



UNIVERSIDAD LATINA, S.C.

MODIFICACION AL ARTÍCULO 51

DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:

LICENCIADO EN DERECHO

P R E S E N T A :

ÁNGEL OLIVOS RAMÍREZ

ASESOR: LIC. HÉCTOR ROA MARTÍNEZ.

CUERNAVACA, MORELOS. OCTUBRE, 2007



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.

AGRADECIMIENTOS.

- A mi madre Maria Ramírez Díaz, por su apoyo incondicional, su amor y por que nunca perdió la fe en mi.
- A ti Corina Miranda Ortiz, que sin ti, no se realizaría este logro. Por ser en mi vida la mujer que siempre esta a mi lado.
- A mis hijas Karen y Montserrat Olivos que son mi razón de alcanzar cualquier sueño y luchar contra corriente.
- A mi asesor de tesis el licenciado Héctor roa Martínez, por su cúmulo de conocimientos, la paciencia, su esmero y ser guía de este proyecto.
- Al Dr. Orlando González Iturbe, Subdirector de Hospitales de los Servicios de Salud del Estado de Morelos e hijo, el Lic. Eduardo Orlando González Barrios que sin su apoyo, esta meta quedaría inconclusa.

INDICE.

AGRADECIMIENTOS.....	7
INTRODUCCION.....	8
CAPITULO I.....	10
DERECHO LABORAL PRECOLONIAL.....	10
MÉXICO COLONIAL.....	11
MÉXICO INDEPENDIENTE.....	14
MOVIMIENTOS OBREROS POST-DEPENDENTISTAS.....	16
CONSTITUCION POLITICA DE LA REPÚBLICA MEXICANA DE 1857.....	17
LIBERALISMO.....	21
JUAREZ EN ASPECTO LABORAL.....	22
LA SITUACION ECONOMICA.....	23
LOS PRIMEROS CONFLICTOS.....	24
MOVIMIENTOS CAMPESINOS.....	26
LA ORGANIZACIÓN.....	26
LA REVOLUCIÓN MEXICANA.....	28
CANANEA.....	29
RIO BLANCO.....	30

EL PROBLEMA SOCIAL REVOLUCIONARIO.....	33
LEGISLACIONES PRE-CONSTITUCIONALES.....	35
LA CONSTITUCIÓN DE 1917.....	38
EL ARTÍCULO 123.....	38
LEY FEDERAL DEL TRABAJO.....	39
CONSTITUCIÓN POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.....	39
LEGISLACIÓN FEDERAL DEL TRABAJO.....	44
NACIMIENTO DE LAS JUNTAS FEDERALES DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE.....	44
FEDERALIZACIÓN DE LA LEGISLACIÓN DEL TRABAJO.....	45
LEY FEDERAL DEL TRABAJO DEL 18 DE AGOSTO DE 1931.....	46
LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.....	47
CAPITULO II.....	50
TRABAJO.....	50
DERECHO DEL TRABAJO.....	55
CAPACIDAD LABORAL.....	59
RELACIÓN DE TRABAJO.....	62
PATRÓN.....	65
TRABAJADOR.....	69
SALARIO.....	77

MEDIDAS PROTECTORAS DEL SALARIO.....	78
GRATIFICACIONES.....	81
AGUINALDO.....	88
PATRIMONIO FAMILIAR.....	90
ANTECEDENTES DEL PATRIMONIO FAMILIAR.....	91
INFRACCIÓN LABORAL.....	95
DESPIDO.....	101
RESCISIÓN DEL CONTRATO.....	106
RESCISIÓN DE TRABAJO.....	110
CONFLICTO DE TRABAJO.....	112
DENUNCIA.....	114
JUICIO LABORAL.....	117
INSTITUTOS DEL TRABAJO.....	125
CAPITULO III.....	130
ANTECEDENTES.....	131
FUENTES DEL DERECHO.....	133
FUENTES DEL DERECHO MEXICANO.....	139
LAGISLACIÓN.....	140
JURISPRUDENCIA.....	140
LA COSTUMBRE.....	141
NORMAS INDIVIDUALIZADORAS.....	141

LOS PRINCIPIOS GENERALES DEL DERECHO.....	142
CLASIFICACIÓN DEL SISTEMA NORMATIVO.....	146
JERARQUÍA.....	147
EL AMBITO MATERIAL DE VALIDEZ.....	148
ÁMBITO ESPACIAL DE VALIDEZ.....	148
LAS GARANTÍAS INDIVIDUALES.....	150
ESTRUCTURA DEL GOBIERNO.....	153
DIVISIÓN DE PODERES.....	153
PODER LEGISLATIVO.....	158
PODER EJECUTIVO.....	159
PODER JUDICIAL.....	160
SISTEMA DE ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA.....	161
JUSTICIA FEDERAL.....	161
TRIBUNALES COLEGIADOS DE CIRCUITO.....	162
TRIBUNAL ELECTORAL DEL PODER JUDICIAL DE LA FEDERAL.....	163
SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN.....	163
CONSEJO DE LA JUDICATURA FEDERAL.....	165
JUSTICIA LOCAL.....	168
JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE.....	169

CAPITULO CUARTO.....	174
EL DERECHO DEL TRABAJO: SU ESCENCIA, FINES, NATURALEZA, CARACTERES, FUENTES E INTERPRETACIÓN.....	174
SU ESENCIA.....	177
FINES.....	183
NATURALEZA.....	187
CARACTERES.....	193
EL DERECHO LABORAL Y OTRAS RAMAS DEL DERECHO.....	198
FUENTES DEL DERECHO.....	200
CLASIFICACIÓN DE LAS FUENTES DEL DERECHO.....	202
DE LAS FUENTES FORMALES Y DEL DERECHO GENERAL.....	203
APLICACIÓN DE LAS FUENTES DEL DERECHO.....	207
FUENTES FORMALES. ESPECIALES DEL DERECHO LABORAL.....	212
FUENTES REALES.....	215
SU APLICACIÓN EN EL DERECHO LABORAL.....	215
LA JUSTICIA Y LA EQUIDAD.....	216
INTERPRETACIÓN DEL DERECHO.....	218
LA INTERPRETACIÓN EN MATERIA LABORAL.....	216
PROPUESTA.....	231
CONCLUSIONES.....	235
BIBLIOGRAFIA.....	240

INTRODUCCION.

En el presente trabajo de tesis, consta de cuatro capitulos donde se analizara los elementos por los cuales se debe modificar la ley federal del trabajo en su articulo 87. Haremos un recorrido en los aspectos históricos que dieron origen a la promulgación de la ley del trabajo, en el sentido del análisis, de la época pre-colombina, así como las etapas del México Colonial, los Movimientos Independentistas, la Constitución de 1857, la Revolución Mexicana, los diversos movimientos obreros como la Huelga de Cananea y Río Blanco. Aterrizando en el análisis de la constitución política de los Estados Unidos Mexicanos, su articulo 123 y la ley reglamentaria en la materia Ley Federal del Trabajo.

Analizaremos en el segundo capitulo, los conceptos básicos y acepciones del derecho del trabajo, para poder así estar en la posibilidad de conocer términos como trabajador, trabajo, patrón , salario, gratificación salario, aguinaldo, rescisión de trabajo, conflicto de trabajo juicio laboral, entre otros y conocer las distintas instituciones laborales.

y así poder determinar en el tercer capitulo el Sistema Jurídico Mexicano, para comprender el área de aplicación de las normas establecidas en la Constitución, sus antecedentes, los principios generales de Derecho , normas individualizadoras, su ámbito de validez, las garantías individuales, y la división de poderes. analizaremos el llamado Sistema de Administración, el Poder Judicial de la Federación , la división de los juzgados y tribunales, así como la Suprema Corte de Justicia de la Nación , el Consejo de la Judicatura

Federal y los diversos órganos Federales de Administración de Justicia, a fin de que el lector tenga elementos claros y detallados para comprender la génesis y evolución del Sistema Jurídico Mexicano, así como para estar enterado el conjunto de órganos jurisdiccionales a los que puede recurrir para dirimir los conflictos en los que , como sujeto de derechos y obligaciones , puede verse involucrado.

Concluyendo en el cuarto capítulo llamado el derecho del trabajo; donde se comprenderá y analizará desde el punto de vista de distintos autores y maestros en materia de derecho laboral, los aspectos del derecho del trabajo en su esencia, fines, naturaleza, caracteres, fuentes e interpretación., las fuentes de derecho laboral, y la aplicación de las fuentes de derecho del trabajo, la justicia y equidad en materia laboral.

Y allí estar en la posibilidad de conocer, entender y analizar los elementos históricos, conceptuales y legales, con el objeto de defender la tesis de la modificación al artículo 87 de la ley federal del trabajo, todo ello con el fin de salvaguardar la viabilidad económica de la familia del trabajador al obligar el pago oportuno del aguinaldo en los tiempos y plazos estipulados en la Ley Federal del Trabajo.

CAPITULO I

DERECHO LABORAL PRECOLONIAL

En esta época no cabe señalar o hacer una referencia clara de un derecho laboral, como tal, ni siquiera de practicas laborales especificas por carecer de datos exactos sobre las condiciones de trabajo en esta etapa precolonial, existiendo solo referencias a los diferentes artes u oficios a que se dedicaban los antiguos mexicanos: "Oficial mecánico, oficial de pluma, platero, herrero. Lapidario, cantero, albañil, pintor; cantores, médicos, hechiceros, brujos, sastres, tejedores, alfareros, mercaderes, fabricantes de calzado de armas, etc...."¹

Los artesanos y obreros en general, empiezan como aprendices y solo quedaban autorizados para ejercer un oficio o un arte que hubieren aprendido, después de aprobar el examen correspondiente, formaban gremios, cada gremio tenia su demarcación en la ciudad, un jefe, una deidad ó dios tutelar y festividades exclusivas.

Hernán Cortes, en su segunda carta de Relación dirigida a Carlos V hace una referencia de lo que encuentra en Tenochtitlan; "Hay en todos los mercados

¹ Sahagún , HISTORIA General de las de Nueva España. Pág. 32

y lugares públicos de la dicha ciudad. Todos los días muchas personas trabajadoras y maestros de todos los oficios, esperando quien los alquile para sus Jornales.”²

En este sentido no se sabe nada en referencia a las relaciones de trabajo entre obreros y patrones, salarios, ni horas de trabajo con artesanos y obreros libres.

MÉXICO COLONIAL

Es aquel periodo de la historia de México, comprendido entre la Colonia y la Independencia

Los españoles introdujeron las instituciones de la encomienda con nobles propósitos como la evangelización de los indígenas, si bien degeneró más tarde en explotación de mano de obra nativa.

En 1785 se dispuso que la jornada de trabajo de los peones fuera de sol a sol, con dos horas de descanso y que los salarios se pagaran en dinero y no en mercancía.

La esclavitud no se practicó como sistema, por haberlo impedido el testamento de Isabel la Católica, quien considero a los indios como sujetos de evangelización

² Cartas de relación de las conquista de México, Buenos Aires, 1945 Pág.91

Se dictaron leyes atendiendo “el bien de todos”, pero mirando principalmente al buen tratamiento y cultura de los naturales, la norma más importante de esta época se encuentra en la recopilación de las Leyes de los Reinos en las Indias de 1680 que consta de nueve libros y subdividido en 218 títulos en la cual contenía disposiciones fundamentales como la idea de la reducción de las horas de trabajo, la jornada de ocho horas, la protección a la mujer en cinta, la edad de catorce años para ser admitido al trabajo y la protección contra las labores insalubres así como los descansos semanales originalmente establecidos por motivos religiosos, ordenando que los indios, negros y mulatos no trabajen los domingos y días de guardar, el pago del séptimo día, protección al salario de los trabajadores y en especial con respecto al pago en efectivo oportuno, íntegro en dinero y no en cacao, ropa, bastimento ni otro género de cosa que lo valga y en presencia de persona que lo calificara, para evitar engaños y fraudes, las tendencias de fijar un salario.

“El libro VI está dedicado a los problemas que surgen en relación con el indio; las reducciones de los indios, sus tributos, los protectores de los indios, caciques, repartimientos y normas laborales (en las que encontramos, la fijación de ciertos salarios, limitación temporal de la vigencia de ciertos contratos de trabajo, normas como la mujer india no puede servir en casa de un colonizado si su marido no trabaja allí, etcétera.)”

En este sentido las leyes de Indias pretendían derogar lo establecido en enero de 1576 por el virrey Enríquez de que se paguen 30 cacos al día como salario a los indios macehuales así como la orden dictada por el propio conde de Monterrey en 1603 que establecía el pago de un salario mínimo para las labores y minas, fijando en “real y medio por día o un real y comida

suficiente y bastante carne caliente con tortillas y maíz cocido que se llamaba pozole.”³

Esta ley de Indias también prohibía que los menores de 18 años acareen bultos y el principio procesal de “verdad sabida” que operaba a favor de los indios por disposición de la ley V, título X libro V de 19 de octubre de 1514 expedida por Fernando V, así como el principio de las casas higiénicas y la atención médica obligatoria y el descanso pagado por enfermedad.

Este ordenamiento Jurídico en la Nueva España no tuvo gran alcance en el sentido de que estas disposiciones, no se aplicaron en realidad debido a la falta de sanción efectiva en la ley misma, así como la falta de instrumentos efectivos de hacer cumplir la ley o para la investigación de su violación y la confabulación de las autoridades, los encomendadores y capitalistas de todo género para la violación de esta ley.

Por lo que se concluye; que la bondad de las normas no comprende a la realidad de aplicación, por ser dichas leyes un informe legislativo más que un análisis de una realidad social.

“Aunque parece como un valuarte a favor de los indígenas, no fue más que un sistema de esclavitud, un método de dominación opresora que otorgaba garantías de gracia y no por justicia.”⁴

³ Guillermo Floris Margadant S. Introducción a la Historia del Derecho Mexicano. Pág. 56.

⁴ Francisco Zarco “Historia del Congreso Extraordinario Constituyente” (1856-1857) Fondo de Cultura Económica, México, 1856.pág.398.

MÉXICO INDEPENDIENTE

Cabe señalar que en este periodo histórico del pueblo mexicano, existe una laguna legislativa, en el sentido de que no hay disposiciones emitidas al principio de la guerra de independencia, ni una vez consumada ésta.

Y solo existen antecedentes de documentos de textos insurgentes, de gran importancia expedidos en este proceso independentista, como el de 6 de diciembre de 1810 en Guadalajara, conocido como el Bando de hidalgo donde ordenaba a los dueños de esclavos que les dieran libertad en termino de diez días, so pena de muerte.

Ignacio López Rayón, en su obra llamada Los Elementos Constitucionales determinaba la proscripción de la esclavitud en su artículo 24 y el artículo 30 decretaba la abolición de los exámenes de artesanos que quedarían calificados sólo por su desempeño. Eliminando el sistema Gremial heredado de la Nueva España, ya que los españoles. También organizaron los *gremios* como asociación de artesanos para defensa de cada oficio, impidiendo el ejercicio de las mismas artes a los no agremiados. Se modificó, pues, la forma comunal existente, que de familiar pasó a agrupar artesanos del mismo gremio (curtidores, plateros, escultores). Se ingresaba de aprendiz y debían transcurrir mas de cinco años de practica y sustentar un examen para alcanzar la categoría de oficial. Se llegaba al grado de maestro pasando

otros cinco años por lo menos, con un nuevo examen y la presentación de una obra determinada.

En los 23 puntos ó los Sentimientos de la Nación en Chilpancingo, el 14 de Septiembre de 1813, Morelos, en su punto décimo segundo manifestó; "se aumente la jornal del pobre, que mejoren sus costumbres, aleje la ignorancia, la rapiña y el hurto, en el punto quince insiste en la prohibición de la esclavitud y la distinción de castas.

Así mismo en Apatzingan, el 22 de octubre de 1814 a través del Decreto Constitucional para la liberación de la América Mexicana, Morelos; establece la liberación de al cultura, industria y comercio en su artículo 38 a favor de todos los ciudadanos.

En el Plan de iguala, Agustín de Iturbide, el 24 de febrero de 1821, menciona que "todos los Habitantes de el (el imperio mexicano) sin otra distinción que su merito y virtudes son ciudadanos idóneos para adoptar cualquier empleo.

Comento al respecto que en esta etapa de transición hacia la independencia de México se manifiesta claramente el rencor de cultos y prosperidad de los criollos por el monopolio del poder político que los peninsulares "gachupines" detentaban en la Nueva España, en 1818 pensaron que es momento oportuno para obtener la independencia regional, eliminando para siempre la discriminación que eran objeto por parte de los peninsulares, que con apoyo de un movimiento popular de indios y mestizos quienes generaría un movimiento independentista y en 1821 al concretarse un alianza con Iturbide., aquellos que se que habían estado en contra de los peninsulares, ahora colaboraban con los españoles contra los Insurgentes con el fin de obtener una independencia en que ni los ideales socialistas de hidalgo y

Morelos ni tampoco el espíritu liberal de Cádiz pudieran perturbar su modo de vivir.

MOVIMIENTOS OBREROS POST- INDEPENDENTISTAS

El ambiente originado por el movimiento independentista, se releja en un estado de anarquía y de inseguridad social que genero un vacío en los aspectos económicos, comerciales e industriales.

Por lo que las condiciones de peonaje mexicano no mejoro con la independencia y en “1823 encontramos con jornadas de trabajo de 18 horas laborales y salario de dos reales y medio, para la mujer obrera y los niños se destinaba un real semanario. Pero mas grave aun, treinta y un años mas tarde en 1854, los obreros percibían un salario de tres reales diarios- sin que la jornada hubiera disminuido en mas de una hora- lo que significa que en treinta y un años el aumento fue de seis centavos”⁵

Cabe señalar, la precaria condición de la industria ya que en 1856 existían 7 millones de habitantes con una producción agrícola de 4210 millones de pesos anuales, existieron ocho fabricas de papel, cuarenta y seis de hilados y tejidos -con maquinarias-, así como otras pequeñas fabricas y solo la

⁵ El Movimiento Obrero en México, 50 años de revolución II, La vida Social. México, 1961, Pág. 252.

industria minera; obtuvo oro por \$1 049,222 de pesos y plata por \$16 636,955 más unos seis y medio millones en barras para la exportación y otros \$ 2 00,000 en diferentes productos mineros.

CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LA REPÚBLICA MEXICANA DE 1857

Es este uno de los textos capitales del constitucionalismo mexicano. Su contenido significa la ruptura con el pasado en sus manifestaciones más importantes: el poder económico y político de la Iglesia y la desaparición de los fueros y privilegios, militar y eclesiástico. En el seno del constituyente de 56-57 se registraron las más brillantes sesiones de la historia parlamentaria mexicana. La participación de los hombres más significativos del llamado partido liberal permitió que se plasmaran en el texto de la Constitución de 1857 los principios básicos del liberalismo Político y económico, aunque no todos llevados a sus últimas consecuencias por la tesonera actitud de los conservadores y los liberales moderados, que impidieron la realización plena del ideario liberal.

