir lo solicitado. 2° Si no cumple con lo requerido en el plazo dado, podrá clausurarse el centro de trabajo, en forma parcial o totalmente	No existe
133 fracción II y 994 Fracción VI LFT*	Exigir a los trabajadores compren sus artículos de consumo en tiendas o lugares determinados	Patrón	Multa de 15 a 155 veces el salario mínimo general vigente en el lugar y tiempo en que se cometa la violación	No existe
133 Fracción IV y 994 Fracción VI LFT*	Obligar a los trabajadores a afiliarse o retirarse del sindicato o agrupación a que pertenezcan o a que voten por determinada candidatura	Patrón	Multa de 15 a 315 veces el salario mínimo general vigente en el lugar y tiempo en que se cometa la violación De no subsanarse la violación en el plazo que se le conceda para ello, la multa se duplica	No existe
133 fracción VI y 994 Fracción VI LFT*	Hacer o autorizar colectas o suscripciones en los centros de trabajo		Multa de 15 a 315 veces el salario mínimo general vigente en el lugar y tiempo en que se cometa la violación De no subsanarse la violación en el plazo que se le conceda para ello, la multa se duplica	No existe
133 fracción VII y 994 Fracción VI LFT*	Restringir sus derechos a los trabajadores.		Multa de 15 a 315 veces el salario mínimo general vigente en el lugar y tiempo en que se cometa la violación De no subsanarse la violación en el plazo que se le conceda para ello, la multa se duplica	No existe
Del 164 al 180 y 995 LFT*; del 236 al 245 y del 248 al 251 del CPEM***	No proteger la maternidad, durante los períodos de gestación, alumbramiento, amamantamiento y guarda del infante hasta que haya cumplido los 3 años		Multa de 3 a 155 veces el salario mínimo general vigente en el lugar y tiempo en que se cometa la violación De no subsanarse la violación en el plazo que se le conceda para ello, la multa se duplica	Delitos contra la salud de la madre y del producto: Lesiones Homicidio Aborto
204 fracción II y 996 Fracción I LFT*; 219 y del 236 al 245 CPEM***	Contratar a los trabajadores de entre 14 y 16 años sin certificado médico o no someterlos a sus Exámenes médicos periódicos. Utilizarlos en labores prohibidas por atentar contra la moral y las buenas	Patrón	Pagar al menor el tiempo extraordinario al 200% más del salario que le corresponda por jornada normal. Multa de 3 a 31 veces el salario mínimo general vigente en el	Delitos contra la salud del menor y su bienestar: Tráfico de menores Lesiones Homicidio

	<p>costumbres, o por ser insalubres o peligrosas o labores nocturnas. Que su jornada exceda de 6 horas diarias y no cuente con descansos dentro de ella, o labore en jornadas extraordinarias o días de descanso obligatorio. Que no disfrute, por lo menos, de 18 días hábiles como vacaciones anuales Que no cuenten con el registro legal del menor. Que se le impida cumplir con su Educación básica Que no le proporcione capacitación y adiestramiento</p>		lugar y tiempo en que se cometa la violación	
213 fracción II y 996 Fracción I LFT*	No otorgar a los trabajadores alimentación, cuando a éstos les sea imposible proveerse de ellos.	Patrón	Multa de 3 a 155 veces el salario mínimo general vigente en el lugar y tiempo en que se cometa la violación	No existe
204 fracción IX y 996 Fracción II LFT*	No repatriar o trasladar al lugar convenido a los trabajadores que se separen por causas imputables al patrón	Patrón	No existe	No existe
25, del 279 al 284, 504 Fracción II y 997 LFT*	<p>No otorgue a los trabajadores del campo (quienes ejecutan trabajos propios y habituales de la agricultura, la ganadería y forestales, al servicio de un patrón), lo siguiente: Sus condiciones de trabajo por escrito. El salario en el lugar de trabajo y/o en períodos máximos de una semana. Gratuitamente habitación adecuada a sus trabajadores. Medicamentos y material de curación necesarios para los primeros auxilios; así como asistencia médica y traslado al centro hospitalario más cercano. En caso de ser más de cien trabajadores no contar con una enfermería que proporcione atención médica y quirúrgica de urgencia bajo la dirección de un médico cirujano. Medicamentos y material de curación en casos de enfermedades tropicales, endémicas y propias de la región además de pagarles el 65% de sus salarios hasta por 90 días Impedir que los trabajadores en sus predios: Utilicen los depósitos acuíferos necesarios para su uso doméstico y animales de corral Realicen la caza y la pesca para su</p>	Patrón, arrendador, aparcerero y/o propietario del predio	Multa de 15 a 155 veces el salario mínimo general vigente en el lugar y tiempo en que se cometa la violación	No existe