El triunfo de la Revolución de Ayutla dio al partido liberal la fuerza suficiente para convocar a un congreso extraordinario cuyo objetivo sería constituir a la nación bajo la forma de república representativa popular. La convocatoria del congreso constituyente la hizo don Juan Álvarez el 16 de octubre de 1855. La asamblea se reunió el 17 de febrero de 1856 y al día siguiente inició sus sesiones. La composición del congreso mostró la existencia de las dos tendencias para entonces ya clásicas, las cuales claramente definidas lucharían por sus principios hasta el límite de sus fuerzas: la liberal y la

conservadora. En medio de ambas se perfilaba una corriente liberal moderada que buscaba mediar entre las dos posiciones extremas.

En el seno del ala liberal del congreso se encontraban los hombres de la llamada "generación de la reforma", heredera de los principios de la revolución de independencia y del pensamiento de Mora y Gómez Farías. Entre ellos debe señalarse por lo menos, a los siguientes: Ponciano Arriaga, José María del Castillo Velasco, Santos Degollado, Manuel Doblado, Valentín Gómez Farías, Jesús González Ortega, León Guzmán, Benito Juárez, Ignacio de la Llave, Melchor Ocampo, Guillermo Prieto, Ignacio Ramírez, Vicente Riva Palacio, Ignacio Vallarta, Leandro Valle y Francisco Zarco. Estos hombres lucharían por plasmar en el texto constitucional el ideario liberal, que aunque era profundamente individualista, era el ideario revolucionario en esa época, por ser el único que garantizaba la libertad humana frente a todos los poderes. Entre los principios que defendieron se encuentran: el sufragio universal; la desaparición de los fueros y privilegios militar y eclesiástico; la igualdad y la libertad humanas; la separación de la iglesia y el Estado; la libertad de conciencia, cultos enseñanza, pensamiento e imprenta; la libertad de trabajo, industria y comercio; la desamortización de los bienes del clero; la propiedad privada frente a la propiedad corporativa y comunal; el sistema federal; la división de poderes y el instrumento para garantizar el estado de derecho: el juicio de amparo.

El partido conservador se hallaba vinculado a los intereses del clero y de los sectores de la sociedad que buscaban la conservación de los fueros y privilegios eclesiásticos, la riqueza del clero, la paz y el orden, la estabilidad de la vida social, es decir, rechazaban un cambio brusco en el modo de organizar las fuerzas sociales y productivas de la nación. Admitían parcialmente los derechos del hombre, pero sobre todo los encaminados a

garantizar algunos aspectos de la libertad individual y la propiedad privada. No deseaban la libertad de cultos ni la separación de la Iglesia y el Estado, aunque transigían con el sistema federal. Entre los hombres que representaban este ideario se hallaban presentes en el seno del congreso: Marcelino Castañeda, Mariano Arizcorreta, Prisciliano Díaz González, Juan Antonio de la Fuente, Juan E. Barragán, Vicente López, Antonio Aguado y Pedro de Ampudia, voceros de los intereses de la Iglesia y de las clases privilegiadas.

En medio se hallaban los llamados moderados, sobre todo liberales, y algunos conservadores, que buscaban un equilibrio de fuerzas y cambios poco espectaculares en materia religiosa y económica, aduciendo que el país no estaba preparado para las reformas liberales. Eran los voceros del grupo que se encontraba en el poder, encabezado por el presidente Comonfort y sus ministros. Querían una constitución individualista y liberal moderada. Su voto fue definitivo en muchas ocasiones para inclinar el fiel de la balanza en uno u otro sentido.

Las discusiones del constituyente fueron arduas y complejas, sólo la tenacidad de los liberales hizo que no fracasaran algunas de las cuestiones fundamentales de su ideario, así, aunque no se logra la libertad de cultos, por lo menos se impidió que se consagrara el principio de intolerancia religiosa, presente en todas las demás constituciones que se habían expedido hasta esa fecha.

La Constitución de 1857 está dividida en títulos, secciones, párrafos y artículos. El título 1, sección I es el relativo a los derechos del hombre. En su articulado se consagraban los derechos fundamentales del hombre como base y objeto de las instituciones sociales. Las secciones II y IV estaban

consagradas a determinar quiénes eran mexicanos, y la III quiénes extranjeros. En el título II, sección I se fijaba el concepto de soberanía nacional, y en la sección II cuáles eran las partes integrantes de la federación y del territorio nacional. El segundo en sus secciones I, II y III con sus respectivos párrafos establecía la división tripartita del poder: legislativo, unicameral; ejecutivo, unipersonal y judicial, depositado en una Corte Suprema de Justicia y los tribunales de distrito y de circuito. El título IV era el relativo a la responsabilidad de los funcionarios públicos. El V establecía las reglas generales para el gobierno de los Estados de la federación, libres y soberanos. Los títulos VI, VII y VIII hacían referencia a las prevenciones generales, el modo para reformar o adicionar la Constitución y su inviolabilidad, respectivamente.

En esta Constitución se reconocen en forma amplia y pormenorizada los derechos y libertades de la persona humana y el modo de hacerlos efectivos a través del juicio de amparo, establecido por primera vez en la Constitución de Yucatán de 1841, y después en el Acta Constitutiva y de Reformas de 1847. Al lado de los derechos individuales se establecieron los principios de la forma federativa de la república; los estados libres, independientes y soberanos estaban facultados para decidir todo lo relativo a su régimen interior. La Constitución de 1857 consagraba la división tripartita del poder, pero el Congreso sería unicameral, por lo demás, el sistema que estableció contemplaba un ejecutivo sin facultad de veto. Otro aspecto significativo de esta Constitución fue que establecía las bases para el desarrollo de la legislación ordinaria, tarea que era impostergable para la sustitución del corpus jurídico, heredado en buena medida de la época colonial, que estaba vigente en el país. Asimismo, debe señalarse como aspecto significativo el haber incorporado al texto constitucional, en el artículo 27, el principio de la

desamortización de bienes de corporaciones civiles y religiosas y finalmente, a pesar de haber sido jurada en el nombre de Dios y con la autoridad del pueblo mexicano, esta Constitución al no señalar que la religión católica era la del Estado, admitía, implícitamente, el principio de la tolerancia religiosa.

LIBERALISMO

El 17 de diciembre Zuloaga se pronunció contra la Constitución sumándose a esta actitud el presidente Comonfort asumiendo la presidencia Benito Juárez, por ministerio de ley. El periodo comprendido entre esta fecha y el regreso de Juárez a la capital de la República, se conoce como Guerra de Reforma o Guerra de Tres Años. Después de una larga trayectoria por distintos rumbos del país, el gobierno juarista se instaló en Veracruz. Es precisamente en este lugar donde se dictan las principales leyes que son complemento del ideario liberal, las llamadas Leyes de Reforma. Que reformaría la condición Jurídica del país y la relación Estado-Iglesia y dicta el 12 de Julio de 1859 las leyes de Nacionalización de los bienes eclesiásticos, del matrimonio civil (23 de Julio de 1859), Orgánica del registro Civil (28 de Julio de 1859), sobre el estado civil de las personas, todas ellas conocidas como las leyes de Reforma.

El regreso de los liberales a la capital de la República fue sólo el preludio de la Intervención Francesa.

Derrotados los restos del ejército invasor, y muertos los principales dirigentes del II Imperio, se inició el periodo que se conoce como "La restauración de la República". Los gobiernos que se sucedieron durante el

periodo que va de 1867 a 1910, se dieron cuenta de que la Constitución de 57 requería de algunos ajustes para hacer posible la formación y consolidación de un "estado nacional". Amén de diversas reformas que sufrió la Constitución de 57 durante la época del gobierno de Porfirio Díaz, aquí hacemos referencia a tres que eran capitales para lograr dos objetivos: la consolidación de la reforma y el equilibrio de poderes. El primero de estos objetivos se obtuvo elevando, en 1873, a nivel constitucional las llamadas Leyes de Reforma, y el segundo, se obtuvo principalmente, restaurando el Senado y otorgándole facultad de veto al ejecutivo federal, en 1874. Estas reformas se realizaron durante el gobierno de Sebastián Lerdo de Tejada. De esta manera, se logró que el texto constitucional fuera operativo para iniciar la reconstrucción nacional después del prolongado estado de guerra civil que había sido la tónica durante los primeros cincuenta años de vida independiente.

En esta constitución de 1857 en materia laboral no se consagró en realidad ningún derecho social, solo se logró aprobar el artículo 5° de esta Constitución de forma excesivamente tímida que cuya revisión en años después dio origen al artículo 123° de la Constitución de 1917.

“Nadie puede ser obligado a prestar trabajo personal sin la justa retribución y sin su consentimiento, la ley no puede autorizar ningún contrato que tenga por objeto la pérdida de un irrevocable sacrificio de la libertad del hombre, ya sea por causa de trabajo, educación o de voto religioso. Tampoco puede autorizar convenios en que el hombre pacte su proscripción o destierro.”

JUAREZ EN EL ASPECTO LABORAL

Admirable por su energético patriotismo, la entrega absoluta al interés de la patria y su inigualable valor por encima de cualquier convivencia personal, la postura de Juárez hacia los intereses de los trabajadores fue perniciosa e injusta, el Código Penal de 1872 carece de disposiciones favorables hacia una transición social.

Solo en código de 1870, existen referencias de lo que hoy llamaríamos “relaciones laborales”, donde se hace énfasis al servicio domestico en los artículos 2551 al 2576 y al servicio por jornal del articulo 2577 al 2587 que contenía la característica de un proteccionismo total a favor de trabajador (“persona a quien se presta el servicio”) dejando a su arbitrio la terminación del contrato sin responsabilidad alguna, el articulo 2586 señala: que el jornalero que pueda despedirse y ser despedido a voluntad suya del que lo empleo, sin que por esto pueda exigirse indemnización.

Y mas aun el liberalismo antisocial de Juárez no solo se manifestó en el orden legislativo, si no en la represión violenta de los trabajadores que sienta las bases que permitieron bajo el Porfirismo, un mayor explotación –si cabe- de los trabajadores, aunada a una represión mas cruel puesta en vigor por el General Díaz.

La división del partido liberal se divide en dos grupos; encabezado por el presidente Juárez, con Lerdo de Tejada como principal exponente y del otro los que después integrarían a el grupo Porfirista. Los primeros deseaban la capitalización autónoma; los segundos el crecimiento apoyado por la burguesía Norteamericana, la que exigía prolongar su ferrocarriles a México, para obtener materias primas y productos agrícolas a mejores precios.

LA SITUACION ECONOMICA

En el ámbito agrícola se elaboraba, aceite de oliva, ajonjolí y linaza así como el procesamiento de aguardiente de uva y caña, los molinos de trigo producían harina por más de \$10 millones de pesos anuales, la mayor concentración industrial se ubica en el Distrito Federal con 728 pequeñas y grandes fabricas en las que elaboraban 16,800 personas de las cuales 7492 eran hombres, 3495 mujeres y 5813 niños.

“El capital invertido era más de 4 millones de pesos; en edificios \$ 993,921.00, en maquinaria y enseres más de \$ 3, 000,000.00, el capital circulante era de \$ 10, 510,336.00; \$ 7, 473,349.00 el costo de materias primas; \$ 2, 843,225.00, los jornales y \$ 193,762.00 el combustible. El valor de la producción ascendía a \$ 15, 503,719.00, si bien el termino medio de la producción era de más \$18, 000,000.00 anuales .Puede advertirse cual era. En promedio –dice Cantú- la plusvalía anual no era diferente en las 1694 minas que producían 845,058,000 kilos de metal puro con un valor de \$ 29,713,355.00, pagándose sueldos y salarios por:\$ 8,123,240.00.⁶

El salario que se percibían los trabajadores del campo, de las minas o industria eran miserables, el salario de las minas era en promedio de 25 centavos a 50 centavos, al día y la jornada de trabajo era menor que las de

⁶ Gracia Cantú Gastón. El socialismo en México. Siglo XXI, México, 1969.Pág.18.

los campesinos, en las fabricas, con una jornada de aproximadamente once horas variaba entre 18 centavos y 75 centavos diarios.

En Yucatán el jornal era de 18 a 37 centavos al día para los campesinos en una jornada que iniciaba a la 06:00 hrs. Para concluir alas 5:00 de la tarde.

LOS PRIMEROS CONFLICTOS.

Derivado de un conflicto que afectó a los trabajadores de la fabrica “la Hormiga”, “la madreña”, “la fama” de tlalpan , “la colmena” y “barón” del Distrito Federal que perjudico a grupo aproximadamente de novecientos trabajadores, los industriales el 14 de Julio de 1868 decretaron un paro con el fin de lograr bajar los sueldos.

Al tener conocimiento, los trabajadores acuden al Presidente Juárez con el fin de buscar una solución y ante la difícil situación, Juárez tomo una actitud omisa al no responder a sus peticiones por parte de los obreros y éstos después de cuatro meses de dificultades, emigran a otros pueblos, en su lugar os empresarios contrataron a trabajadores de Puebla, Tlaxcala, y Querétaro a los que impusieron las siguientes condiciones de trabajo;

- Las horas de trabajo serán fijadas por los administradores de las fábricas.
- Es obligación del operario trabajar la semana completa siempre que no se lo impida causa justificada como enfermedad. En caso contrario perderá el importe de lo que hubiere trabajado.

- Los trabajos defectuosos por culpa de los obreros, se compensaran multados éstos, según la importancia de sus faltas.
- Los operarios tendrán la obligación de velar y trabajar los días de fiesta cuando así se lo demanden, quienes se niegue a esta orden serán separados de su trabajo.
- Las casas de las fabricas son exclusivamente para alojar a los operarios y al ser despedidos éstos y dejar su trabajo, tienen la obligación de desocuparlos en termino de seis días.

MOVIMIENTOS CAMPESINOS.

La forma de defensa frente a estas condiciones de trabajo fue la organización mutualista creándose en 1850 en la Ciudad de Guadalajara, la primera agrupación de artesanos y en el campo se producen diversos movimientos agrarios entre los años 1869 y 1880.

Es de destacar el manifiesto llamado " a todos los oprimidos y pobres de México y del universo" de Julio López Chávez del 26 de febrero de 1869 donde proclamaba la guerra a los ricos y el reparto de tierras de las haciendas entre los indígenas.

López Chávez contaba con una gran simpatía de indios e incluso de le considera precursor de Emiliano zapata, y el 10 de julio de 1869 el diario "el

monitor republicano” anunciaba que el cabecilla había sido asesinado el día anterior.

LA ORGANIZACIÓN

En este contexto, por la republica mexicana circulan ideas Socialista que tiene vigencia en el último tercio del siglo XIX, el texto de “el socialista” se publico de manera irregular desde 1871 a 1888 que origino la inspiración de diversas publicaciones de carácter social como; “la comuna” que se publico en los años 1874 a 1875 y el “hijo del trabajo” de 1876 a 1886. Y como representante social de este movimiento se destaca la participación de Juan Nepomuceno Adorno. Que expone su utopías en las obras “los males de México” (1858) y “la armonía del universo” (1862-1882).

El primer organismo de importancia fue “El gran circulo de obreros” que nace el 16 de septiembre de 1872, que es en esencia una agrupación de diversos núcleos de obreros organizados en cooperativas, que constituye en un organismo de carácter nacional que llego a tener veintiocho sucursales en todo el país, dicho gran circulo poseía un reglamento que fue aprobado el 2 de Junio de 1872 que en su principales puntos declaraba;

- Mejorar los medios legales y la situación de la clase obrera, proteger a la misma contra abusos de los capitalistas así como de los maestros de los talleres y aliviar las necesidades a los obreros.
- Propagar entre la clase obrera la instrucción correspondiente a sus derechos y obligaciones sociales.

En el año de 1874, el 20 de noviembre el gran círculo de obreros, publicó el proyecto de reglamento general para regir el trabajo en las fábricas unidas del valle de México que es el primer intento de contrato colectivo.

El primer Congreso Obrero Permanente se celebró el 6 de marzo de 1876, bajo el lema "Mi libertad y mi derecho" de mayoría mutualista y cooperativista de corta vida ya que en 1880, se celebró el segundo congreso que sesionó durante cuatro meses y acabó disolviéndose.

En 1883 el 20 de enero surge un conflicto social en Pinos Altos en el Estado de Chihuahua que derivado de las exigencias de los trabajadores de solicitar el pago en efectivo y semanalmente de su jornal de 50 centavos diarios al empresario John Bucham Hepburn, quien había ordenado el pago quincenal de salarios así como la mitad en vales en la tienda de raya.

Dicho incidente se agravó al existir un conflicto entre un minero y guardia de la empresa, donde ambos murieron, al día siguiente el juez local José M. Roredo, armó a doce hombres y el movimiento de protesta abarcó todo el pueblo, hubo disparos y un obrero más muerto, el empresario John Bucham, quien jamás permitía que un obrero le dirigiera la palabra, pretendió calmar los ánimos hablando a los obreros desde un balcón y es herido de muerte.

La represión fue salvaje por parte del teniente Coronel Carlos Conant quien declaró a Pinos Altos estado de sitio y lanzó una ley marcial, un consejo de guerra apresuradamente formado condenó a muerte a cinco trabajadores, bajo los cargos de asesinato, lesiones, sedición, daño en propiedad ajena y conato de incendio y fueron fusilados en las Lajas, siendo este evento el acto de represión que le antecedería a Cananea y Río Blanco.

LA REVOLUCION MEXICANA.

El fin del porfirismo.-

En el ánimo de activar el aspecto económico y particularmente el de las comunicaciones, dejó en total desamparo el sector obrero, el trato inhumano a los trabajadores y las depredaciones cometidas en Yucatán y Sonora, marcan un trago amargó en la etapa dictatorial del general Porfirio Díaz.

Y solo son escasas las aportaciones jurídicas en este sector, como la ley conocida como “Vicente Villada” que se votó el 30 de Abril de 1904 y sirvió como base de la teoría del riesgo profesional, a pesar de las indemnizaciones bajas, se estableció además, la obligación patronal de indemnizar en los casos de accidentes y enfermedad profesional.

Un aspecto negativo de esta época la ejemplifica los llamados esclavos de Yucatán; “los esclavos se levantaron cuando la gran campana del patio suena a las 03:45 de la mañana y su trabajo impiensa tan pronto lleguen a su labor. El trabajo en los campos termina cuando ya no se puede ver por la oscuridad y en el “casco” prosigue a veces durante muchas horas de la noche.”⁷

Los esclavos son 8 mil indios yaquis importados de Sonora; 3 mil chinos (Coreanos) y entre 100 y 125 mil indígenas que estaban a disposición de

⁷ (*)Jonh Kenneth Turner .México Bárbaro. Editorial Cordemex.1965

quienes poseían la tierra que se conocían como los amos henequeneros, 50 Reyes del henequén en todo el estado de Yucatán.

A cada esclavo se señalaba como tarea cierto número de cortes de hojas que tiene que limpiar y la tendencia del patrón es fijar tan altas cuotas de producción y el esclavo se ve obligado a llamar a su mujer e hijos para que lo ayuden, de esa manera mujeres y niños forman parte de la jornada de trabajo en campo.