	<p>uso personal, conforme a la legislación ambiental. Transitent libremente por caminos y veredas vecinales, sin perjudicar los sembrados y cultivos Celebren las fiestas regionales. Fomenten la creación de cooperativas de consumo o sistemas de alfabetización. La crianza de animales de corral dentro del predio continuo a su habitación</p> <p>Permitir que en sus predios: Entren vendedores de bebidas embriagantes Paguen cuota de ingreso otros vendedores</p>			
13, del 324, 325y 997 LFT*	<p>El patrón o el intermediario (Art.13 LFT*) que, oportunamente, no proporcione los insumos e instrumentos de trabajo a que se comprometió con el trabajador a domicilio (Trabajador y su familia que trabajan en su casa para uno o varios patrones, sin su vigilancia directa). No reciba oportunamente el trabajo y no pague los salarios en la forma y fecha estipulada</p>	Patrón	<p>Indemnizar al trabajador por el tiempo perdido Multa de 15 a 155 veces el salario mínimo general vigente en el lugar y tiempo en que se cometa la violación</p>	No existe
13, del 311 al 330 y 997 LFT*	<p>El patrón o el intermediario (Art.13 LFT*) que, oportunamente, al trabajador a domicilio (Trabajador y su familia que trabajan en su casa para uno o varios patrones, sin su vigilancia directa): No lo registre en el "Registro de patrones del trabajo a domicilio". No contar con las condiciones de trabajo por escrito, revisadas por la inspección del trabajo, No cuente con el "Libro de registro de trabajadores a domicilio". No otorgar a sus trabajadores su "Libreta de trabajo a domicilio", en forma gratuita. No cubrir salarios mínimos profesionales para la actividad que realizan, como mínimo. No fijar, en lugar visible, las tarifas de los salarios No pagar el día de descanso obligatorio, u otorgar vacaciones, prima vacacional y aguinaldo</p>	Patrón	Multa de 15 a 155 veces el salario mínimo general vigente en el lugar y tiempo en que se cometa la violación	No existe
13, 48, del 324, 325y 997 LFT*	<p>El patrón o el intermediario (Art.13 LFT*) que, deje de proporcionar trabajo al trabajador a domicilio (Trabajador y su familia que trabajan en su casa para uno o varios patrones, sin su vigilancia directa)</p>	Patrón	<p>Reinstalar al trabajador o indemnizarlo como si se tratase de un despido injustificado: 3 meses de salario más el pago de los salarios vencidos de la fecha del despido hasta que se cumpla el laudo (Sentencia en</p>	No existe

			materia de trabajo) Multa de 15 a 155 veces el salario mínimo general vigente en el lugar y tiempo en que se cometa la violación	
13, 110 Fracción I, 326 y 997 LFT*	El trabajador que no guarde o conserve los materiales o útiles que reciba del patrón o el intermediario (Art.13 LFT*); no elabore los productos de acuerdo a la calidad convenida y acostumbrada, o no entregue el trabajo en el lugar y día convenido	Trabajador	Indemnizar al patrón hasta por la cantidad del importe de los salarios de un mes, sin que pueda ser mayor la cantidad descontada durante el período indemnizatorio al 30% del excedente del salario mínimo general. Multa de 15 a 155 veces el salario mínimo general vigente en el lugar y tiempo en que se cometa la violación	No existe
337 Fracción III y 998 LFT*	No cooperar para la instrucción general del trabajador doméstico	Patrón	Multa de 3 a 15 veces el salario mínimo general vigente en el lugar y tiempo en que se cometa la violación	No existe
Del 344 al 350 y 999 LFT*	No cubrir a los trabajadores de hoteles, casas de asistencia, restaurantes, fondas, cafés, bares y establecimientos análogos: Su salario mínimo profesional Las propinas percibidas. Alimentación sana, abundante y nutritiva No fijar las propinas conforme a la importancia del establecimiento. No respetar las normas sobre jornada de trabajo	Patrón	Multa de 3 a 155 veces el salario mínimo general vigente en el lugar y tiempo en que se cometa la violación	No existe
386, 404 y 1000 LFT*	Viole el contrato colectivo de trabajo (convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones para establecer las condiciones de trabajo en una o más empresas o establecimientos) Viole el contrato ley (convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones de trabajo en una rama determinada de la industria y declarado obligatorio en una, varias o todas las Entidades Federativas)	Patrón	Multa de 15 a 315 veces el salario mínimo general vigente en el lugar y tiempo en que se cometa la violación Sanción por reincidencia la multa anterior, más el 25%	No existe
422 y 1001 LFT*	Viole el Reglamento interior de trabajo (conjunto de disposiciones obligatorias para trabajadores y patrones en el desarrollo de los trabajos de la empresa)	Patrón	Multa de 3 a 30 veces el salario mínimo general vigente en el lugar y tiempo en que se cometa la violación	No existe

1002 LFT*	Viole normas de trabajo no sancionadas específicamente en otros artículos	Patrón	Sanción en función de la gravedad de la falta y las circunstancias del caso Multa de 3 a 315 veces el salario mínimo general vigente en el lugar y tiempo en que se cometa la violación	No existe
1002 LFT* Y 21 CPEUM*	Viole normas de trabajo no sancionadas específicamente en otros artículos	Trabajador	Sanción en función de la gravedad de la falta y las circunstancias del caso Multa de 3 a 315 veces el salario mínimo general vigente en el lugar y tiempo en que se cometa la violación Siempre y cuando el importe no exceda de su jornal o salario de un día	No existe
1003 LFT*	No denunciar ante las autoridades del trabajo las violaciones a la legislación laboral	Trabajadores, patronos y sindicatos Federaciones y confederaciones de trabajadores y patronos	Ninguna, por ser una atribución potestativa.	No existe
1003 LFT* y 132 Fracción II del CPEM***	No denunciar ante el Ministerio Público las violaciones que se consideren constituyen los elementos para la tipificación de delitos a la legislación laboral	Presidentes de: Juntas Especiales Juntas Federales permanentes de Conciliación Locales de Conciliación Inspectores del trabajo	Responsabilidad administrativa De 30 a 200 días de multa (CPEM)	Delito de incumplimiento de funciones públicas Prisión de 1 a 5 años(CPEM); destitución definitiva e inhabilitación por 20 años para desempeñar empleos públicos
1004 LFT*Y DEL 202 AL 203 DEL CPEM***	Entregar a uno o varios de sus trabajadores cantidades inferiores al salario mínimo general Entregar comprobantes de pago que amparen sumas de dinero superiores de las que efectivamente entregó En el caso de que el monto de la omisión no exceda del importe de un mes de salario mínimo del área geográfica de aplicación correspondiente	Patrón	Multa hasta de 50 veces el salario mínimo general vigente en el lugar y tiempo en que se cometa la violación (LFT) De 30 a 350 días de multa (CPEM)	Delitos contra el trabajo y la previsión social Prisión de 6 meses a 3 años(LFT) 2 a 5 años de prisión (CPEM)
1004 Fracción I LFT*	Entregar a uno o varios de sus trabajadores cantidades inferiores al salario mínimo general o comprobantes de pago que amparen sumas de dinero superiores de las que efectivamente entregó En el caso de que el monto de la omisión no exceda del importe de un mes de salario mínimo del área geográfica de aplicación correspondiente	Patrón de cualquiera negociación industrial, agrícola, minera, comercial o de servicios	Multa de 3 a 30 veces el salario mínimo general vigente en el lugar y tiempo en que se cometa la violación (LFT) De 30 a 350 días de multa (CPEM)	Delito de no pago de salario mínimo Prisión de 6 meses a 3 años (LFT) 2 a 5 años de prisión (CPEM)
1004 Fracción II LFT*	Entregar a uno o varios de sus trabajadores cantidades inferiores al salario mínimo general o	Patrón de cualquiera negociación	Multa de hasta 100 veces el salario mínimo general vigente en el lugar y tiempo en que se	Delito de no pago de salario mínimo Prisión de 6 meses