CANANEA

Ese movimiento Obrero que se llevo acabo entre el 31 de mayo y el 3 de junio de 1906 que marca el descontento con el Porfiriato y no a una condición general de la clase obrera, en el sentido de que se trata de trabajadores que dentro del nivel nacional disfrutaban de un salario bien remunerado, por lo tanto se enfoco en una clara dirección política mas que social, con influencia Flores-Magonista a cargo de gentes preparadas en la lucha social.

En el mineral de Cananea, estado de Sonora se reclamo en México por primera vez la jornada de ocho horas, así como la igualdad de trato para los trabajadores mexicanos en proporción mayor en su número, respecto e los extranjeros.

El comité de Huelga presento el 1° de junio de 1906 el documento bajo los siguientes términos;

1. Queda el pueblo obrero declarado en Huelga y sobre las condiciones siguientes.

2. Destitución del Empleo del mayordomo Luís Nivel.
3. El mínimo sueldo del obrero, será de cinco pesos con ocho horas de trabajo.
4. En todos los trabajos la cananea Consolidated Coopér Co. se ocupara el sesenta y cinco por ciento de mexicanos y el veinticinco por ciento de extranjeros, teniendo los primeros los primeros las mismas aptitudes que los segundos.

En este sentido, derivado de las actitudes y posturas de los trabajadores, el presidente de la Compañía el coronel William C. Green recurre al uso de la provocación a cargo de los Herraos Metcall, a fin de justificar la represión que genero lesiones entre varios de los mineros de Cananeas y la vida de uno de ellos e incluso de los propios hermanos Metcall.

Derivado de la agresión directa de la empresa, así como la paciencia de las autoridades surge la intervención de las fuerzas armadas extranjeras de los llamados Rangers al mando del coronel Rynning quienes son traídos al lugar del conflicto por el propio gobernador del Estado, Rafael Izabál, quien actuó como un subordinado de William C. Green y la intervención de soldados del ejercito mexicano al mando del coronel Kosterlisky quien por ordenes del General Luís torres, jefe de la zona militar, sustituye alas fuerzas norteamericanas, quien se hace cargo de la represión final, que derivo en el encarcelamiento en San Juan de Ulúa, en el Puerto de Veracruz, de los principales dirigentes.

Enfatizo que este movimiento obrero se configuro en circunstancias especiales, primero en una falta total de malicia por parte de sus dirigentes y de la carencia de formación sindical en la que forma por demás inocente los trabajadores son sorprendidos por las provocaciones que les cuesta bajas de trabajadores, y segundo; la huelga de cananea constituye uno de los escollos

más grandes del general Porfirio Díaz derivado de las trampas políticas de su secretario de Gobernación Ramón Corral, al tratar de disimular la evidente participación de las fuerzas norteamericanas.

RIO BLANCO

En Río Blanco, Orizaba en el Estado de Veracruz el 7 de Enero del año 1907, tuvo un acontecimiento laboral con un saldo elevadísimo de muertos y heridos por parte de los trabajadores, que surge como un protesta social mas que un acto obrero.

A raíz de la formación de “el gran circulo de obreros libres y de Río Blanco” producto de la disolución provisional del “gran circulo de obreros libres, surge una reorganización bajo la dirección de José Morales se crea en septiembre de 1908 el llamado” Centro Industrial Mexicano” asociación creada por propietarios de fabricas de hilados y tejidos de Puebla y Tlaxcala , como organismo de defensa patronal a la cual se adhirieron los dueños de las demás fabricas industriales, que en su reglamento interior señalaba; la prohibición a los obreros de recibir visitas en sus casas , leer periódicos o libros sin previa censura y autorización de los administradores de las fabricas, aceptación de descuentos en el salario, el pago del material estropeado y el horario de las 06:00 de la mañana a las 20:00 hrs. de la noche.

Los obreros Textiles de la zona de Puebla y Tlaxcala rechazaron las disposiciones y decretaron declarada la huelga el 4 de Diciembre de 1906 en 30 fábricas de la zona, dicho conflicto laboral es sometido al arbitraje del presidente de la república general Porfirio Díaz, en forma de presión el sector

empresarial efectuó un paro patronal sugerido por el ministro de Hacienda José Yues Limantour, para contrarrestar la solidaridad de los trabajadores textiles del país.

El 4 de Enero de 1907, el laudo de Porfirio Díaz dicta un laudo totalmente favorable al interés patronal, ordenando se regrese a laborar con fecha 07 de enero, lo cual causo total rechazo por parte de los trabajadores y realizaron un mitin frente a la fabrica donde quemarían las tiendas de raya, lo que genero una bestial represión a cargo del ejercito por una simple negativa de volver al trabajo.

Ricardo Flores Magón, presidente de el partido liberal, lanza el 1° de julio de 1906 en San Luís Missouri, que es en esencia la base ideológica de la revolución y el fundamento del articulo 123 y en el apartado "Capital y Trabajo" expone los siguientes puntos; establecer un maximun de ocho horas y un salario mínimo, reglamentación del servicio domestico y del trabajo a domicilio, la prohibición en lo absoluto del empleo de niños menores de catorce años, la obligación a los dueños a mejorar las condiciones de higiene en sus propiedades y guardar los lugares de peligro en un estado que preste seguridad a la vida de los operarios ,así como el pago de indemnizaciones por accidentes de trabajo, declarar nulas las deudas actuales de los jornaleros de campo para con los amos y hacer obligatorio el descanso dominical. Por lo tanto el programa del partido liberal constituye el documento de mayor importancia del proceso preevolucionarlo desde el punto de vista social.

En realidad Ricardo Flores Magón, llevo hacer, desde el punto de vista teórico, como lo fue Emiliano Zapata, un autentico revolucionario cuya presencia no podía ser grata para la burguesía maderista, carrancista y

obregonistas, de ahí que toda su vida sea un perseguido en una forma feroz por quienes detentaban el poder en México.

Venustiano Carranza, detentaba el poder a través del apoyo leal de los capitalistas, por medio de la burguesía internacional quien lo legitimaba como gobernante.

EL PROBLEMA SOCIAL REVOLUCIONARIO

Desde el punto de vista social, podemos señalar la existencia de una rebelión de carácter francamente burgués, aun cuando fue apoyada por las masas de campesinos y en menor medida por trabajadores y una legislación como es la que nace del constituyente de 1916-1917 que, con ser también burguesa a pesar de ello contiene normas avanzadísimas en materia social.

El Plan de San Luís es el movimiento armado en contra de Porfirio Díaz el cual surge el 5 de Octubre de 1910 y solo tiene como objetivo otra intención que la de desplazar al régimen porfirista pero sin que se precise una tendencia social determinada e incluso Madero conserva a su alrededor toda la estructura del antiguo régimen, basándose en una ideología de reprimir y atacar a través de la prensa al movimiento obrero, quien en esa época pasaba por la peor etapa heredada por el Porfiriato. La usurpación de Victoriano Huerta, auspiciada por el embajador norteamericano a través del presidente Taft, que inicia con los asesinatos de Madero y Pino Suárez en los muros de la penitenciaría de Lecumberri, el 22 de Febrero de 1913. Donde en su gobierno representa el regreso a las etapas más oscuras del antiguo régimen y en forma paradójica en esta etapa de la historia de México, el 1°

de mayo de 1913 se conmemora por primera vez una manifestación obrera auspiciadas por la “Casa del obrero mundial”, manifestación que se llevo acabo frente a la Cámara de diputados, donde los trabajadores entregaron a los diputados un pliego de peticiones entre las cuales destacaban la reglamentación por ley de la jornada de trabajo y sobre indemnizaciones por pago de accidentes de trabajo, organización que el usurpador clausuró el 27 de Mayo de 1914, tras aprender a varios de sus dirigentes.

“El movimiento social de la revolución mexicana y consecuentemente la promulgación de leyes y decretos que dieron forma a las inquietudes de la clase trabajadora, se inicia paralelamente al triunfo del movimiento constitucionalista que encabezaba Venustiano Carranza el hombre de las mayores contradicciones y de quien, con razón por regla general, se pueden hacer los más grandes elogios y, al mismo tiempo, poner de manifiesto sus mas detestables defectos.”⁸

Venustiano Carranza el 26 de marzo de 1913, redacta el escrito en la hacienda de Guadalupe del estado Coahuila, declara “deseamos hablarle al pueblo no solo la razón legal de la guerra, sino de la oportunidad, de la necesidad de vindicar las usurpaciones, desde la tierra hasta la del poder, desde la económica, hasta la política “texto que definía la tendencia de derrocar al Huerta, en el plan de Guadalupe señala que al triunfo de la rebelión se encargaría interinamente del poder Ejecutivo y convocaría a elecciones generales.

Cabe señalas las contradicciones de Venustiano Carranza en relación al a clase obrera como por ejemplo; el discurso pronunciado el 24 de septiembre

⁸ INTRODUCCION AL DERECHO DEL TRABAJO, PAG.65 EDITORIAL PORRUA, MÉXICO 2003.

de 1913 que enfáticamente declaro,” “Pero sepa el pueblo de México que terminada la lucha armada a que convoca el Plan de Guadalupe, tendrá que principiar formidable y majestuosamente la lucha social, la lucha de clases queramos o no nosotros mismos y opónganse las fuerzas que se opongan, las nuevas ideas sociales tendrán que imponerse a nuestras masas” y en contra posición su reacción violenta de los representantes de la “Casa del obrero Mundial” que viene a ofrecerle, inocentemente , el auxilio militar “los batallones Rojos” para combatir a Huerta.

Por lo tanto las consecuencias sociales de la revolución se produjeron no gracias a Venustiano Carranza si no a pesar de él y su única virtud fue haber puesto los medios para que otros, consientes de los movimientos que vivía México, le dieran a la Revolución la orientación social que ha sido su principal característica.

LEGISLACIONES PRECONTITUCIONALES

En esta etapa Victoriano Huerta es derrotado y abandona el país, el 13 de agosto de 1914 el general revolucionario Álvaro Obregón y Lucio Blanco y los representantes del huertismo general Gustavo Salas suscriben los tratados de “Teoloyucan “donde el ejercito federal rindió su armas y determino que el ejercito constitucionalista se haría cargo de la ciudad de México, y el 15 de agosto victorioso a la Ciudad de México, y cinco días después lo haría a Venustiano Carranza.

El día 23 de agosto, Alberto Fuentes D., establece: el descanso dominical y la jornada de ocho horas así como la aportación por parte de el general Eulalio

Gutiérrez, gobernador de San Luís Potosí mediante decreto de l 15 de septiembre instituye el salario mínimo para el estado (\$1.25 diarios), el pago de salario en efectivo, la prohibición de las tiendas de raya, la declaración de inembargables los salarios y crea el Departamento del Trabajo.

El general J. D. Ramírez Garrido, promulga el decreto el 19 de Septiembre que señala ala abolición de la esclavitud para el territorio de Tabasco, la implementación de un salario mínimo y se consagra la jornada de trabajo de ocho horas.

JALISCO.

La ley de Manuel M. Dieguez de 2 de septiembre de 1914, que consigna el descanso dominical, las vacaciones de ocho días anuales; la jornada limitada en los almacenes de ropa y en las tiendas de abarrotes de las ocho a las diecinueve horas, así como la ley de trabajo de Manuel Aguirre Berlanga que reglamento los aspectos principales del contrato individual del trabajo, algunos de los capítulos de previsión social y creo las juntas de Conciliación y arbitraje.

VERACRUZ.

Manuel Pérez Romero, gobernador del estado el 4 de octubre de 1914, consagra el descanso dominical, la ley del trabajo, por Candido Aguilar, el 19 de octubre de 1914, tuvo una gran resonancia y sirvió de base para las futuras legislaciones. Donde se establecía como aportación principal la asistencia medica a los trabajadores, medicinas, alimentos, la obligación de los patrones de proporcionar escuelas públicas.

DISTRITO FEDERAL.

Por decreto de 17 de octubre de 1913, se anexo a la secretaria de gobernación, el departamento del Trabajo, lo que aunado a la reforma de la fracción X del artículo 72 Constitucional había dado al Congreso facultades para legislar en materia de trabajo. Con este motivo se formulo un proyecto de ley sobre contrato de trabajo. Este ordenamiento tiene como por objetivo una relación mas justa entre patrono y trabajado, así mismo reglamento el contrato colectivo de trabajo y se reconoció la asociación profesional.

YUCATAN

Este estado fue quien aporó un importante legislación en materia laboral, que fue la cuna del socialismo mexicano, la obra del general Salvador Alvarado ha sido la mas importante de la revolución, la primera del 14 de mayo de 1915 creó el Consejo de Conciliación y el tribunal de arbitraje, la segunda; el 11 de diciembre del mismo año la ley del trabajo que prevé la participación del estado en el fenómeno socio-económico, el reconocimiento de las asociaciones profesionales, la reglamentación de los convenios industriales , el rechazo de la huelga como instrumento de lucha, ya que consideraba mejor la solución de arbitraje forzoso, tutelando además, las relaciones individuales de trabajo, los riesgos profesionales y la previsión social.

LA CONSTITUCION DE 1917

Al estudiar, los constituyentes de 1917, las garantías individuales – inherentes a los derechos naturales del hombre y reconocidas en mayor o menor número en todas las Constituciones-, expresaron diversas ideas sobre el ejercicio del trabajo humano, que en México presentaba características muy peculiares. Resumen y fruto de los debates habidos para consagrar la libertad del trabajador, es el artículo 5 constitucional.

De las cuestiones debatidas surgió la necesidad de fijar, en el campo laboral, las bases para proteger los derechos mínimos de la clase obrera, *dentro de la idea de una armonía entre los factores de la producción y el equilibrio entre el capital y el y trabajo*, y de su resultado quedó establecido en el artículo 123 de la Constitución.

EL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL.

El artículo 123 Constitucional de la Carta Magna estatuye constitucionalmente, por primera vez en el mundo las garantías sociales: derechos colectivos de sindicalización y de huelga, medidas de prevención social de protección al salario, salario mínimo, participación en las utilidades. Y viene a ser un catalogo de bases para un reglamentación.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO

Se publico en el diario oficial de la Federación del día 1° de Abril de 1970, y rige las relaciones de trabajo comprendidas en el artículo 123, apartado "A" de la Constitución; es de observancia General en toda la república, y es una de las leyes reglamentarias en materia laboral, pues también deben considerarse complementarias. La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, la ley del Seguro Social, la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores.

CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS

La Constitución mexicana vigente fue promulgada en la ciudad de Querétaro, el 5 de febrero de 1917 (en la misma fecha 60 años antes, se promulgó la Constitución Federal de 1857) y entró en vigor el primero de mayo siguiente. Su antecedente o fuente mediata, fue el movimiento político-social surgido en nuestro país a partir del año 1910, que originariamente planteó terminar con la dictadura Porfirista y plasmar en la Constitución el principio de la no reelección. Asesinado Madero, Victoriano Huerta (quien había ordenado ese asesinato) alcanzó la presidencia de la República. En 1913 Venustiano Carranza se levantó en armas en contra de Huerta. Durante este movimiento armado se expidieron una serie de leyes y disposiciones reivindicatorias de las clases obrera y campesina.

Estas leyes de carácter y contenido social forzaron la existencia de la nueva Constitución, ya que ellas no cabían en el texto de la Constitución de 1857, de claro corte liberal-individualista. Al triunfo del movimiento, el primer jefe del Ejército Constitucionalista expidió la Convocatoria para la integración del Congreso Constituyente que, a partir del primero de diciembre de 1916, comenzó sus reuniones con tal carácter en la ciudad de Querétaro. 214 diputados propietarios, electos mediante el sistema previsto en la Constitución de 1857, para la integración de la Cámara de Diputados, conformaron este Congreso.

Las sesiones del Congreso fueron clausuradas el 31 de enero de 1917. El título con el que esta Constitución se promulgó fue: "Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos que reforma la de 5 de febrero de 1857", lo que, no significa que en 1917 no se haya dado una nueva constitución. Es una nueva Constitución, porque la llamada revolución mexicana rompió con el orden jurídico establecido por la Constitución de 1857, y porque el constituyente de 1916-1917 tuvo su origen no en la Constitución de 1857 (ya que nunca se observó el procedimiento para su reforma), sino en el movimiento político-social de 1910, que le dio a la Constitución su contenido.

La Constitución mexicana de 1917 es una constitución rígida, republicana, presidencial, federal, pluripartidista (aunque en la realidad existe un sistema de partido predominante) y nominal (en la terminología de Lowenstein), ya que sin existir plena concordancia entre lo dispuesto por la norma constitucional y la realidad, existe la esperanza de que tal concordancia se logre. La Constitución está compuesta por 136 artículos. Como en la mayoría de las constituciones puede advertirse una parte dogmática y una parte orgánica; la parte dogmática, en la que se establece la declaración de

garantías individuales, comprende los primeros 28 artículos de la Constitución.

Los principios esenciales de la Constitución mexicana de 1917 son los siguientes: la idea de soberanía, los derechos humanos, la división de poderes, el sistema federal, el sistema representativo, la supremacía del Estado sobre las iglesias y la existencia del juicio de amparo como medio fundamental de control de la constitucionalidad.⁹

A) Los derechos humanos en la Constitución de 1917 están contenidos en las declaraciones de garantías individuales y de garantías sociales. Las garantías individuales se concentran en los primeros 28 artículos de la Constitución, en donde encuentran cabida más de 80 distintas protecciones. La Constitución mexicana de 1917 fue la primera constitución en el mundo en establecer, a este nivel, las garantías sociales lo que fue producto del movimiento político-social, de 1910. La declaración de garantías sociales se encuentra principalmente en los artículos 3, 27, 28 y 123. Estos dispositivos constitucionales reglamentan la educación el agro, la propiedad y el trabajo.

¹⁰

B) La idea de la soberanía que adopta nuestra Constitución vigente se expresa en su artículo 39, y responde al pensamiento de Rousseau, toda vez

⁹ (Carpizo, La Constitución..., «pp.» 134-135).

¹⁰ (Carpizo, Introducción..., p. 22).

que hace residir la soberanía en el pueblo. La expresión soberanía nacional, que utiliza este artículo, quiere expresar que desde su independencia México tiene una tradición que no encadena sino que se proyecta hacia el devenir. Según este mismo artículo, la soberanía nacional reside en el pueblo de dos maneras: esencial y originariamente. Por esencial se debe entender que la soberanía esta en el pueblo en todo momento y que no se puede delegar y, originariamente, implica que la soberanía jamás ha dejado de residir en el pueblo.