	comprobantes de pago que amparen sumas de dinero superiores de las que efectivamente entregó En el caso de que el monto de la omisión sea mayor al importe de un mes, pero no exceda del importe de tres meses de salario mínimo del área geográfica de aplicación correspondiente	industrial, agrícola, minera, comercial o de servicios	cometa la violación (LFT) De 30 a 350 días de multa (CPEM)	a 3 años (LFT) 2 a 5 años de prisión (CPEM)
1004 Fracción III LFT*	Entregar a uno o varios de sus trabajadores cantidades inferiores al salario mínimo general o comprobantes de pago que amparen sumas de dinero superiores de las que efectivamente entregó En el caso de que el monto de la omisión no exceda de los tres meses de salario mínimo del área geográfica de aplicación correspondiente	Patrón de cualquiera negociación industrial, agrícola, minera, comercial o de servicios	Multa de 3 a 30 veces el salario mínimo general vigente en el lugar y tiempo en que se cometa la violación (LFT) De 30 a 350 días de multa (CPEM)	Delito de no pago de salario mínimo Prisión de 6 meses a 4 años (LFT) 2 a 5 años de prisión (CPEM)
1004 Último párrafo LFT*	Reincidir en entregar a uno o varios de sus trabajadores cantidades inferiores al salario mínimo general o comprobantes de pago que amparen sumas de dinero superiores de las que efectivamente entregó	Patrón de cualquiera negociación industrial, agrícola, minera, comercial o de servicios	El doble de la multa que le hubiere correspondido por primera vez. (LFT) De 30 a 350 días de multa (CPEM)	Delito de no pago de salario mínimo Prisión de 1 a 8 años (LFT) 2 a 5 años de prisión (CPEM)
1005 Fracción I LFT*; 134 fracción II y 181 Fracciones I, II y IV del CPEM***	Abstenerse de concurrir a dos o más audiencias sin causa justificada	Procurador de la Defensa del Trabajo Apoderado o representante del trabajador	Multa de 8 a 80 veces el salario mínimo general vigente en el lugar y tiempo en que se cometa la violación	Delito por incumplir obligaciones Prisión de 6 meses a 3 años (LFT) Delitos cometidos en el ejercicio de actividades profesionales (CPEM) Delito de abandono de funciones públicas, sólo en el caso del Procurador de la Defensa del trabajo (CPEM)
1005 Fracción II LFT*; 134 fracción II y 181 Fracciones I, II y IV del CPEM***	Abstenerse de promover en el juicio durante el lapso de tres meses	Procurador de la Defensa del Trabajo Apoderado o representante del trabajador	Multa de 8 a 80 veces el salario mínimo general vigente en el lugar y tiempo en que se cometa la violación	Delito por incumplir obligaciones Prisión de 6 meses a 3 años Delitos cometidos en el ejercicio de actividades profesionales (CPEM) Delito de abandono de funciones públicas, sólo en el caso del Procurador de la Defensa del trabajo (CPEM)
1006 y 1007 LFT*;	Presentar documentos o testigos falsos	Procurador de la Defensa del Trabajo	Responsabilidad por daños y perjuicios	Por Delito de falso testimonio:

156, 167 a 170, 173 del CPEM***		Apoderado representante o del trabajador o del patrón	Multa de 8 a 120 veces el salario mínimo general vigente en el lugar y tiempo en que se cometa la violación (LFT)	Prisión de 2 a 6 años(CPEM) Multa de 30 a 750 días multa (CPEM)- Por Delito de Falsificación de Documentos: Prisión de 6 meses a 5 años (CPEM) Si el delito ocasiona perjuicio directo o indirecto al fisco estatal o municipal, la pena es de 6 meses a 7 años (CPEM) Si el falsificador fuere el Procurador de la Defensa del Trabajo, la pena es de 1 a 14 años, más la inhabilitación hasta por 20 años para desempeñar empleos públicos Por Delito de uso de documento falso o alterado: La pena es de 1 a 4 años y multa de 30 a 250 días de multa (CPEM)
1006 LFT**; 156, 167 a 170, 173 del CPEM***	Presentar documentos o testigos falsos	Patrón	Responsabilidad por daños y perjuicios Multa de 8 a 120 veces el salario mínimo general vigente en el lugar y tiempo en que se cometa la violación	Por Delito de falso testimonio: Prisión de 2 a 6 años(CPEM) Multa de 30 a 750 días multa (CPEM) Por Delito de Falsificación de Documentos: Prisión de 6 meses a 5 años (CPEM) Si el delito ocasiona perjuicio directo o indirecto al fisco estatal o municipal, la pena es de 6 meses a 7 años (CPEM) Por Delito de uso de documento falso o alterado: La pena es de 1 a 4 años y multa de 30 a 250 días de multa (CPEM)
1006 LFT**; 156, 167 a 170, 173 del CPEM***	Presentar documentos o testigos falsos	Trabajador	Responsabilidad por daños y perjuicios Multa de 8 a 120 veces el salario mínimo general vigente en el	Por Delito de falso testimonio: Prisión de 2 a 6 años(CPEM)

			lugar y tiempo en que se cometa la violación	Multa de 30 a 750 días multa (CPEM) Por Delito de Falsificación de Documentos: Prisión de 6 meses a 5 años (CPEM) Si el delito ocasiona perjuicio directo o indirecto al fisco estatal o municipal, la pena es de 6 meses a 7 años (CPEM) Por Delito de uso de documento falso o alterado: La pena es de 1 a 4 años y multa de 30 a 250 días de multa (CPEM)
1008 y 1009 LFT**; 132 Fracción II y último párrafo CPEM***	No imponer sanciones administrativas, después de escuchar a los interesados	Secretario del Trabajo y Previsión Social Gobernadores de los Estados Jefe del Departamento del Distrito Federal Funcionarios subordinados a quienes se les delegue el ejercicio de esta obligación	Responsabilidad administrativa Responsabilidad Penal por daños y perjuicios De 30 a 200 días de multa (CPEM)	Delito de incumplimiento de funciones públicas Prisión de 1 a 5 años(CPEM); destitución definitiva e inhabilitación por 20 años para desempeñar empleos públicos
1010 LFT*; 132 Fracción II y último párrafo CPEM***	No hacer las sanciones efectivas	Autoridades Hacendarias	Responsabilidad administrativa Responsabilidad Penal por daños y perjuicios De 30 a 200 días de multa (CPEM)	Delito de incumplimiento de funciones públicas Prisión de 1 a 5 años(CPEM); destitución definitiva e inhabilitación por 20 años para desempeñar empleos públicos
1010 LFT**; 132 Fracción II y último párrafo CPEM***	No hacer las sanciones efectivas	Autoridades de la Contraloría	Responsabilidad administrativa Responsabilidad Penal por daños y perjuicios De 30 a 200 días de multa (CPEM)	Delito de incumplimiento de funciones públicas Prisión de 1 a 5 años(CPEM); destitución definitiva e inhabilitación por 20 años para desempeñar empleos públicos
1010 LFT**; 132 Fracción II y último párrafo CPEM***	No hacer las sanciones efectivas	Ministerio Público Federal	Responsabilidad administrativa Responsabilidad Penal por daños y perjuicios De 30 a 200 días de multa (CPEM)	Delito de incumplimiento de funciones públicas Prisión de 1 a 5 años(CPEM); destitución definitiva e inhabilitación por

				20 años para desempeñar empleos públicos
--	--	--	--	--

*LFT= LEY FEDERAL DEL TRABAJO

**CPEUM= CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS

***CPEM

NOTA: Se agradece la colaboración de la Doctora Rosario Vicente Martínez de España y del Doctor Alfonso Pérez Becerril de México en la en la elaboración de este cuadro sinóptico.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