C) La división de poderes se establece en el artículo 49 de la Constitución que asienta la tesis de que el poder es sólo uno y que, lo que se divide, es su ejercicio. El ejercicio del poder se encuentra repartido en tres ramas u órganos: legislativo ejecutivo y judicial. Entre estos tres órganos o ramas, existe una colaboración, lo que implica que un órgano puede realizar funciones que formalmente corresponderían a otro poder, siempre y cuando la propia constitución así lo disponga. El poder u órgano legislativo federal reside en un congreso, dividido en dos cámaras: una de diputados (compuesta de hasta 400 diputados, electos popularmente cada 3 años) y una de senadores (compuesta por dos senadores electores en cada una de las 31 entidades federativas y 2 por el Distrito Federal). El poder ejecutivo federal es unipersonal y reside en el presidente de los Estados Unidos Mexicanos, que es electo popularmente cada seis años. Por último, el poder judicial federal está compuesto por: la Suprema Corte de Justicia (integrada por 21 ministros numerarios y 5 supernumerarios, nombrados por el presidente de la República con la aprobación del Senado y que funciona en pleno o en salas, que son: civil, penal, administrativa, laboral y auxiliar), los tribunales de circuito (colegiados en materia de amparo y unitarios en materia de apelación) y jueces de distrito.

D) El sistema representativo asentado en la Constitución de 1917 ha respondido a los principios de la teoría clásica de la representación. El principio de que gana la curul el candidato que mayor número de votos ha obtenido ha sufrido ajustes y modificaciones, a raíz de la implantación del régimen de diputados de partido y más recientemente, en 1977, cuando se estableció el sistema mixto actual, mayoritario en forma dominante con representación proporcional de las minorías.

E) El régimen federal está previsto en los artículos 40 y 41 de la Constitución. El artículo 40 asienta la tesis de la cosoberanía de Alexis de Tocqueville, ya que prevé que tanto la federación como los Estados son soberanos; sin embargo, este artículo sólo pone de manifiesto una tradición. La verdadera naturaleza del Estado federal mexicano se establece en el artículo 41, del que se desprende que las entidades federativas no son soberanas sino autónomas, existiendo, por mandato constitucional, dos órdenes jurídicos parciales y delegados de la propia Constitución; el orden jurídico federal y el orden jurídico de las entidades federativas. Las características del Estado federal mexicano son las siguientes: de acuerdo a su dimensión étnica, es homogéneo o unínacional; existe identidad de principios fundamentales de la federación y las entidades federativas; la competencia originaria corresponde a las entidades Federativas; construye un sistema rígido de división de competencias entre la federación y los Estados no acepta ningún principio o característica secesionista; las legislaturas locales o estatales participan en el proceso de reformas a la constitución; la base de la división política y territorial de los Estados es el municipio libre.

F) El principio de la supremacía del Estado sobre las iglesias, es resultado del proceso histórico operado en este país, y se encuentra plasmado,

básicamente, en el artículo 130 de la Constitución, algunos de sus postulados no se cumplen en la realidad.

G) El juicio de amparo, previsto en los artículos 103 y 107 de la Constitución, es el sistema de control de la constitucionalidad más importante. Es un sistema de tipo judicial, en el que el órgano encargado de llevar a cabo el control es un tribunal del poder judicial federal, emanando la solicitud de control del particular agraviado, y teniendo la sentencia de amparo efectos relativos para ese particular quejoso, sin hacer ninguna declaración general sobre la ley o acto que motivó la solicitud de control.

De 1921 a la fecha, la Constitución ha tenido más de 250 modificaciones, lo que demuestra que, a pesar de su rigidez teórica, ha sido muy flexible en la práctica. Las reformas hechas a nuestra constitución se han dirigido tanto al fondo como a la forma de los preceptos en ella asentados. Algunos principios y postulados han sido totalmente modificados; otros lo han sido parcialmente, e incluso, se ha reformado la constitución para decir algo que gramaticalmente ya decía. En todo caso, las reformas auténticamente innovadoras constituyen la minoría. Se ha afirmado con justa razón, que las múltiples reformas a la constitución no son una manifestación de falta de respeto hacia la Ley Fundamental, antes bien, evidencian que se cree en la constitución y que se le quiere mantener viva.

LEGISLACION FEDERAL DEL TRABAJO.

NACIMIENTO DE LAS JUNTAS FEDERALES DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.

El surgimiento de conflictos de trabajo que iban más allá de la jurisdicción de los estados y que por lo mismo no podían ser resueltos por dichos órganos jurisdiccionales y de conflictos que afectaban directamente a la economía Nacional, revelaron la necesidad de establecer las Juntas Federales de Conciliación y la Federal de Conciliación y Arbitraje, la Secretaria de industria giro una serie de circulares que llevaron al ejecutivo de la Unión a expedir el 27 de septiembre de 1927 un decreto por el cual se crea la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y las Juntas Federales de Conciliación, se decreto reglamentario de las leyes de ferrocarriles, petróleo y minería las cuales hacia imposible la intervención de las autoridades locales, posteriormente se expidió un reglamento al que se sujeto la organización y funcionamiento de las juntas.

FEDERALIZACION DE LA LEGISLACION DEL TRABAJO.

A partir de 1917 se observo en todo el país el despertar obrero, traducido en una gran cantidad de Leyes del Trabajo expedidas por los estados; el nacimiento de Federaciones y Confederaciones de Trabajadores; la realización de Huelga y la celebración de contratos colectivos.

Aunado a esto, el artículo 27 Constitucional concedía a la Nación el dominio sobre el subsuelo y sus productos, por lo que todos los problemas originarios en esta materia debían ser solucionados por las autoridades federales. Las

leyes estatales daban tratamiento diferente a los trabajadores y los conflictos colectivos y las huelgas muchas veces comprendían a dos ó más Estados y ninguno intervenía por solucionarlos, por carecer de eficacia sus decisiones fuera de Jurisdicción.

Ante esta situación el 6 de septiembre de 1929, se modifico el artículo 123, en su párrafo introductorio y la fracción X del artículo 73 de la Constitución y se adopto la solución de una sola ley del Trabajo que seria expedida por el Congreso de la Unión, pero su aplicación correspondía a las autoridades federales y a las locales conforme a una distribución de competencia que formo parte de la misma reforma. De este modo, se dio la posibilidad de expedir la ley federal de Trabajo que puso fin a las irregularidades expuestas.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO DEL 18 DE AGOSTO DE 1931.

El 15 de Noviembre de 1928, antes de la reforma Constitucional, el artículo 73, fracción X y párrafo introductorio del artículo 123, se reunió en la Ciudad de México una asamblea obrero-patronal, a la que le fue presentado por la Secretaria de Gobernación, para su estudio un proyecto de Coordinación Federal del Trabajo que es el antecedente de la Ley de 1931.

En el año 1929 el Presidente Emilio Portes Gil, un a vez publicada la reforma Constitucional, envió al congreso de la Unión un proyecto de coordinación Federal del Trabajo, el cual fue duramente atacada por el movimiento obrero y encontró fuerte oposición en el Congreso, por contener el principio de Sindicalización única y debido a que asentaba la tesis del Arbitraje obligatorio

de las Huelgas, también llamado arbitraje semiobligatorio ; aun que las Juntas debían arbitrar el conflicto, los trabajadores podían negarse al laudo.

En el año 1931, la secretaria de Industria y Comercio y Trabajo redactó un nuevo proyecto al que se le dio el nombre de Ley Federal del Trabajo, el que después de un número importante de modificaciones, fue aprobado y promulgado el 10 de Agosto de 1931.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.

La ley vigente del trabajo tiene dos proyectos como antecedentes de su creación, uno de 1962, resultado del trabajo durante dos años realizó la Comisión nombrada por el Presidente Adolfo López Mateos e integrada por el Licenciado Salomón Gonzáles Blanco, secretario de Trabajo y Previsión Social, la Licenciada Maria Cristina Salmoran de Tamayo, presidenta de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje; el licenciado Ramiro Lozano, presidente de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito federal; el maestro emerito de la U.N.A.M Mario de la Cueva, este ante proyecto exigía para su adopción de un reforma previa de las fracciones II, III, VI, IX, XXI, XXII y XXXI del apartado "A" del artículo 123 Constitucional para que estuviera acorde con la elevación en 14 años de edad mínima de admisión al trabajo, una más justa y eficaz reglamentación del establecimiento de los salarios mínimos; un procedimiento aplicable para determinar el porcentaje de los tabuladores en las utilidades de la Empresa: la corrección de la interpretación equivocada de las fracciones XXI y XXII, sobre la estabilidad

de los trabajadores en el empleo y la definición de las competencias de las Autoridades Federales y Locales del Trabajo.

En noviembre de 1961 fueron aprobadas las reformas constitucionales ante mencionadas, el ante proyecto de la ley quedo en el escritorio del Presidente de la República, un segundo ante proyecto fue el concluido en el año 1968, después de un trabajo iniciado un año después por un nueva comisión nombrada por el Presidente Gustavo Días Ordaz, y formadas por las mismas personas que integraron la primera comisión, agregándose el Licenciado Alfonso López Aparicio, profesor de la facultad de Derecho de la U.N.A.M.

A propuesta del Ejecutivo, el citado ante proyecto fue divulgado entre los sectores interesados para que lo estudiaran y vertieran sus opiniones , el 1° de Mayo del mismo año , por acuerdo del ejecutivo, se invito a las clases sociales a que nombraran representantes para que intercambiaran impresiones para una mejor elaboración de lo proyecto.

Después de emitir los sectores interesados sus observaciones, en diciembre de 1968, el ejecutivo presento a la Cámara de Diputados un iniciativa de nueva ley Federal del Trabajo, se efectuó un a segunda discusión con la participación de representantes de trabajadores y patrones, posteriormente, el congreso invito a un cambio de impresiones a la comisión redactora al cabo de la misma, se observo que el proyecto no sufrió ninguna modificación en sus principios , instituciones y normas fundamentales.

Su aprobación fue publicada en el Diario Oficial del 1° de Abril de 1970 y entro en vigor el 1° de mayo del mismo año.

REFORMA PROCESAL DE 1980

Por iniciativa del ejecutivo Federal fue presentada el 18 de diciembre de 1949, la Ley Federal del trabajo tuvieron importantes reformas en los títulos 14, 15 y 16 también se hicieron modificaciones al procedimiento de huelga y se adiciono el artículo 47 con dos reformas iniciales.

Las reformas fueron publicadas en el Diario Oficial de la Federación el 4 de enero de 1980, entraron en vigor el 1° de mayo del mismo año, desde entonces el procedimiento laboral en un derecho de clase social.

En la ley de 1931 y 1970 no se reflejo, por lo que hace al procedimiento laboral, la misties clasista y el social que quisieron imprimirle los diputados obreros, lo mantuvieron alejado de la antorcha de la justicia social, que ilumina las reivindicaciones proletarias de los tiempos nuevos, se mantuvo el procedimiento bajo las luces opacas y confusas de la igualdad formal de las partes en el proceso.

El procedimiento estaba plagado de defensas e incidentes, lo que lo convertía en un procedimiento lento y costoso en perjuicio de los trabajadores, entre más se prolongaba el procedimiento mayor beneficio obtenía el patrón.

Las reformas tuvieron por objeto subsanar tales deficiencias y cumplió con el principio de Justicia Social que tiene asignado el derecho del trabajo en el supuesto de que es un derecho de clases.

Ahora en la ley se asienta como una unidad del derecho colectivo, el derecho individual y las normas procesales, los tres aparecen como un unidad

indisoluble que se sintetiza en el artículo 123 Constitucional, en las normas procesales a fin se ha dado coherencia a la función de la Juntas de conciliación y Arbitraje, al decidir los conflictos entre el trabajo y el capital de conformidad con los principios de Justicia Social.

Así pues, imbuidas de ese espíritu Social fueron plasmadas las reformas al procedimiento laboral, entre las que destacan los efectos del aviso del despido, la preeminencia de la Conciliación como medio de resolución de conflictos, la concentración del procedimiento, la suplencia de la deficiencia de la demanda del trabajador, la carga de la prueba al patrón, las modificaciones en el procedimiento en el proceso de huelga y la participación inmediata de las autoridades en beneficio de la verdad y de los trabajadores.

CAPITULO II

TRABAJO

El origen etimológico de la palabra trabajo es incierto. Algunos autores señalan que proviene del latín trabs, trabis, que significa traba, toda vez que el trabajo se traduce en una traba para los individuos porque siempre lleva implícito el despliegue de determinado esfuerzo. Otros encuentran su raíz en la palabra laborare o labrare, que quiere decir laborar, relativo a la labranza de la tierra. Y, otros más, ubican la palabra trabajo dentro del vocablo griego thilbo, que denota apretar, oprimir o afligir.

El Diccionario de la Real Academia Española, en una de sus acepciones define al trabajo como "el esfuerzo humano dedicado a la producción de la riqueza".

La Ley Federal del Trabajo en el artículo 8o. párrafo segundo conceptúa al trabajo como "toda actividad humana intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio".

De lo anterior se desprende: a) todo trabajo requiere de un esfuerzo de quien lo ejecuta y tiene por finalidad la creación de satisfactores; b) el trabajo es una de las características que distinguen al hombre del resto de los seres vivos; a la actividad de éstos relacionada tan sólo con el mantenimiento de la vida, no puede llamársele trabajo; solamente el hombre

es capaz de trabajar; el trabajo está adherido a la propia naturaleza humana es como la extensión o reflejo del hombre.

El trabajo es tan antiguo como el hombre mismo. Se afirma y no sin razón que la historia del trabajo es la historia de la humanidad. La vida de esta va íntimamente vinculada al trabajo, constituye el verdadero fundamento de su existencia. No obstante, es importante señalar el valor tan diferente que se le ha dado al trabajo a través de la historia.

Si se toma como base del origen del hombre la tesis cristiana, el trabajo aparece como un castigo impuesto por Dios por la comisión de un pecado. Así se desprende del Antiguo Testamento (Génesis III, 17 y 19) cuando Dios condena a Adán a sacar de la tierra el alimento "con grandes fatigas" y a comer el pan "mediante el sudor" de su rostro.

En la época Antigua se miró al trabajo con desdén fue objeto del desprecio de la sociedad incluso de los grandes filósofos, era el fiel reflejo del pensamiento dominante consideraban al trabajo como una actividad impropia para los hombres libres, por lo que su desempeño quedaba a cargo de los esclavos que eran considerados como cosas o como bestias. Las personas, los señores, se dedicaban a la Filosofía, la política y la guerra.

Durante el régimen corporativo, en la Edad Media, el hombre quedaba vinculado al trabajo de por vida y aun transmitía a los hijos la relación con la tierra o con la corporación, haciéndose acreedores a enérgicas sanciones cuando intentaban romper el vínculo heredado.

Posteriormente en las declaraciones francesa (1789) y mexicana Apatzingán (1814) se eleva este ideal a la categoría de derecho universal del individuo.

Por su parte Carlos Marx equipara al trabajo con una cosa que se pone en el mercado; indica que la fuerza de trabajo es una mercancía, como el azúcar a la fuerza de trabajo se le mide con el reloj, al azúcar se le mide con la balanza.

Para este autor el trabajo enajena al hombre; éste no puede hacer lo que quiere mientras sirve al patrón; de ahí la lucha por eliminar de las relaciones de producción la explotación del hombre por el mismo hombre.

En la Declaración de derechos Sociales del Tratado de Versalles (1919) se afirma que: "el principio rector del derecho internacional del trabajo consiste en que el trabajo no debe ser considerado como mercancía o artículo de comercio". Este principio, a petición de la delegación mexicana, fue recogido posteriormente en la Carta de la Organización de los Estados Americanos, aprobada en la Novena Conferencia Internacional Americana celebrada en Bogotá en 1948.

La Ley Federal del Trabajo en el artículo 3o consagra este mismo principio al establecer que "El trabajo es un derecho y un deber sociales. No es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia".

Este artículo, encierra la ilusión de todo ser humano: tener trabajo útil y digno que le permita vivir a él y su familia con salud y de manera decorosa.

Al hacer un análisis de este precepto pueden apuntarse estas reflexiones:

1. El trabajo es un derecho y un deber sociales. La concepción moderna de la sociedad y del derecho sitúa al hombre en la sociedad, le impone

deberes y le otorga derechos; la sociedad tiene derecho a esperar de sus miembros un trabajo útil y honesto, por esto el trabajo es un deber; pero en el reverso de esta obligación, el hombre tiene el derecho de esperar y exigir de la sociedad condiciones de vida que le permitan la oportunidad de trabajar, de ahí el postulado del preámbulo del artículo 123 constitucional del derecho de toda persona al trabajo digno y socialmente útil.

2) El trabajo no es un artículo de comercio. Considerar al hombre como un medio material de producción, cómo un instrumento para acumular riqueza, es una idea que ataca a su dignidad. De este modo encontramos que la cuestión de la dignidad del hombre en el trabajo se funda en la idea que se tenga del hombre: como un principio, como un sujeto creador y como un fin, o como un medio, como un instrumento. Es lógico considerar que el hombre como su inteligencia, con su imaginación, con su conciencia del mundo y de las cosas, es más, es mucho más importante que las herramientas y que las máquinas, y que estas han de ser puestas a su servicio, para que el hombre, señor de la creación, pueda realizarse efectivamente.

3) El trabajo exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta. El principio de libertad y de dignidad apuntado tiene su más diáfana expresión en el artículo 4° de la Ley Federal del Trabajo que dispone: "No se podrá impedir el trabajo a ninguna persona ni que se dedique a la profesión, industria o comercio que se le acomode siendo lícitos".

Este derecho fundamental de la persona que trabaja conlleva dos aspectos: cada hombre a libre para escoger el trabajo que más le acomode, esto es, tiene la libertad para seleccionar el trabajo que más le satisfaga conforme a

sus aptitudes, gustos o aspiraciones; por otra parte el hombre es libre y no puede ni debe sufrir menoscabo alguno por y durante la prestación de su trabajo; claro está, ha de cumplir con la obligación que tiene de entregar su energía de trabajo en los términos y condiciones convenidos. Pero su persona, su libertad y su dignidad han de permanecer intocados patrimonio del hombre que trabaja, que lo afirma, que le permite realizarse y lo hace trascender.

La dignidad humana ha de entenderse como el conjunto de atributos que corresponden al hombre por el solo hecho de serlo: uno de esos atributos consiste en ser esencialmente idéntico a los demás hombres, de esta suerte el trabajador tiene el indiscutible derecho de que se le trate con la misma consideración que el patrón reclama para sí. No es de dudarse que el empresario y el trabajador tienen posiciones distintas en el proceso de la producción, pero su naturaleza de seres humanos es idéntica, gozan de los mismos atributos. El artículo 132, fracción VI, de la Ley Federal del Trabajo en aplicación de este principio impone al patrón como obligación la de "guardar a los trabajadores la debida consideración".

4) El trabajo debe efectuarse en condiciones que "aseguren la vida la salud y un nivel económico decoroso; para el trabajador y su familia. Este principio se transforma en el objetivo de más alto rango para; todo hombre: lograr un nivel económico decoroso, a través del cual pueda realizar todas las necesidades materiales de él y de su familia proveer a la educación de sus hijos y poder asomarse a los más elevados planos de la cultura, en forma tal que tanto el como su familia puedan desarrollar sus facultades físicas y espirituales con el decoro que corresponde a los seres humanos.