**CUADRO SINÓPTICO DEL ANÁLISIS DE LAS SANCIONES Y DELITOS
PENALES LABORALES EN MÉXICO, A PARTIR DE LA LEY DEL SEGURO
SOCIAL**

ARTÍCULO Y LEY	ACTO SANCIONADO	RESPONSABLE	SANCIÓN ADMINISTRATIVA:	DELITO PENAL
303 LSS*; 132 Fracción II y último párrafo CPEM***	Violar las disposiciones de la Ley	Director General del Instituto** Consejeros del Instituto Secretario General del Instituto** Directores y Directores regionales del Instituto** Coordinadores generales y Coordinadores del Instituto** Delegados y Subdelegados del Instituto** Jefes de Oficina para cobros del Instituto**	Responsabilidad Administrativa, conforme a la Ley Federal de Responsabilidades de los servidores públicos Responsabilidad Civil	Responsabilidad Penal = Delito de Incumplimiento de funciones: Pena de 1 a 5 años de prisión; Multa de 20 a 200 días; Destitución definitiva e inhabilitación por 20 años para desempeñar empleos público
303 LSS*; 136 Fracciones I, III y último párrafo CPEM***	No prestar los servicios del Instituto** con excelencia y calidad No dar la atención debida a los derechohabientes con excelencia y calidad	Director General del Instituto** Consejeros del Instituto Secretario General del Instituto** Directores y Directores regionales del Instituto** Coordinadores generales y Coordinadores del Instituto** Delegados y Subdelegados del Instituto** Jefes de Oficina para cobros del Instituto**	Responsabilidad Administrativa, conforme a la Ley Federal de Responsabilidades de los servidores públicos Responsabilidad Civil	Responsabilidad Penal = Delito de Abuso de autoridad: Prisión de 1 a 5 años Multa de 30 a 150 días multa Destitución definitiva e inhabilitación por 20 años para desempeñar empleos público
303 LSS*; 2 Fracción II, 95 Fracción VI, 97, 108 CFE**** y 194 CFPP*****	Que la Autoridad tenga conocimiento de que el responsable haya permitido o coadyuvado a que los trabajadores o patrones evadan sus responsabilidades para con el Instituto**, en su carácter de servidores públicos Para efectos fiscales las aportaciones de seguridad social se definen como contribuciones establecidas en la Ley a cargo de personas que son sustituidas por el	Director General del Instituto** Consejeros del Instituto Secretario General del Instituto** Directores y Directores regionales del Instituto** Coordinadores generales y	Responsabilidad Administrativa, conforme a la Ley Federal de Responsabilidades de los servidores públicos Responsabilidad Fiscal	Responsabilidad Penal: Delito de Defraudación Fiscal Prisión de 6 meses a 5 años, si el monto de lo defraudado no excede de \$500,000.00 en el mismo ejercicio fiscal, o no se pueda determinar su

	Estado en el cumplimiento de obligaciones fijadas por la Ley en materia de seguridad social o a las personas que se beneficien en forma especial por servicios de seguridad social proporcionados por el mismo Estado	Coordinadores del Instituto** Delegados y Subdelegados del Instituto** Jefes de Oficina para cobros del Instituto**		cuantía. Prisión de 2 años 3 meses a 8 años, si el monto de lo defraudado excede de \$500,000.00 y es menor de \$750,000.00 en el mismo ejercicio fiscal. Prisión de 3 años 3 meses a 12 años, si el monto de lo defraudado excede de \$750,000.00 en el mismo ejercicio fiscal.
303 LSS*; 2 Fracción II, 95 Fracción VI, 97, 108 CFF**** y 194 CFPP*****	Que la Autoridad tenga conocimiento de que el responsable haya permitido o coadyuvado a violar las disposiciones del Instituto, cuando éste actúe como organismo fiscal autónomo Para efectos fiscales las aportaciones de seguridad social se definen como contribuciones establecidas en la Ley a cargo de personas que son sustituidas por el Estado en el cumplimiento de obligaciones fijadas por la Ley en materia de seguridad social o a las personas que se beneficien en forma especial por servicios de seguridad social proporcionados por el mismo Estado	Director General del Instituto** Consejeros del Instituto** Secretario General del Instituto** Directores y Directores regionales del Instituto** Coordinadores generales y Coordinadores del Instituto** Delegados y Subdelegados del Instituto** Jefes de Oficina para cobros del Instituto**	Cumplir sus obligaciones, para con el Instituto** Responsabilidad Administrativa, conforme a la Ley Federal de Responsabilidades de los servidores públicos Responsabilidad Fiscal	Responsabilidad Penal: Delito de Defraudación Fiscal Prisión de 6 meses a 5 años, si el monto de lo defraudado no excede de \$500,000.00 en el mismo ejercicio fiscal, o no se pueda determinar su cuantía. Prisión de 2 años 3 meses a 8 años, si el monto de lo defraudado excede de \$500,000.00 y es menor de \$750,000.00 en el mismo ejercicio fiscal. Prisión de 3 años 3 meses a 12 años, si el monto de lo defraudado excede de \$750,000.00 en el mismo ejercicio fiscal
287 Y 304 LSS*; 2 Fracción II, 95 Fracción II, 108 CFF**** y 194 CFPP*****	Que la Autoridad tenga conocimiento de que el responsable haya incumplido el pago de los conceptos fiscales: Cuotas, capitales constitutivos, actualización de cuotas ó recargos sin perjudicar a los trabajadores o al Instituto** Para efectos fiscales las aportaciones de seguridad social se definen como contribuciones	Patrones y sujetos obligados	Cumplir sus obligaciones para con el Instituto** Pago de la multa que equivale del 70 al 100% del concepto omitido	Responsabilidad Penal = Delito de Defraudación Fiscal Prisión de 3 meses a 2 años, si el monto de lo defraudado no excede de \$500,000.00 en el mismo ejercicio fiscal, o no se pueda

	establecidas en la Ley a cargo de personas que son sustituidas por el Estado en el cumplimiento de obligaciones fijadas por la Ley en materia de seguridad social o a las personas que se beneficien en forma especial por servicios de seguridad social proporcionados por el mismo Estado			determinar su cuantía. Prisión de 2 años a 5 años, si el monto de lo defraudado excede de \$500,000.00 pero es menor a \$750,000.00 en el mismo ejercicio fiscal. Prisión de 3 años a 9 años, si el monto de lo defraudado excede de \$750,000.00 en el mismo ejercicio fiscal
287 Y 304 LSS*; 2 Fracción II, 95 Fracción II, 108 CFF**** y 194 CFPP*****	Que la Autoridad tenga conocimiento de que el responsable realice demás actos u omisiones que perjudiquen a los trabajadores Para efectos fiscales las aportaciones de seguridad social se definen como contribuciones establecidas en la Ley a cargo de personas que son sustituidas por el Estado en el cumplimiento de obligaciones fijadas por la Ley en materia de seguridad social o a las personas que se beneficien en forma especial por servicios de seguridad social proporcionados por el mismo Estado	Patrones y sujetos obligados	Cumplir sus obligaciones para con el Instituto a favor de los trabajadores** Pago de la multa que equivale de 50 hasta 350 el salario mínimo general vigente en el Distrito Federal durante el tiempo en que se cometa la violación	Responsabilidad Penal = Delito de Defraudación Fiscal Prisión de 3 meses a 2 años, si el monto de lo defraudado no excede de \$500,000.00 en el mismo ejercicio fiscal, o no se pueda determinar su cuantía. Prisión de 2 años a 5 años, si el monto de lo defraudado excede de \$500,000.00 pero es menor a \$750,000.00 en el mismo ejercicio fiscal. Prisión de 3 años a 9 años, si el monto de lo defraudado excede de \$750,000.00 en el mismo ejercicio fiscal
287 Y 304 LSS*; 2 Fracción II, 95 Fracción II, 108 CFF**** y 194 CFPP*****	Que la Autoridad tenga conocimiento de que el responsable realice demás actos u omisiones que perjudiquen al Instituto** Para efectos fiscales las aportaciones de seguridad social se definen como contribuciones establecidas en la Ley a cargo de personas que son sustituidas por el Estado en el cumplimiento de obligaciones fijadas por la Ley en materia de seguridad social o a las personas que se beneficien en forma especial por servicios de	Patrones y sujetos obligados	Cumplir sus obligaciones para con el Instituto** Pago de la multa que equivale de 50 hasta 350 el salario mínimo general vigente en el Distrito Federal durante el tiempo en que se cometa la violación	Responsabilidad Penal = Delito de Defraudación Fiscal Prisión de 3 meses a 2 años, si el monto de lo defraudado no excede de \$500,000.00 en el mismo ejercicio fiscal, o no se pueda determinar su cuantía. Prisión de 2 años a