DERECHO DEL TRABAJO

El Derecho del trabajo es un derecho relativamente nuevo, en pleno proceso de formación y desarrollo. Podemos entender su concepto –contenido- si decimos que es un conjunto de principios y normas que regulan las relaciones de los empresarios con sus trabajadores y ambos con el estado, a los efectos de la protección y tutela de trabajo.

Entendido de este modo de Derecho del trabajo, debemos señalar sus aspectos peculiares que lo distinguen esencialmente de otras ramas jurídicas, y por ello se ha dicho que debería llamarse *Derecho Social del Trabajo*.

- Sus normas amparan el trabajo subordinado- no cualquier tipo de trabajo.
- Tienen una característica tutelar y humanitaria –protección del trabajador-, con la cual se supera por completo el arcaico concepto del trabajo como mercancía, al transformarlo en el respeto y apoyo a la condición humana del trabajador.
- La función tutelar se sobrepone a la voluntad del sujeto mediante *Derechos irrenunciables en favor de los trabajadores*.
- Limita la libertad contractual; la ley impone condiciones que son obligatorias aunque no figuren en el contrato.
- Los derechos colectivos: de asociación sindical, de contratación colectiva y de huelga, que realmente configuran un Derecho de Presión.
- Como derecho social, que en realidad es, dicta medidas de protección contra la impotencia social, no conoce simples personas

sino patrones y trabajadores: se inspira en la nivelación de desigualdades; infunde a los derechos subjetivos un contenido social de deber, no puramente ético, sino cada vez más marcadamente Jurídico.

En ese sentido, trabajador es la persona física que presta a otra, física ó moral, un trabajo personal y subordinado, entendiéndose por trabajo toda actividad humana, intelectual o material (artículo 8 de la Ley Federal del Trabajo) y patrón es una persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores, si el trabajador, conforme a lo pactado o la costumbre, utiliza los servicios de otro trabajador, el patrón de aquel, lo será también de éstos (artículo 10).

Por lo tanto se considera el derecho del Trabajo; como el conjunto de principios, instituciones y normas que pretenden realizar la justicia social dentro del equilibrio de las relaciones laborales de carácter sindical e individual.

Para Néstor de Buen es 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.

Precisa señalar no obstante, que para una visión integral del derecho del trabajo, deberá ser entendido como ordenamiento positivo y como ciencia. Es decir, como un cuerpo normativo que regula la experiencia del trabajo, con miras a la actuación de la justicia social en las relaciones laborales. Como

ciencia, articulada en un sistema de conocimiento, orgánico y comprensivo, que estudia y explica el fenómeno jurídico de la vida laboral.

La aparición de grupos sociales homogéneos y la concientización de clase como consecuencia del industrialismo liberal, operan un movimiento socializador que transforma de esencia, la concepción de la vida social y del derecho. En efecto, el interés prioritario de estos grupos se antepone al transpersonalismo material y a la defensa del derecho individual, determinando por una parte, la intervención del Estado en las economías particulares y por la otra, la creación de un estatuto tutelar y promotor de la condición de los trabajadores: el derecho del trabajo.

Contenido. En su estructura general, el derecho del trabajo abarca las siguientes disciplinas:

a) El derecho individual del trabajo que comprende, a su vez, la autonomía privada en las relaciones laborales; las condiciones generales de trabajo y los regímenes especiales de trabajo.

b) La previsión social, dentro de la que se incluye el trabajo de mujeres, el estatuto laboral de los menores, el derecho habitacional, el régimen sobre higiene y seguridad, la capacitación profesional y los riesgos de trabajo.

c) El derecho sindical que incluye la organización profesional, el pacto sindical o contrato colectivo de trabajo y el derecho de huelga.

d) La administración laboral que comprende la naturaleza, organización y funciones de las autoridades del trabajo, y.

e) El derecho procesal del trabajo.

Naturaleza. Como ordenamiento que atiende a las personas como bien fundamental y aspira a su mejoramiento moral y espiritual, el derecho del trabajo ya no puede concebirse como el estatuto que regula el intercambio de prestaciones patrimoniales entre trabajadores y patrones.

No constituye tampoco, la regulación formal de las conductas exteriores en las relaciones obrero-patronales. Por su pretensión de realizar el bien común y la dignificación de los trabajadores, un importante sector de la doctrina lo considera como una subespecie del llamado derecho social, un *tertium genus* insertado en la dicotomía tradicional derecho público-derecho privado.

Fines. Dentro de las corrientes doctrinales que explican los fines del derecho del trabajo, un buen sector resalta su carácter tuitivo y nivelador destinado a concordar la acción contrapolada de los trabajadores y de los patrones, mediante una mutua comprensión de intereses. Por tal razón se ha afirmado que si su origen fue clasista, el derecho del trabajo fue evolucionando hacia un nuevo ordenamiento de superestructura, dirigido a superar la tensión entre las clases... socialmente calculador y de equilibrio, para armonizar las relaciones entre los factores de la producción.

En sentido inverso, otra corriente de autores estima que la lucha de clases por su carácter irreconciliable, atribuye al derecho del trabajo no tan sólo la función de tutelar, nivelar y dignificar a los trabajadores, sino también de promover su reivindicación total mediante la instauración del Estado socialista.

Una tercera corriente doctrinaria, atendiendo al carácter clasista, esencialmente proletario del derecho del trabajo, le atribuye dos fines esenciales:

Un fin económico, inmediato, destinado a nivelar la condición de los trabajadores, garantizándoles una vida humanitaria y decorosa. Otro fin, político y mediato, orientado a la reivindicación social de los trabajadores mediante la instauración de un régimen más justo y más perfecto.

CAPACIDAD LABORAL

Estimada la capacidad en sentido jurídico como la aptitud o idoneidad que se requiere para el ejercicio de una determinada actividad, ya sea profesional, manual, intelectual o de otro género similar, la capacidad laboral se traduce en la eficaz actuación de un trabajador para el desempeño de un oficio o profesión. Para los tratadistas de derecho procesal el concepto se restringe a la simple idoneidad de una persona para actuar en juicio tomando en cuenta sus cualidades personales o bien la posibilidad que tenga de realizar actos procesales en nombre propio o por medio de terceros a quienes otorgue la facultad de hacerlo en su nombre.

Desde el punto de vista laboral la capacidad ha de entenderse ya sea como dicha facultad particular para la realización de actos jurídicos o como la facultad patronal o sindical para llevarlos a cabo en cualquier orden, siempre que se trate de una relación de trabajo. En la Ley Federal del Trabajo se indica, respecto a lo primero, que toda persona mayor de dieciséis años tiene capacidad legal para prestar libremente servicios con las limitaciones que la

propia ley establece; pero los menores de esta edad y mayores de catorce años necesitan autorización de sus padres o de los tutores que les hayan sido nombrados, o a falta de ellos, del sindicato al que pertenezcan si forman parte de alguno o en última instancia a través de una junta de conciliación y arbitraje, de un inspector del trabajo de cualquiera autoridad política, para que un patrón pueda celebrar con ellos un contrato de trabajo. Los menores de catorce años carecen de capacidad legal para celebrar contratos de esta naturaleza salvo casos de absoluta necesidad, cuando exista compatibilidad entre sus estudios y el trabajo que vayan a desarrollar y siempre que la autoridad laboral que corresponda lo autorice (artículo 23 de la Ley Federal del Trabajo).

Respecto de la mujer la ley de 1931 ya la autorizaba para celebrar contrato de trabajo sin necesidad del consentimiento del marido (artículo 21). En la ley vigente se estipula, en cambio, que las mujeres disfrutan de los mismos derechos que el varón y tienen iguales obligaciones (artículo 164 de la Ley Federal del Trabajo) por lo que han adquirido plena capacidad jurídica en esta materia y están en posibilidad de realizar cualquier trabajo, excepción hecha de los trabajos insalubres, nocturnos o peligrosos, durante la época de la maternidad y cuando proceda durante la lactancia del hijo, a efecto de cuidar el desarrollo de éste.

La capacidad patronal para celebrar contratos de trabajo sólo tiene actualización cuando el patrón sea persona individual y tenga a su vez capacidad desde el punto de vista del derecho civil, para contraer obligaciones y responder de ellas. Las empresas legalmente constituidas no tienen problema de capacidad legal para celebrar contratos individuales o colectivos de trabajo pues su simple calidad de patrón les faculta a ello y hace nacer obligaciones en favor del trabajador desde el momento mismo en

que ésta entra a su servicio; más aún, el trabajador ni siquiera está obligado cuando presenta alguna reclamación a conocer el nombre exacto de su patrón. La ley de 1931 establecía al respecto que los trabajadores que no conocieran con exactitud el nombre y apellido del patrón o la denominación o razón social de la empresa, solo estaban obligados, al presentar una demanda ante cualquier autoridad del trabajo, a precisar la ubicación de la empresa o establecimiento, oficina o lugar donde hubiesen trabajado y la actividad a la cual se dedicará el patrón (artículo 686). La Ley Federal del Trabajo vigente señala en el capítulo segundo del título XIV que se denomina 'De la capacidad y personalidad', con más amplitud, que son partes en el proceso laboral las personas físicas o morales que acrediten su interés jurídico y ejerciten acciones u opongan excepciones. Asimismo, las personas que puedan ser afectadas por la resolución que se pronuncie en un conflicto, podrán intervenir en él, comprobando únicamente su interés jurídico en el mismo siendo similar el propósito, o las personas que en alguna forma deban ser llamadas a juicio por la propia Junta de Conciliación y Arbitraje (artículos 689 y 690 de la Ley Federal del Trabajo). Además, si la junta llegare a notar alguna irregularidad en el escrito de demanda, al admitir ésta le señalará al trabajador o a sus beneficiarios los defectos u omisiones en que haya incurrido para que los subsane dentro de un término de tres días (artículo 873 Ley Federal del Trabajo).

La capacidad sindical la limita nuestra legislación a dos situaciones jurídicas específicas: por una parte los sindicatos deben proveer todo lo necesario para el mejoramiento y defensa de sus agremiados, por lo que tienen capacidad para ejercitar en su nombre y representación todos los derechos que les asistan e intervenir ante todas las autoridades y ejercer todas las acciones que estimen pertinentes con vista a la mayor protección de tales

derechos. Por la otra, su capacidad se extiende a la facultad de adquirir bienes muebles o bienes inmuebles destinados inmediata y directamente al objeto de su institución. En la actualidad ninguna institución o persona discute la capacidad sindical para disponer de un local propio para la realización de sus actividades y los sindicatos han, inclusive, extendido esta facultad a la adquisición de otros inmuebles, como son campos e instalaciones deportivas, locales para centros de recreación, salones de espectáculos, edificios para centros escolares y terrenos o granjas para desarrollar actividades agrícolas. Se ha discutido si la disposición legal les ha otorgado capacidad para la adquisición de estos inmuebles, por cuanto ello no constituye una finalidad inmediata y directa al objeto de la agrupación. El problema ha sido resuelto en el sentido de que, disponiendo los sindicatos de libertad para distribuir su fondo o capital, producto de las cuotas de sus agremiados o de otras actividades afines, pueden adquirir inmuebles siempre que el propósito al que se les destine sea para el beneficio social y colectivo de los miembros de la agrupación. La única taxativa es que tal facultad esté inserta en los estatutos sindicales y sean los trabajadores quienes aprueben la adquisición, forma de funcionamiento y administración de dichos inmuebles.

RELACIÓN DE TRABAJO

Denominación que se da al tratamiento jurídico de la prestación de servicios por una persona a otra, mediante el pago de un salario, con independencia del acto que haya motivado la vinculación laboral.

El artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo le reconoce realmente los mismos efectos al contrato que a la relación de trabajo. Es más, casi los identifica, como consecuencia de la naturaleza tutelar del derecho social. Se trata de evitar interpretaciones cerradas en desmedro de los derechos de los trabajadores pues sería volver a la añeja y ociosa discusión de la prioridad; la una ni el otro son figuras autónomas; se complementan: el contrato encuentra cauce y expresión en la relación de trabajo, en la ejecución continuada, en el tracto sucesivo, en el cumplimiento diario de una obligación de desempeñar servicios conforme a las modalidades y duración pactadas. En función de lo anterior se utilizan, casi en su totalidad, los mismos preceptos para ambas figuras.

Las fracciones XXI y XXII del apartado A del artículo 123 de la Constitución emplean la expresión "contrato de trabajo", la fracción VII del apartado B utiliza, como arranque de la relación laboral, el vocablo designación, puesto que en el ámbito del trabajo burocrático lo que existe es el nombramiento, no el contrato de trabajo.

En el artículo 21 de la Ley Federal del Trabajo encontramos la presunción de la relación de trabajo; hasta que alguien preste un trabajo personal y que alguien lo reciba, porque en los términos del artículo 26 de la Ley Federal del Trabajo, la falta de expresión escrita de la prestación de los servicios (artículos 24 y 25 de la Ley Federal del Trabajo), "no priva al trabajador de los derechos que deriven de las normas de trabajo, pues se imputará al patrón la falta de esa formalidad".

La duración de la relación de trabajo está sujeta a diversas modalidades. Las especificaciones para la prestación de trabajo por tiempo determinado se encuentran en los artículos 35, 37, 38, 39 y 50, fracción I, de la Ley Federal

del Trabajo. Los caracteres de la relación de trabajo por tiempo indeterminado se localizan en los artículos 35 y 50, fracción II, de la Ley Federal del Trabajo. La prestación de servicios para una obra determinada se rige por lo dispuesto en los artículos 35, 36, 37 y 50 de la Ley Federal del Trabajo. Otras particularidades dignas de destacarse corresponden al contrato de trabajo a comisión, precisamente en los artículos 285-291 de la propia Ley Federal del Trabajo.

Aunque el artículo 57 de la Ley Federal del Trabajo alude a la posibilidad de modificar las condiciones de trabajo "cuando el salario no sea remunerador o sea excesiva la jornada de trabajo o concurran circunstancias económicas que la justifiquen", en el fondo lo que se modifica es la relación de trabajo misma.

La rescisión de la relación de trabajo, con todas sus connotaciones (con o sin responsabilidad para el trabajador o para el patrón), esta comprendida del artículo 46 al 52 de la Ley Federal del Trabajo. En cuanto a la duración de la relación de trabajo y en cuanto a la rescisión de la misma, deben tenerse en cuenta los aspectos propios del título sexto de la Ley Federal del Trabajo relativo a los llamados "trabajos especiales"

El artículo 39 de la Ley Federal del Trabajo contempla lo que se conoce como prórroga de la relación de trabajo. Abre la posibilidad de que se extienda el vínculo laboral por el tiempo en que subsista la materia de trabajo, no obstante que el término fijado inicialmente para la prestación de los servicios hubiese fenecido.

Las causas de suspensión de la relación de trabajo, sus efectos y fechas de reanudación de las labores se encuentran previstas en los artículos 42-45 de la Ley Federal del Trabajo.

Otro matiz que presentan las relaciones de trabajo esta referido a las posibilidades de terminación de las mismas, por causas que van desde el mutuo consentimiento de las partes hasta la muerte del trabajador, la incapacidad física o mental o la inhabilidad manifiesta de éste, así como la fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón, o su incapacidad física o mental o su muerte. Los preceptos que recogen esta modalidad son, fundamentalmente, los artículos 53-55 y 434 de la Ley Federal del Trabajo.

PATRÓN

(De patrono y éste, a su vez del latín patronus.) "Es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores" (artículo 10 de la Ley Federal del Trabajo).

En confrontación con la figura del trabajador, el patrón representa otro de los sujetos primarios de la relación jurídica de empleo. Su presencia como persona física es frecuente, cuando no la regla, en la pequeña empresa, donde se le puede encontrar supervisando los servicios de los trabajadores o compartiendo con ellos, las actividades laborales. En los centros de grandes

dimensiones es común por el contrario, su disolución físico-individual, en la integración de sociedades (personas jurídicas o morales).

Pese a que tradicionalmente, como jefe de la empresa, se le reconoce al patrón un poder de jerarquía del que dependen en relación subordinada, los trabajadores de la misma, la definición de ley es precisa y objetiva, no obstante el cuestionamiento de que pudiera estimarse incompleta en tanto que omite el concepto de subordinación y no alude al compromiso de retribuir el trabajo.

En efecto resulta evidente, a nuestro juicio, que al suprimirse la condicionante de la preexistencia de un contrato de trabajo, ignorándose la limitante de la subordinación, pretendió fortalecerse el carácter expansivo del derecho del trabajo. Por otra parte, el señalamiento de la contraprestación que se baga indispensable para definir el carácter del patrón, toda vez que la obligación del pago del salario está sobrentendida, es insalvable y por disposición de ley, irrenunciable.

La desvinculación del concepto de patrón respecto del contrato de trabajo, obedece, dentro de nuestro sistema, al acogimiento de la autonomía relacionista que explica la prestación de los servicios como razón generatriz de la aplicación y beneficio del derecho del trabajo.

Para algún sector de la doctrina y del derecho comparado, suele confundirse el concepto de patrón, identificándolo indiscriminadamente, con el de empleador o empresario, cuando no, con los de dador o acreedor de trabajo. Pensamos que no es exacto.

Es inadecuado el hablar de empleador, puesto que en nuestro sistema por lo que hace fundamentalmente a la empresa de notable envergadura,

caracterizada por su paulatina despersonalización no es el patrón quien emplea, sino el personal administrativo de la misma, especializado para tales menesteres.

Tampoco es factible identificarlo con el empresario, toda vez que las relaciones de trabajo no se presentan exclusivamente dentro de la empresa, sino también dentro de otros sectores; p.e., el trabajo domestico.

La connotación de dador del trabajo es no solo gramatical y fonéticamente inadecuada, sino que revela graves deficiencias técnicas, como el designar de manera indistinta, tanto a la persona que ofrece el trabajo (patrón) como a la que lo realiza o proporciona (trabajador).

Por otra parte, amén de su remisión a la teoría de las obligaciones y de los contratos civiles, la expresión acreedor de trabajo como denominación sustitutiva de patrón, es definitivamente impropia, pues pudiera llevarnos al extremo de llamar a los trabajadores deudores de trabajo o quizás acreedores de salario.

El concepto de patrón, desprendido del prejuicio de poder resultar peyorativo para quienes concentran la riqueza, es sin duda el más idóneo, pues precisa la noción de la figura, despeja las confusiones y responde mejor que las otras aceptaciones a la realidad y tradición jurídicas de nuestro ordenamiento del trabajo.

Con el propósito de obligar directamente al patrón con los trabajadores y evitar el subterfugio de la intermediación desvinculante, la ley establece expresamente que "los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento serán considerados representantes del patrón y en tal

concepto lo obligan en sus relaciones con los trabajadores" (artículo 11 Ley Federal del Trabajo).

IV. En el ámbito de los trabajos especiales, el legislador concuerda la figura del patrón con las peculiaridades del servicio. Así, en relación con el trabajo de maniobras de servicio público en zonas bajo jurisdicción federal, se consideran patrones a las empresas navieras como a aquéllas de maniobras; a los armadores y fletadores; a los consignatarios y agentes aduanales, como en general, a las demás personas que ordenen esta suerte de servicios (Artículo 268, Ley Federal del Trabajo).

Respecto al trabajo a domicilio se consideran patrones a las personas que encargan este tipo de labores, independientemente de que suministren o no a los prestadores de servicios los útiles y materiales de trabajo. Tampoco trasciende para tal efecto, la forma en que aquéllos remuneren el servicio. El legislador es claro para precisar, en este caso, que la existencia simultánea de varios patrones no priva a los trabajadores de los derechos laborales que les corresponden (artículos 314 y 315).

En el caso de los médicos residentes durante el periodo de adiestramiento en sus especialidades, se estima patrón a la persona moral o física a cuyo cargo se encuentra la Unidad Receptora de los Residentes (artículo 353-B de la Ley Federal del Trabajo).

La doctrina suele distinguir entre los patrones del sector privado y aquellos del sector público. Dentro de nuestro sistema, las relaciones de trabajo burocrático fueron substraídas al marco del derecho administrativo para regular a nivel tanto constitucional como legal, las vinculaciones laborales entre el Estado y otros entes de carácter público, con el personal a su servicio.

Siempre en el terreno teórico, además de su carácter de persona física o jurídica de naturaleza pública o privada, puede estudiarse la figura del patrón como un simple ente de facto o una mera asociación no reconocida.

Si desde otra perspectiva el estudio del patrón se relaciona con las diferentes ramas de la actividad económica, entonces bien puede hablarse de patrones: a) industriales; b) comerciales; c) artesanales, y d) agrícolas.

Para el profesor Dávalos define el concepto patrón en el siguiente sentido:” En la terminología por la legislación mexicana se adopta de manera general la palabra patrón para designar a quien suministra trabajo a otro. En la jurisprudencia y en la doctrina se usa además y como regular referencia, el termino patrón ,la definición legal de patrón la proporciona el artículo 10 de la Ley Federal del Trabajo que señala: Patrón es la persona físicas o moral que utiliza los servicios de uno o varias trabajadores.”¹

TRABAJADOR

"Es la persona física que presta a otra física o moral, un trabajo personal subordinado" (artículo 8 de la Ley Federal del Trabajo). Precizando el concepto, el párrafo Segundo de dicho precepto previene al efecto, que "se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente-- del grado de preparación técnica requerido para cada profesión u oficio".

¹ DAVALOS, JOSÉ. Derecho del Trabajo, pag. 129. Ed. Porrúa.

Terminológicamente, frente a la utilización indiscriminada de las voces obrero empleado, prestador de servicios o de obras, dependientes, etc., la denominación trabajador responde con precisión a la naturaleza de este sujeto primario del derecho del trabajo, amén de que unifica el carácter de aquellos que viven de su es fuerza ya preponderantemente material o intelectual.

Ciertamente, este término homogéneo suprime la discriminación aún subsistente en diversos sistemas que regulan mediante estatutos diferentes, la condición del obrero, el empleado y el trabajador.

Descomponiendo en sus aspectos esenciales la noción jurídica de trabajador recogida en la ley, podemos distinguir tres elementos: a) la persona física b) la prestación personal del servicio, y c) la subordinación.

La exigencia de que el trabajador sea necesariamente una persona física, pretende eliminar la confusión provocada con frecuencia en otro tiempo, de encubrir las relaciones individuales de trabajo a través de la celebración de contratos por equipo figura que además de entorpecer la vinculación directa del patrón con los trabajadores, propiciaba su manipulación, robusteciendo la intermediación en detrimento de la acción del sindicato.

La prestación personal del servicio es otro elemento inherente a la figura del trabajador, que, generalmente entendida como una obligación prototípica de hacer, no puede sustituirse por la de otra diferente, sin consentimiento del patrón.²

² Alvarado Larios Ana María. Temas selectos de Derecho Laboral, México, Ed. Addison Wasley Lorigiman. Pag. 129.

Aunque su proyección es expansiva, el concepto jurídico de trabajador implica un vínculo de jerarquía, elemento gestor de la llamada subordinación, que supone el poder de mandar con que cuenta el patrón y el deber de obediencia de aquel.

Para **Mario de la Cueva**, la subordinación no pretende designar un status del hombre que se somete al patrón, sino una de las formas de prestarse los servicios aquella que se realiza con sujeción a la; normas e instrucciones vigentes en la empresa. Hablamos en todo caso, de la subordinación técnico funcional relacionada con la prestación de los servicios, sin que se constriña en forma alguna, la dignidad libertad de los trabajadores.

El trabajo en general. Tradicionalmente se ha afirmado que como consecuencia de las relaciones jurídicas bilaterales entre los patrones y los trabajadores, se genera un conjunto de obligaciones y derechos recíprocos entre ellos, que regula de manera sistemática el derecho del trabajo; con miras a la realización de la justicia social entre los factores de la producción. Para una importante corriente doctrinal a la que nos adherimos, reconocer derechos de los patrones dentro del derecho del trabajo entendido como ordenamiento positivo o como ciencia, representa una contradicción insuperable, toda vez que como se explica en la voz homónima de este diccionario, relativa a los trabajadores, por su origen, naturaleza, estructura, fines y esencia, nuestra disciplina tiene carácter clasista.

El reconocimiento pormenorizado de derechos en favor de los patrones, expresamente regulado en el título cuarto de la Ley Federal del Trabajo

constituye, según De la Cueva, una solución transaccional y perentoria asumida por los trabajadores, frente a los reclamos esenciales de una sociedad de clases. Haber pretendido instaurar el estado socialista como algunos autores sostienen, hubiera acarreado el sacrificio de las reivindicaciones obreras alcanzadas en nuestro ordenamiento laboral vigente y que en principio se encuentran orientadas a garantizar y promover un nivel decoroso de vida para el trabajador y su familia. Por lo tanto, siendo eventual la fórmula adoptada, su reglamentación no desvirtúa la naturaleza tutelar y clasista del derecho mexicano del trabajo, cuya esencia se define con otros atributos típicos como su irrenunciabilidad, proyección expansiva y carácter programático.

Derecho esencial de los patrones frente a su obligación de cubrir el salario, sería el aprovechar el servicio personal, subordinado y eficiente de los trabajadores, vinculados con ellos a través de las relaciones de trabajo. Derechos derivados o inherentes a aquél, retomando las figuras que maneja De la Cueva, serían en primer término, las prerrogativas que operan como contrapartida de las obligaciones y prohibiciones de los trabajadores recogidas en los artículos 134 y 135 de la Ley Federal del Trabajo; así como también, "entre otros", el derecho a que se considere para la determinación del porcentaje de utilidad repartibles, la obtención de un interés razonable y la necesaria reinversión de capitales (artículos 123, apartado A, fracción IX C y 118, de la Ley Federal del Trabajo).

Con Argüelles Pimentel y Alcalde Justiniani, estimamos que existe un gran divorcio entre la eficacia real y formal de nuestro ordenamiento del trabajo:

Los derechos de los patrones aumentan en relación directa con el incremento de las obligaciones de los trabajadores operado ya en la ley, en

los contratos colectivos o en los reglamentos interiores de trabajo, celebrados cada vez con más frecuencia, a espaldas de los segundos, con el estímulo de las reformas procesales de 1980. Es decir, que el artículo 923 de la Ley Federal del Trabajo habilita la declaración de inexistencia de las huelgas que tengan por objeto la celebración de un contrato colectivo de trabajo, si se comprueba de oficio no la representatividad mayoritaria de los sindicatos signatarios, sino la existencia de un contrato ya depositado con anterioridad a la presentación del emplazamiento de huelga. Con tal aberración se legitima la práctica de archivar los expedientes de huelga con motivo de la firma de un contrato colectivo, por encontrarse ya depositado uno anterior, celebrado por el patrón con el sindicato de su preferencia, generalmente espurio y minoritario y que suele acordar en secreto de los trabajadores, inconvenientes condiciones de trabajo: casi siempre los mínimos legales; salarios inferiores a los mínimos profesionales, y mayores obligaciones para los trabajadores plasmadas y detalladas en los reglamentos interiores de trabajo.

En el capítulo I del título segundo de la Ley Federal del Trabajo denominado "Derechos y obligaciones de los trabajadores y de los patrones", se regula expresamente, un cuerpo de obligaciones y prohibiciones para los empleadores.

Cabe advertir que en línea general, los patrones responden por todas las obligaciones correlativas al complejo de derechos constitucionales y legales del trabajo que De la Cueva comprende en la expresión Estatuto de los trabajadores y cuya aplicación determinan en su beneficio, automáticamente, con la iniciación de la prestación de los servicios.

En el artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo se consignan las obligaciones atinentes a los patrones, entre las que pueden destacarse las siguientes: cumplir las disposiciones de las normas de trabajo; pagar a los trabajadores los salarios e indemnizaciones, de conformidad con las normas vigentes, guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose del maltrato de palabra o de obra; poner en conocimiento del sindicato titular del contrato colectivo y de los trabajadores de la categoría inmediata inferior, los puestos de nueva creación, las vacantes definitivas y las temporales que deban cubrirse; establecer y sostener las escuelas "Artículo 123 Constitucional", de conformidad con lo que dispongan las leyes y la Secretaría de Educación Pública; organizar permanente o periódicamente cursos o enseñanzas de capacitación profesional o de adiestramiento para sus trabajadores; instalar de acuerdo con los principios de seguridad e higiene las fábricas, talleres, oficinas y demás lugares en que deban ejecutarse los trabajos; observar las medidas adecuadas y las que fijen las leyes, para prevenir accidentes, proporcionar a los sindicatos, si lo solicitan, en los centros rurales de trabajo, un local que se encuentre desocupado para que instalen sus oficinas; hacer las deducciones que soliciten los sindicatos de las cuotas sindicales ordinarias; permitir la inspección y vigilancia que las autoridades del trabajo practiquen en su establecimiento para cerciorarse del cumplimiento de las normas de trabajo y darles los informes que a ese efecto sean indispensables, cuando lo soliciten; etc.

En forma concomitante, se prohíbe expresamente a los patrones (artículo 133 de la Ley Federal del Trabajo): negarse a aceptar trabajadores por razón de su edad; exigir que los trabajadores compren sus artículos de consumo en tienda o lugar determinado; exigir o aceptar dinero de los trabajadores como gratificación porque se les admita en el trabajo o por cualquier otro motivo

que se refiera a las condiciones de éste; obligar a los trabajadores por coacción o por cualquier otro medio, a afiliarse o retirarse del sindicato o agrupación a que pertenezcan, o a que voten por determinada candidatura, intervenir en cualquier forma en el régimen interno del sindicato, hacer o autorizar colectas o suscripciones en los establecimientos y lugares de trabajo; ejecutar cualquier acto que restrinja a los trabajadores los derechos que les otorgan las leyes; hacer propaganda política o religiosa dentro del establecimiento; emplear el sistema de "poner en el índice" a los trabajadores que se separen o sean separados del trabajo para que no se les vuelva a dar ocupación; portar armas en el interior de los establecimientos ubicados dentro de las poblaciones, y presentarse en los establecimientos en estado de embriaguez o bajo la influencia de un narcótico o droga enervante.

El trabajo burocrático. La Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado, reglamenta en su título segundo, los "Derechos y obligaciones de los trabajadores y de los titulares"; en la atención de que en los siete capítulos que la componen, lo que se regula son en general, las condiciones de trabajo: nombramiento; jornada de trabajo; descansos; vacaciones; salario; estabilidad en el trabajo; suspensión y disolución de las relaciones laborales, etc.

Partícipes de la corriente doctrinal que explica el carácter clasista y finalista del derecho del trabajo, tuitivo y promotor por excelencia de los intereses de quienes viven en el sector público o privado, de su esfuerzo material o intelectual, resulta impropio explicar dentro de sus principios, la tutela de los derechos patronales, salvo que como señala De la Cueva, se entienda como una fórmula eventual de transacción con las exigencias de una sociedad de clases, en el tránsito obligado a una sociedad mejor. En esta perspectiva,

habrá tantos derechos laborales del Estado federal frente a los empleados públicos a su servicio, como obligaciones se les puedan asignar.

En base a la bilateralidad tradicional de las relaciones de trabajo, el artículo 43 que comprende el capítulo IV del ordenamiento laboral burocrático de referencia, establece que son obligaciones de los titulares de las dependencias oficiales:

- 1) Respetar el derecho de preferencia de los trabajadores en los términos fijados por la ley.

- 2) Cumplir con todos los servicios de higiene y de prevención de accidentes la que están obligados los patrones en general.

- 3) Reinstalar a los trabajadores en las plazas de las cuales los hubieren separado y ordenar el pago de los salarios caídos, a que fueren condenados por laudo ejecutoriado. En los casos de supresión de plazas, los trabajadores afectados tendrán derecho a que se les otorgue otra equivalente en categoría y sueldo.

- 4) De acuerdo con la partida que en el presupuesto de egresos se haya fijado para el efecto, cubrir la indemnización por separación injustificada cuando los trabajadores hayan optado por ella y pagar en una sola exhibición los salarios caídos, sobresueldos, primas por vacaciones y aguinaldos, en los términos del laudo definitivo.

- 5) Proporcionar a los trabajadores útiles, instrumentos y materiales necesarios para ejecutar el trabajo convenido.

- 6) Cubrir las aportaciones que fijen las leyes especiales, para que los trabajadores reciban los beneficios de la seguridad y servicios sociales.

7) Proporcionar a los trabajadores que no estén incorporados al régimen de la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, las prestaciones sociales a que tengan derecho de acuerdo con la ley y los reglamentos en vigor.

8) Conceder licencias sin goce de sueldo a sus trabajadores, para el desempeño de las comisiones sindicales que se les confieran o cuando sean promovidas temporalmente al ejercicio de otras comisiones en dependencia diferente a la de su plaza o como funcionario de elección popular.

Las licencias que se concedan en los términos del párrafo. Anterior, se computarán como tiempo efectivo de servicios dentro del escalafón.

9) Hacer las deducciones, en los salarios que soliciten los sindicatos respectivos, siempre que se ajusten a los términos de esta ley.

10) Integrar los expedientes de los trabajadores y remitir los informes que se les soliciten para el trámite de las prestaciones sociales, dentro de los términos que señalen los ordenamientos respectivos.

En rigor las obligaciones del Estado con sus trabajadores corresponderán correlativamente, a todos los derechos laborales constitucionales y legales de que éstas disfruten. La sindicación vertical, única, con la que se les controla; la obstaculización de su derecho de huelga sujeto a la imposible violación general y sistemática de sus derechos, dependiente por añadidura, del criterio de un organismo preponderantemente oficial, el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje así como la fijación unilateral de las condiciones generales de trabajo por parte de los titulares de las dependencias públicas, permite decidir a conveniente antojo de las autoridades-patrono el alcance, eficacia y realidad de sus obligaciones laborales.

SALARIO

"Es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo" (artículo 82 de la Ley Federal del Trabajo). Se trata de una institución fundamental del derecho del trabajo que representa la base del sustento material de los trabajadores y una aspiración a su dignificación social, personal y familiar.

La integración del salario se determina en el ordenamiento mexicano mediante un sistema mixto que, por una parte, enuncia elementos como el pago en efectivo cotidiano-cuota diaria; las gratificaciones, percepciones, comisiones y las prestaciones en especie, y, por otra, reconoce la fórmula general de que el salario comprende cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo (artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo).

Para la fijación de los salarios nuestro derecho utiliza también un sistema mixto que abandona a la libre voluntad de los trabajadores y patrones el monto de los salarios, amén de introducir un cuerpo de limitaciones tutelares (artículo 83 de la Ley Federal del Trabajo).

Entre estas pueden citarse la imposibilidad de acordar niveles inferiores a los mínimos fijados por la ley (artículo 85 de la Ley Federal del Trabajo); y la obligación del pago de salarios remuneradores en base a la cantidad y calidad de los servicios (artículos 123, apartado A, fracción XXVII, b de la Constitución y 85 de la Ley Federal del Trabajo). Para la preservación de este derecho converge la intervención de las autoridades laborales para revisar o

modificar las condiciones de trabajo y en su caso establecer los salarios remuneradores respectivos (artículos 57 de la Ley Federal del Trabajo). Otra limitación fundamental es el principio de igualdad de salarios para trabajos iguales (artículos 123, apartado A, fracción VII de la Constitución y 86. de la Ley Federal del Trabajo). Cabe mencionar que aunque su estudio merezca una voz independiente, el salario mínimo también es entendido como una limitante a la libre fijación de los salarios.

Esta reglamentación está inspirada en el principio democrático de igualdad entre los trabajadores, sin detrimento de considerar de manera simultánea la mensuración objetiva del trabajo.

Como figura inherente al salario, nuestro derecho reglamenta el aguinaldo, prestación que comprende cuando menos quince días de sueldo y que habrá de ser cubierto antes del día 20 de diciembre del año que corresponda.

En concepción del autor José Dávalos, salario es: " el punto de referencia del trabajo, es el fin directo ó indirecto que el trabajador se propone a recibir a cambio de poner su energía de trabajo a disposición del patron."³

MEDIDAS PROTECTORAS DEL SALARIO

³ Dávalos Jose. Derecho del Trabajo I, México Ed. Porrúa, 1997, Pag. 201.

Nuestro ordenamiento positivo reglamenta el siguiente sistema de medidas protectoras del salario:

1) Protección contra abusos del patrón. Obligación de pagar el salario en efectivo (artículos 123, apartado A, fracción X de la Constitución, y 101 de la Ley Federal del Trabajo); la realización del pago en el lugar donde se prestan los servicios (artículos 123, apartado A, fracción XXVII, de la Constitución, fracción VIII, y 108 de la Ley Federal del Trabajo); la prohibición de retención de los salarios por concepto de multas (artículo 107 de la Ley Federal del Trabajo); Compensación (artículo 105 de la Ley Federal del Trabajo), y descuentos (artículo 110 de la Ley Federal del Trabajo). En el caso de deudas adquiridas con el patrón (artículo 123, apartado A, fracción XXIV de la Constitución y 110 de la Ley Federal del Trabajo) serán sólo exigibles hasta por el monto de un mes de salario, en la atención de que la cantidad que exceda de este límite esta automáticamente cancelada. El monto del descuento diario no podrá ser superior al treinta por ciento del excedente del salario mínimo (artículo 110, fracción I, de la Ley Federal del Trabajo).

Aunque objeto de aguda polémica, los descuentos al salario podrán operarse de manera excepcional, por concepto de cuotas sindicales artículo 110, fracción VI, de la Ley Federal del Trabajo; pago de rentas o abonos al INFONAVIT o al FONACOT (artículo 110, fracción. II, III y VII, de la Ley Federal del Trabajo); cuotas para cooperativas y cajas, de ahorro (artículo 110, fr. IV, de la Ley Federal del Trabajo), o pensión alimenticia (artículo 110, fr. V, de la Ley Federal del Trabajo), la prohibición de la reducción de los salarios que constituye dentro de nuestro sistema una causa de separación (artículo 51, fracción. IV, de la Ley Federal del Trabajo); la prohibición de hacer colectas en los centros de trabajo (artículo 133, fracción. VI, de la Ley Federal del Trabajo); el plazo semanal para el pago del salario tratándose de trabajo

material, y quincenal; respecto a las demás actividades laborales (artículo 88, de la Ley Federal del Trabajo); el reconocimiento de la libre disposición de los salarios (artículo 90 de la Ley Federal del Trabajo); así como la prohibición, salvo las situaciones expresamente contempladas en la ley, del pago de salarios en especie (artículo 102 de la Ley Federal del Trabajo).

2) Protección contra los acreedores del trabajador. La obligación del pago directo del salario a los trabajadores (artículo 100 de la Ley Federal del Trabajo); la nulidad de la cesión de los salarios (artículo 104 de la Ley Federal del Trabajo); la inembargabilidad del salario (artículo. 112 de la Ley Federal del Trabajo).

3) Protección contra los acreedores del patrón. Fundamentalmente, la preferencia de créditos de los trabajadores (respecto a los salarios devengados; en el último año y las indemnizaciones que se les adeuden) sobre cualquier tipo de crédito (de garantía real, fiscales o en favor del IMSS, artículo 113 de la Ley Federal del Trabajo).

4) Protección del patrimonio familiar. La prohibición de exigir a los familiares el pago de las deudas contraídas por el trabajador (artículo 123, apartado A, fracción. XXIV de la Constitución); el reconocimiento expreso del patrimonio familiar (artículo. 123, apartado A, fracción. XXVIII de la Constitución) en los términos de su regulación en las leyes ordinarias, y finalmente, el derecho de los beneficiarios a recibir las prestaciones e indemnizaciones adeudadas al trabajador fallecido, así como a ejercitar las acciones y continuar los procesos pendientes sin recurrir previamente al sucesorio (artículo 115 de la Ley Federal del Trabajo).

GRATIFICACIONES

Del latín gratificatio-onis, recompensa pecuniaria por un servicio eventual o regular. El concepto gratificación en derecho del trabajo tiene una connotación distinta a la gramatical, pues se le considera como prestación ocasional complementaria del salario, que puede tener o no un carácter permanente, o constituir un pago adicional, compensatorio o altruista, en favor de una persona que presta a otra un servicio voluntario.

Desde el punto de nuestra actual legislación del trabajo se considera gratificación la compensación económica adicional con la que se remunera a la persona que presta un servicio, cuyo monto en dinero es variable; o aquella que en el lenguaje común se denomina propina para no otorgarle un carácter salarial propiamente dicho sino beneficiar. Gratificaciones, en plural, son las retribuciones otorgadas por un patrono, por un particular o por la persona que recibe un servicio de cualquier naturaleza, a título de estímulo compensatorio para quien, sin obligación de prestarlo, lo realiza en beneficio de ella.

Las gratificaciones han constituido por tradición, una forma de distinguir a las personas, sea por su asiduidad, por el celo en el cumplimiento de sus deberes o por simpatía surgida del hecho de llevar a cabo una acción voluntaria, no pedida o relacionada con el cumplimiento de una obligación. Se ha dicho que las gratificaciones nacieron con la sociedad primitiva la que castigaba o reprimía a aquel de cuyos miembros de su comunidad no cumplía

con los deberes impuestos, premiando al contrario, u otorgando favores, a quien no solamente hacía sus tareas en beneficio del grupo sino se excedía en ella, haciéndose por ello merecedor a una distinción. Con el desarrollo de la sociedad estas distinciones alcanzaron el reconocimiento público y privado pues lo mismo las concedían los jefes tribales, que los primeros gobernantes y más tarde los emperadores, que los propietarios, los industriales o los comerciantes, con el propósito de estimular a sus servidores.

Cómo ha derivado un acto particular de carácter voluntario hacia un acto de contenido jurídico reglamentado hoy por varias legislaciones, Mario de la Cueva nos indica, al referirse al trabajo de quienes reciben propina, que la gratificación debió ser la primera de sus manifestaciones si se toma en cuenta que desde la existencia de las tabernas tradicionales fue costumbre que se ligó al tiempo compensar los servicios del auxiliar o empleado del tabernero, ayudarlo con alguna cantidad de moneda debido al hecho de no percibir salario y quedar a la generosidad del cliente otorgar al servicio prestado alguna retribución adicional al precio de las bebidas ingeridas. Esta costumbre se amplió y regularizó y como lo ha asentado Lyon-Caen "cuando el uso comporta un elemento objetivo: el hábito seguido y practicado por largo tiempo en una profesión y en una región; al igual que un elemento subjetivo: la creencia en que tal hábito es imperativo (opinio necessitatis) elementos éstos indispensables para que haya una costumbre imperativa verdadera, "nos encontramos en presencia de un simple uso convencional o supletorio al cual se somete voluntariamente la persona".

Es por tanto la actitud servicial y diligente de una persona, sea o no trabajador, la que lleva a otra a recompensar el servicio prestado, traduciéndose tal re compensa en el otorgamiento de un beneficio económico que, como hemos indicado al principio es adicional al salario que

se percibe de manera regular y que en otros varios casos representa, infortunadamente, la única percepción de un trabajador ocasional, llegando incluso a significar una explotación de la fuerza de trabajo. Justamente tratando de evitar tal explotación, el legislador del trabajo ha procurado regularizar la entrega de una gratificación cuando es parte de una relación laboral o de un compromiso patronal y se disimula ésta con el pretexto de un aparente beneficio graciosamente concedido. En otras palabras, es lógico considerar que la necesidad de trabajar a fin de obtener lo más indispensable para la subsistencia, lleva a la persona a prestar un servicio a cambio de las gratificaciones que reciba por el mismo, sin obligación del patrono que en esta forma evita una contratación legal; sólo que a tal actitud no puede dársele validez legal y menos aún justificársele aun aceptándolo el necesitado, debido al beneficio económico indirecto que recibe. Ante esta realidad social ha sido que la ley reglamente en la actualidad la gratificación.

Las legislaciones modernas estiman la gratificación como "una suma de dinero otorgada por el empleador para demostrar al personal que tiene a su servicio su satisfacción por el trabajo cumplido y que ha contribuido a la prosperidad de la empresa"; (Código del Trabajo de Francia, libro noveno: artículos L-431-1 a L-431-3, modificado con fecha 28-I-81). Otras le dan el carácter de un elemento accesorio del salario (Código Social de la República Federal de Alemania, c. IX, promulgado con fecha 18-VIII-80) o de percepción complementaria de la seguridad social (Ley núm. 164 de fecha 20-V-75 promulgada en Italia). El Tribunal de Casación francés le ha dado un carácter facultativo, benévolo y variable a consecuencia del animus donandi que la anima e inspira, sin llegar a constituir una contraprestación. Por tanto, su cuantía y las condiciones de su atribución quedan a discreción del empleador sin que el asalariado pueda exigir en modo alguno su renovación.

De conformidad con este criterio podría dársele a la gratificación el carácter de una liberalidad, únicamente que la gratificación al igual que la propina tiende hoy a perder su original índole paternalista y discrecional, para convertirse en elemento normal y permanente de la retribución. Dos situaciones han permitido llegar a esta última conclusión: la generalidad con que se otorga y la exclusión de toda intención de liberalidad lo primero, porque ya no es una sola persona quien independientemente y en forma ocasional la recibe, sino que es todo un sector de trabajadores a quien se le entrega y en ocasiones al conjunto del personal de una empresa; lo segundo, debido al hecho de que en la mayor parte de las ocasiones se deja constancia de que constituye un suplemento del salario que puede o no vincularse al contrato de trabajo.

Cuando la gratificación constituye un complemento del salario es entonces cuando exige su regulación jurídica, porque se convierte en obligación patronal con la única condición de que los trabajadores cumplan con determinados requisitos previstos. Por otra parte, la jurisprudencia ha establecido en que casos la gratificación no se considera formando parte del salario en el pago de algunas indemnizaciones o en el cumplimiento de ciertas obligaciones sociales y no contractuales. El pago por tiempo extraordinario, por ejemplo, no es susceptible de comprender el monto de la gratificación en la parte proporcional que pudiera corresponderle al trabajador; en consecuencia el cálculo matemático que se hace no la incluye.

Por último, tratándose de la propina, que para De la Cueva es una suma de dinero otorgada por un tercero con quien el asalariado se relaciona con motivo del ejercicio de sus funciones, cuya concesión traduce la satisfacción del cliente por las condiciones en que se ha cumplido el servicio, ha sido considerada una forma especial de gratificación al intervenir en su

otorgamiento el trabajador, el donante y el patrono, y al formar parte de un nuevo tipo de relación laboral, ya no individual en sentido estricto sino colectiva, sobre todo cuando se le incluye en la factura como parte del costo del servicio proporcionado.

La legislación mexicana, acorde con las tendencias actuales es, ha evolucionado en materia de gratificaciones, habiéndose incluido la propina como parte del salario al reglamentarse algunos trabajos especiales, sin hacerle perder su carácter individual y potestativo. En otras palabras, en nuestro sistema jurídico aún conserva la gratificación, sea cualquiera la forma en que opere o se produzca, sus elementos originales: ser voluntaria, variable y otorgada a criterio del donante, y sólo bajo determinadas circunstancias de obligatoriedad o permanencia puede formar y forma parte del salario que recibe el trabajador por el servicio que presta.

Desde la Ley Federal del Trabajo de 1931 se dejó establecido que el salario comprendía no sólo el pago de hecho por cuota diaria al trabajador, sino las gratificaciones, percepciones, habitación y cualquiera otra cantidad que le fuera entregada a cambio de su labor ordinaria (artículo 86). El salario así aumentado debía servir de base para el pago de cualquiera indemnización o el cumplimiento de ciertas obligaciones patronales. La Suprema Corte de Justicia sentó jurisprudencia respecto de las prestaciones que lo integraban incluyendo en ellas todas las ventajas económicas establecidas en favor del obrero (tesis núm. 151, Apéndice al «SJF», años 1917-1965, quinta parte). Esta jurisprudencia ya no se consigno en el último apéndice por haberse establecido una nueva en la que, por deducción, se excluyen algunas prestaciones como formando parte del salario del trabajador, para ajustarse al precepto de la nueva ley como se examinará mas adelante.

En efecto. La ley de 1970 señala que el salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo (artículo 84 de la Suprema Corte de Justicia). La ley española denomina a este conjunto de prestaciones renta del trabajo e incluye en el concepto tanto los emolumentos que corresponden a la labor realizada por cuenta y dependencia ajena como aquellos percibidos en el régimen de trabajo autónomo y las prestaciones de previsión social y extralegales, entre las cuales comprende todo tipo de gratificaciones (artículo 2o., del Estatuto de los Trabajadores promulgado el año de 1980).

Debe aclararse por tanto que todas aquellas gratificaciones de carácter benévolo, que por regla general resultan precarias y revocables, quedan excluidas del concepto gratificación en estricto sentido jurídico, por no constituir un elemento retributivo con el que pueda contar el trabajador: es decir, si son eventuales o esporádicas salen de la relación laboral para entrar al terreno de la retribución voluntaria, la cual no se encuentra reglamentada ni formando parte del concepto legal salario en nuestra legislación. Tampoco una remuneración global percibida ocasionalmente a título específico, aun cuando implique una remuneración gratificante, podrá incluirse en la formación del salario ordinario o el que sirva de base para cubrir una indemnización. Recordemos, por ejemplo, que mientras el aguinaldo no constituya una prima salarial, se entregaba al trabajador a título de compensación extraordinaria excluida de cualquier uso o costumbre en sentido legal, haciéndose constar en los recibos respectivos esta circunstancia.

Asimismo en el c. correspondiente a la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas se encuentra una disposición que señala que para los efectos de esta prestación anual que se paga a los trabajadores cuando una empresa reporta beneficios económicos en su favor, por haber obtenido utilidades repartibles destinadas a tal finalidad, "se entiende por salario la cantidad que perciba cada trabajador en efectivo por cuota diaria; no se consideran como parte de las gratificaciones", percepciones y demás prestaciones a que se refiere el artículo 84, ni las sumas que perciba el trabajador por concepto de trabajo extraordinario" (artículo 124 de la Ley Federal del Trabajo). Y en otro ángulo de la cuestión examinada, la Suprema Corte de justicia ha excluido asimismo el pago de vacaciones, las aportaciones al INFONAVIT, los viáticos y gastos de representación en la integración del salario (tesis números 270 y 272 del Apéndice al Sistema Judicial Federal de los años 1917-1905, quinta parte correspondiente a la Cuarta Sala), por lo que puede advertirse de estas determinaciones el alcance legal que tiene entre nosotros la gratificación.

Finalmente en el c. IV de la Suprema Corte de Justicia "De los trabajos especiales", relativo al trabajo en hoteles, restaurantes, bares y otros establecimientos análogos, se contemplan las siguientes disposiciones: artículo 346 "Las propinas son parte del salario de los trabajadores a que se refiere este capítulo en los términos del artículo 347. Los patrones no podrán reservarse ni tener participación alguna de ellas, artículo 347 "Si no se determina, en calidad de propina un porcentaje sobre las consumiciones las partes fijarán el aumento que deba hacerse al salario de base, para el pago de cualquier indemnización o prestación que corresponda a los trabajadores. El salario fijado para estos efectos será remunerador, debiendo tomarse en consideración la importancia del establecimiento donde se presten los

servicios". Con estas disposiciones se ha evitado en nuestro medio social, que la propina, gratificación especial que entre nosotros no se incluye en la factura de los servicios, quede totalmente a beneficio del trabajador y a juicio del cliente que desee otorgarla. Por esta razón creemos que es más acertada la separación que hace el derecho español al considerar a la propina, simplemente como una forma de gratificación, cuando su entrega es voluntaria por parte del donador, y considerarla como recargo en el servicio cuando su importe se fija con base en un porcentaje del consumo o servicio que se presta, en la factura correspondiente.

AGUINALDO

Es la cantidad que por disposición legal (artículo 87 de la Ley Federal del trabajo y 42 bis de la Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado) será entregada cada fin de año a los trabajadores por quien haya contratado sus servicios debe ascender, como mínimo, al equivalente de quince días de salario en el campo de las actividades productivas en general y aun mes de salario cuando se trate de los empleados de los poderes de la Unión y del Departamento del Distrito federal. Los trabajadores de las entidades federativas y de los municipios luchan por la obtención de un aguinaldo que supere el que actualmente le es cubierto en forma irregular y raquítica.

Dentro de la tradición española el aguinaldo ha representado el regalo que se da en navidad o en la fiesta de Epifanía, también significa el regalo que se entrega en alguna otra fiesta u ocasión. Hoy el aguinaldo es mucho más que un obsequio o un presente. Se trata de una conquista de los trabajadores organizados.

Se discute el punto de partida de la palabra aguinaldo. Mientras para algunos proviene del antiguo aguinaldo y éste de la otra variante aguinaldo, es decir, surge de aguinaldo por metátesis (como guirnalda de guirlanda), para otros su origen es incierto, quizá de la frase latina hoc in anno “en este año”, que se empleaba como estribillo en las canciones populares de nuevo año.

En México el aguinaldo fue incorporado a la Ley Federal del trabajo en 1970, al considerar que el trabajador tiene que efectuar gastos extraordinarios con motivo de las festividades y vacaciones del mes de diciembre, lo que no podrá ser con su salario habitual, , por que éste está destinada cubrir las necesidades familiares diarias.

El salario que debe ser tomado como base para cubrir el aguinaldo es aquel que se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al obrero en su trabajo (artículo 84 de la Ley Federal del trabajo). Pero si los trabajadores han conseguido en los contratos colectivos, en calidad de aguinaldo, un número mayor de días que el señalado en las disposiciones legales, ya que no será necesario hacer el cálculo salarial con base en todas las especificaciones anteriores, siempre que la cantidad de dinero recibida por el trabajador sea superior a la que le correspondería de acuerdo con la ley.

El aguinaldo supera cada día los salarios mínimos legales, en beneficio del hombre que trabaja y de su familia: Recientemente y en forma paralela a su incremento, el pago del aguinaldo se cubre en dos entregas: la primera, antes del inicio del periodo vacacional del mes de Diciembre; la segunda, al

efectuar el primer pago, una vez que se han reanudado las labores en el mes de enero: Esta saludable medida tiene a evitar que los hábitos y las incitaciones consumistas absorban rápidamente una prestación que se ha generado a lo largo de todo un año de prestación de servicios.

Lo anterior no contraviene las disposiciones de la Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado y de la Ley Federal del trabajo en el sentido en el sentido de que el aguinaldo debe pagarse antes de los días quince y veinte de Diciembre, respectivamente, puesto que en un principio rector de derecho del Trabajo señala que en todo caso se aplicara la norma, uso o costumbre que resulte más favorable para el trabajador (para la economía familiar, en este caso)

El 31 de Diciembre de 1975 se publico en el diario Oficial de la Federación una importante reforma al artículo 87 de la Ley Federal del trabajo. Consiste que los trabajadores que no hayan cumplido un año de servicios, independientemente que se encuentren laborando o no en la fecha de liquidación del aguinaldo, tendrá derecho a que se les pague la parte proporcional de éste, conforme al tiempo que hubiere trabajado” cualquiera que fuera este”.

Las cajas de ahorro y el aguinaldo guardan una estrecha relación en cuanto al objetivo de mejorar los ingresos del trabajador en diciembre de cada año.

PATRIMONIO FAMILIAR

El patrimonio de familia es un bien o un conjunto de bienes que la ley señala como temporalmente inalienables o inembargables para que respondan a la seguridad de los acreedores alimentarios familiares. Un núcleo familiar está normalmente compuesto por uno o más sujetos capaces económicamente y otro u otros dependientes económicos de los primeros, En este sentido, quien tiene la obligación alimentaría a su cargo y dispone de un bien de los que la ley considera afectables al patrimonio de familia, podrá constituir el mismo y los bienes quedaran con la calidad de inalienables o inembargables mientras permanezcan afectados al fin del patrimonio de familia.

ANTECEDENTES DEL PATRIMONIO FAMILIAR

Puede considerarse como antecedente precortesiano a las parcelas que se adscribían a las familias que habitaban en los barrios (calpulli) y cuya extensión era proporcionada a las necesidades de cada una de ellas. De nuestras raíces hispánicas se menciona al Fuero Viejo de Castilla que instituyó el patrimonio familiar en favor de los campesinos, y lo constituían la casa la huerta y la era (Ley 10, título 1o, libro IV); bienes que eran inembargables, así como las armas el caballo y la acémila. Estas características del Fuero Viejo de Castilla Son en todo semejantes a las demás del derecho foral español, Puede citarse también la institución de la "zadruga" en Bulgaria, y el "mir" de la Rusia zarista, configurados por bienes familiares ajenos a la potestad del jefe de la familia, quien no podía

venderlos ni gravarlos. El antecedente inmediato para nuestro derecho, debe verse en el homestead de los Estados Unidos, derivado, a su vez, del derecho escocés. El homestead puede ser de dos tipos: el urbano y el rural. Tanto en la forma de constituirse como en su funcionamiento, el homestead presenta variantes en los diferentes Estados de la Unión Americana más el fondo en todos es el mismo: la protección al núcleo familiar dotándolo de un hogar, o de un terreno cultivable, o de otros instrumentos de trabajo; mismos que no pueden ser embargados ni enajenados.

La naturaleza jurídica propia del patrimonio de familia es la de un patrimonio de afectación, pues el constituyente separa de su patrimonio el o los bienes necesarios (casa habitación o parcela cultivable), y los afecta al fin de ser la seguridad jurídica del núcleo familiar de tener un techo donde habitar y un medio de trabajo agrícola a través de la parcela intocable para los acreedores de quien lo constituyó, puesto que no podrán embargarlos, y fuera de su propia disposición, ya que no podrá enajenarlo mientras esté afectado al fin del patrimonio de familia.

La Constitución que nos rige es producto de un movimiento revolucionario que buscó las reivindicaciones de las clases desposeídas. El constituyente procuró la protección familiar de estas clases con la institución del patrimonio de familia. En el artículo 123 fracción XXVIII de la propia C se lee: "Las leyes determinaran los bienes que constituyan el patrimonio de familia, bienes que serán inalienables, no podrán sujetarse a gravámenes reales ni embargos y serán transmisibles a título de herencia con simplificación de las formalidades de los juicios sucesorios", En el mismo sentido, el inciso g de la fracción XVII del artículo 27 de la Constitución expresa: "Las leyes locales organizaran el patrimonio de familia, determinando los bienes que deben constituirlo, sobre la base que será inalienable y no estará sujeto a embargo,

ni gravamen ninguno". En acatamiento a este mandato el Código Civil organiza esta institución en el título XII del libro 1, en los artículos del 723 al 746.

Son tres especies de patrimonio de familia los que regula el Código Civil, que podríamos llamar:

1) voluntario judicial.

2) forzoso.

3) voluntario administrativo.

El primero (en los artículos 731 y 732) es el instituido voluntariamente por el jefe de familia con sus propios bienes raíces y con el fin de constituir con ellos un hogar seguro para su familia. El segundo (en los artículos 733 y 734), es el que se constituye sin o contra la voluntad del jefe de familia con bienes que le pertenecen, a petición de su cónyuge, hijos o del Ministerio Público y tiene por objeto amparar a la familia contra la mala administración o despilfarro del dueño que, con su mala conducta, amenaza dejar a la familia en el desamparo. El tercero (establecido en los artículos 735 a 738) Es el patrimonio de familia destinado especialmente a proporcionar un modesto hogar a las familias pobres y laboriosas que, por sus reducidos ingresos les es imposible adquirir una casa y que por ello son víctimas de las ambiciones de los arrendadores.

Para la constitución de este patrimonio (rural y urbano), se declara la expropiación por causa de utilidad pública de determinados terrenos propios para las laborar agrícolas o para que en ellos se construya, pagándose su valor en 20 años y con un interés no mayor del 5% anual.

l) Patrimonio voluntario: "El miembro de la familia que quiera constituir el patrimonio lo manifestará por escrito al juez de su domicilio, designando con toda precisión y de manera que puedan ser inscritos en el Registro Público los bienes que van a quedar afectados" (artículo 731 del Código Civil).

Comprobara además: a) que es mayor de edad o que esta emancipado b) que está domiciliado en el lugar donde se requiere constituir el patrimonio; c) la existencia de la familia a cuyo favor se va a constituir el patrimonio. La comprobación de los vínculos se hará con las copias certificadas de las actas del Registro Civil; d) que son propiedad del constituyente los bienes destinados al patrimonio y que no reportan gravámenes fuera de las servidumbres, y e) que el valor de los bienes que van a constituir el patrimonio no excede del fijado en el artículo 730.

Si se llenan todas estas condiciones, el juez, previos los trámites que fije el Código Procesal Civil, aprobará la constitución del patrimonio de la familia y mandará que se hagan las inscripciones correspondientes en el Registro Público (artículo 732).

2) Patrimonio forzoso: se estableció para proporcionar a los acreedores alimentarios un seguro a su favor en vista de la conducta irresponsable por dilapidatoria de quien tiene la obligación de alimentarlos (artículo 734 del Código Civil).

3) Patrimonio constituido en forma administrativa: es el que tiene mayor semejanza con la institución del homestead que fue su inspirador. Se constituye sobre un terreno que proporcione el Estado, en forma de venta a precio accesible, a los sujetos de clases económicamente débiles. Este tipo de patrimonio lo regula el Código civil en sus artículos 735 a 738, en que se señalan los bienes de que el Estado puede disponer para su constitución los

requisitos que deben llenar el beneficiario del mismo así como la forma a seguir al respecto.

Derivada de su naturaleza jurídica (patrimonio-afectación), del bien afectado no se transmite el dominio del mismo al grupo familiar ni a ningún miembro en particular del mismo; el constituyente sigue siendo el propietario y goza por sí mismo de los derechos de uso, usufructo y habitación de la casa o parcela. Constituido el patrimonio de familia, surge la obligación de habitar la casa y de cultivar la parcela con autorización municipal pueden darse estos bienes en arrendamiento o en aparcería hasta por un año la constitución del patrimonio de familia será nula si se hace un fraude de acreedores el valor de los bienes no puede exceder de la cuantía legal (el importe del salario mínimo multiplicado por 3650, según determina el artículo 730: una vez constituido el patrimonio de familia, el bien se convierte en inalienable, inembargable y no sujeto a gravamen alguno excepto las servidumbres.

El patrimonio de familia puede disminuirse cuando se demuestre que su reducción es de gran necesidad o de notable utilidad para la familia, y cuando, por causas posteriores a su constitución, ha rebasado en más de un ciento por ciento el valor máximo que puede tener conforme al artículo 730 y 744.

El patrimonio de familia se extingue: a) cuando todos los beneficiarios cesen de tener derecho de percibir alimentos; b) cuando sin causa justificada la familia deje de habitar por un año la casa que debe servirle de morada, o de cultivar por su cuenta y por dos años consecutivos la parcela que le esté anexa; c) cuando se demuestre que hay gran necesidad o notoria utilidad para la familia de que el patrimonio quede extinguido, d) cuando por causa de utilidad pública se expropian los bienes que lo forman. En este caso y en

el de siniestro, el precio del bien expropiado o el importe del seguro deberán destinarse a la constitución de un nuevo patrimonio de familia artículo 743, y e) cuando el patrimonio formado con bienes vendidos por el Estado, se declare judicialmente nula o rescindida la venta" establecido en el artículo 741. En todo lo relativo a la disminución o extinción del patrimonio de familia será oído el Ministerio Público y la declaración en uno u otro sentido la hará el juez competente, mediante el procedimiento legal, y será comunicado al Registro Público para que se hagan las anotaciones o cancelaciones correspondientes artículo 742. "Extinguido el patrimonio de familia, los bienes que lo formaban vuelven al pleno dominio del que lo constituyó, o pasan a sus herederos si aquél ha muerto" (artículo 746).

INFRACCIÓN LABORAL

Cabanellas define la infracción en general como trasgresión, quebrantamiento, violación o incumplimiento de una ley, pacto o tratado; considera que es toda contravención a lo dispuesto por la ley, los contratos o las obligaciones forzosas; y en materia de trabajo, el incumplimiento de las obligaciones inherentes al compromiso contraído, en tanto que, los factores de la producción, capital y trabajo, se encuentran comprometidos a poner todos los medios a su alcance para facilitar el cumplimiento efectivo y pleno de las prestaciones pactadas y los acuerdos concertados. La infracción de lo obligatorio permite reclamar la ejecución forzosa y de no lograrse, deberá proveer el infractor al resarcimiento de daños y perjuicios o quedar sujeto a una pena.

Podríamos agregar por nuestra parte, que la infracción laboral se traduce en el incumplimiento por parte del patrono o del trabajador, de la norma contenida en la ley, en los contratos individual o colectivos de trabajo, o en el reglamento interior de trabajo, con mengua de la relación preestablecida entre las partes. La infracción laboral es toda falta, leve o grave que se suscito con motivo del trabajo contratado y que altere, de una forma u otra, las condiciones en que deba realizarse el servicio.

Para la legislación francesa, la infracción es el acto que impide el cumplimiento de las relaciones laborales que hayan sido establecidas por disposición, legal o por un acuerdo convencional. Para la legislación finlandesa la infracción es cualquier intento de lucha dirigido contra la vigencia de un contrato colectivo o de las particulares disposiciones del mismo. El fin, en todas, es obtener el restablecimiento de la norma quebrantada o la reparación subsidiaria cuando dicho restablecimiento no sea posible o resulte insuficiente. Podrá diferir en cuanto al alcance de las responsabilidades de patronos o trabajadores, pero no podrá dejar de ejercerse como legalmente proceda.

La infracción a la ley implica siempre la aplicación de una determinada sanción; pero igual tratamiento ha de darse a las infracciones en que se incurra respecto del convenio normativo, provengan del trabajador individualmente considerado, de los miembros de la asociación o sindicato que sea parte en un contrato de trabajo o del patrono en los casos de incumplimiento a las cláusulas pactadas. Para Krotoschin cualquier violación de disposiciones legales o de cláusulas normativas da origen a responsabilidades de las partes en un contrato de trabajo. La eficacia de un convenio -según el- depende del reconocimiento que se haga de las cláusulas obligacionales propias de una eficaz convención colectiva; por tanto,

cualquier quebranto que se produzca deberá traducirse de inmediato en una adecuada sanción jurídica, que se establece por un doble camino de acuerdo con la doble naturaleza de los efectos normativos y obligacionales de todo contrato de trabajo.

En otras palabras, la infracción carece de importancia jurídica en lo que corresponda a la acción individual del trabajador, pues ésta podrá tener consecuencias personales, pero no colectivas. Más aún un pequeño grupo de trabajadores podrá incurrir en infracciones legales o contractuales, pero su alcance siempre estará limitado a ellos y las consecuencias serán asimismo personales. En cambio, si es el sindicato o el patrono quienes cometen una infracción laboral, el incumplimiento legal o normativo de su acción tendrá resultados distintos, como veremos a continuación.

De Krotoschin es también este otro pensamiento que nos parece apropiado al tema de la infracción laboral: "Entre las partes que convienen una convención normativa existe un deber de paz, entendiendo por tal el no tomar medidas violentas contra el contrato colectivo durante la vigencia de éste; y un deber de ejecución, el de tomar positivamente las medidas necesarias para que el orden típico de las relaciones de trabajo ideado y regulado por el contrato se realice. En caso de violación, el sindicato como también la asociación de empleadores, responde, porque la contratación colectiva pertenece a la capacidad sindical específica, las partes deben hacer observar a sus afiliados el respeto que se debe a las cláusulas insertas en la convención normativa, sean estas de una u otra naturaleza jurídica".

Las legislaciones han otorgado distinto tratamiento a las infracciones laborales: en algunas las violaciones a una convención colectiva no se consideran para los efectos de una declaración de nulidad de los contratos

pero su violación acarrea para el infractor (sea el patrono o el trabajador) la aplicación de una multa o el pago de una indemnización. Tal acontece en Inglaterra, Estados Unidos, Bélgica o Checoslovaquia, donde las convenciones colectivas se estiman acuerdos de caballeros. En otras, las cláusulas de los contratos individuales o colectivos de trabajo que violen la convención colectiva, se encuentran desprovistas de todo valor jurídico y se consideran nulas; esto es, las cláusulas de la convención colectiva se consideran inderogables y ningún acuerdo particular cancela o limita su obediencia (Bulgaria, Canadá, Chile Francia Rusia, Suiza), ya que tienen él carácter de institución de orden público. Por último la mayor parte de ellas no contienen sanciones enérgicas cuando la convención es alterada, ni se exigen graves responsabilidades por la violación de los convenios normativos. Esto se advierte en las legislaciones iberoamericanas y en las de algunos países de la órbita socialista; de ahí que la aplicación de sanciones por incumplimiento de los contratos de trabajo se torne más complicada, sobre todo cuando se coloca al obrero por encima de leyes civiles o penales o se dificulta la posibilidad de hacer efectiva la responsabilidad de los sindicatos.

La infracción laboral, por tanto, no se encuentra subordinada a la responsabilidad civil o penal, aun cuando pueda darse el resarcimiento de daños y perjuicios. Tal es el caso de la legislación mexicana, en la que encontramos estas situaciones: a) "el incumplimiento de las normas de trabajo por lo que respecta al trabajador sólo da lugar a su responsabilidad civil sin que en ningún caso pueda hacerse coacción sobre su persona" (artículo 32, de la Ley Federal del Trabajo); b) "es nula la renuncia que los trabajadores hagan de los salarios devengados, de las indemnizaciones y demás prestaciones que deriven de los servicios prestados, cualquiera que

sea la forma o denominación que se le dé" (artículo 33, de la Ley Federal del Trabajo); c) "los trabajadores dispondrán libremente de sus salarios, cualquier disposición o medida que desvirtúe este derecho será nula" (artículo 98, de la Ley Federal del Trabajo); d) "está prohibida la imposición de multas a los trabajadores, cualquiera que sea su causa o concepto" (artículo 107, de la Ley Federal del Trabajo); e) los descuentos en los salarios de los trabajadores están prohibidos, salvo los casos de excepción establecidos por la ley (artículo 110, de la Ley Federal del Trabajo); f) "las deudas contraídas por los trabajadores con sus patrones en ningún caso devengarán intereses" (artículo 111 de la Ley Federal del Trabajo); g) los salarios de los trabajadores no podrán ser embargados, salvo el caso de pensiones alimenticias decretadas por autoridad competente, los patrones no están obligados a cumplir ninguna orden judicial o administrativa de embargo (artículo 112, de la Ley Federal del Trabajo); h) los trabajadores no necesitan entrar a concurso quiebra suspensión de pagos o sucesión (artículo III, de la Ley Federal del Trabajo), e i) la suspensión en el trabajo, como medida disciplinaria, no podrá exceder de ocho días (artículo 423, fracción X, de la Ley Federal del Trabajo).

Ahora bien, lo anterior no significa que puedan ser sancionados los trabajadores si incurrían en determinadas infracciones. La ley establece que las violaciones a las normas de trabajo cometidas por los patrones o por los trabajadores se sancionarán de conformidad con las disposiciones del título XVI independientemente de la responsabilidad que les corresponda por el incumplimiento de sus obligaciones. La cuantificación de las sanciones pecuniarias se hará tomando como base de cálculo la cuota diaria de salario mínimo general vigente, en el lugar y tiempo en que se cometa la violación (artículo 992, de la Ley Federal del Trabajo); cuando alguna violación no este

sancionada en la ley, se impondrá a los infractores multa por el equivalente de 3 a 315 veces el salario mínimo general, tomando en consideración la gravedad de la falta y las circunstancias del caso, pero cuando la multa se aplique a un trabajador, esta no podrá exceder al importe señalado en el último párrafo del artículo 21 constitucional (artículo 1002, de la Ley Federal del Trabajo). Los trabajadores, los patrones y los sindicatos podrán denunciar ante las autoridades del trabajo las violaciones a las normas de trabajo (artículo 1003, de la Ley Federal del Trabajo). Finalmente, el trabajador que presente documentos o testigos falsos en un juicio laboral, podrá ser infraccionado con multa que no podrá exceder del salario que perciba en una semana (artículo 1006, de la Ley Federal del Trabajo).

Las infracciones patronal es comprenden distintas sanciones que incluyen prisión de tres meses a dos años y multa hasta veinte o cincuenta veces el salario mínimo general, cuando no se pague el salario mínimo o se exijan comprobantes de pago que amparen sumas de dinero superiores a las que efectivamente se hizo entrega (artículo 1004, de la Ley Federal del Trabajo); así como multas por el incumplimiento de las normas relativas a la remuneración de los trabajos, duración de la jornada y descansos, violación de las normas contenidas en el reglamento interior de trabajo o de las normas que rigen el trabajo de las mujeres y de los menores (artículo 1000, de la Ley Federal del Trabajo) infracciones a las disposiciones contenidas en los contratos especiales (trabajo en el mar, a domicilio o del campo; trabajo de domésticos y en hoteles, restaurantes bares y establecimientos semejantes, a que se contraen los artículos 995 y 999, de la Ley Federal del Trabajo) y a las disposiciones administrativas derivadas del incumplimiento de las normas de seguridad e higiene, de capacitación y adiestramiento, de prevención de riesgos profesionales o provenientes de actos que impidan la

inspección o vigilancia que practiquen las autoridades del trabajo (artículo 994, de la Ley Federal del Trabajo).

DESPIDO

Es la disolución unilateral de la relación de trabajo por parte del patrón, ante el incumplimiento grave y culposo de las obligaciones del trabajador.

El sistema adoptado por la ley para determinar las causales de despido, consistente, por una parte, en la enumeración limitativa de las causas más comunes, fijadas expresamente en las primeras catorce fracciones del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo. Por la otra, en la posibilidad de que los tribunales de trabajo resuelvan casuísticamente, facultándose a las Juntas para que a su juicio, contemplen situaciones similares cuando resulten igualmente graves a las anteriores (fracción final del artículo 47).

De conformidad con este precepto, son causas justificadas de despido (de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón):

I. Engañarlo el trabajador o en su caso, el sindicato que lo hubiese propuesto o recomendado con certificados falsos o referencias en los que se atribuyan al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador;

II. Incurrir el trabajador, durante sus labores, en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares o del personal directo o administrativo de la

empresa o establecimiento, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia;

III. Cometer el trabajador contra alguno de sus compañeros, cualquiera de los actos enumerados en la fracción anterior si como consecuencia de ellos se altera la disciplina del lugar en que se desempeñe el trabajo;

IV. Cometer el trabajador, fuera del servicio, contra el patrón, sus familiares o personal directivo o administrativo, alguno de los actos a que se refiere la fracción II, si son de tal manera grave que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo;

V. Ocasionar el trabajador, intencionalmente, perjuicios materiales durante el desempeño de las labores o con motivo de ellas, en los edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo;

VI. Ocasionar el trabajador los perjuicios de que habla la fracción anterior siempre que sean graves, sin dolo, pero con negligencia tal, que ella sea la causa única del perjuicio;

VII. Comprometer el trabajador, por su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él;

VIII. Cometer el trabajador actos inmorales en el establecimiento o lugar de trabajo;

IX. Revelar el trabajador los secretos de fabricación o dar a conocer asuntos de carácter reservado en perjuicio de la empresa;

X. Tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un periodo de treinta días, sin permiso del patrón o sin causa justificada;

XI. Desobedecer el trabajador al patrón o a sus representantes, sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo contratado;

XII. Negarse el trabajador a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades;

XIII. Concurrir el trabajador a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que, en este último caso exista prescripción médica. Antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentar la prescripción suscrita por el médico;

XIV. La sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador una pena de prisión, que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo, y.

XV. Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere".

Con las reformas de 1980 se reglamento el deber de dar aviso a los trabajadores despedidos, en los términos siguientes:

El patrón deberá dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión.

El aviso deberá hacerse del conocimiento del trabajador, y en caso