TESIS CON FALLA DE ORIGEN

	seguridad social proporcionados por el mismo Estado			5 años, si el monto de lo defraudado excede de \$500,000.00 pero es menor a \$750,000.00 en el mismo ejercicio fiscal. Prisión de 3 años a 9 años, si el monto de lo defraudado excede de \$750,000.00 en el mismo ejercicio fiscal
305 Fracción I LSS*; 2 Fracción II, 95 Fracción II, 109 Fracción II, IV, V CFF**** y 194 CFPP*****	Que la Autoridad tenga conocimiento de que el responsable no cubrió el importe de las cuotas obrero-patronales durante 12 meses o más al Instituto** Para efectos fiscales las aportaciones de seguridad social se definen como contribuciones establecidas en la Ley a cargo de personas que son sustituidas por el Estado en el cumplimiento de obligaciones fijadas por la Ley en materia de seguridad social o a las personas que se benefician en forma especial por servicios de seguridad social proporcionados por el mismo Estado	Patrón	Cumplir sus obligaciones para con el Instituto**	Responsabilidad Penal = Delito de Defraudación Fiscal Prisión de 3 meses a 2 años, si el monto de lo defraudado no excede de \$500,000.00 en el mismo ejercicio fiscal, o no se pueda determinar su cuantía. Prisión de 2 años a 5 años, si el monto de lo defraudado excede de \$500,000.00 pero es menor a \$750,000.00 en el mismo ejercicio fiscal. Prisión de 3 años a 9 años, si el monto de lo defraudado excede de \$750,000.00 en el mismo ejercicio fiscal
305 Fracción II LSS*; 2 Fracción II, 95 Fracción II, 109 Fracción I CFF**** y 194 CFPP*****	No formular los avisos de inscripción o proporcionar al Instituto** datos falsos evadiendo el pago o reduciendo el importe de las cuotas obrero patronales en perjuicio del Instituto** o de los trabajadores en un porcentaje de 25% o más de su obligación fiscal. Para efectos fiscales las aportaciones de seguridad social se definen como contribuciones establecidas en la Ley a cargo de personas que son sustituidas por el Estado en el cumplimiento de obligaciones fijadas por la Ley en materia de seguridad social o a las personas que se benefician en	Patrón	Cumplir sus obligaciones para con el Instituto**	Responsabilidad Penal = Delito de Defraudación Fiscal Prisión de 3 meses a 2 años, si el monto de lo defraudado no excede de \$500,000.00 en el mismo ejercicio fiscal, o no se pueda determinar su cuantía. Prisión de 2 años a 5 años, si el monto de lo defraudado excede de

	forma especial por servicios de seguridad social proporcionados por el mismo Estado			\$500,000.00 pero es menor a \$750,000.00 en el mismo ejercicio fiscal. Prisión de 3 años a 9 años, si el monto de lo defraudado excede de \$750,000.00 en el mismo ejercicio fiscal
--	---	--	--	---

LSS*= LEY DEL SEGURO SOCIAL

INSTITUTO**= INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL

CPEM***= CÓDIGO PENAL DEL ESTADO DE MÉXICO

CFF****= CÓDIGO FISCAL DE LA FEDERACIÓN

CFPP*****= CÓDIGO FEDERAL DE PROCEDIMIENTOS PENALES

NOTA: Se agradece la colaboración de la Doctora Rosario Vicente Martínez de España y del Doctor Alfonso Pérez Becerril de México en la en la elaboración de este cuadro sinóptico.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN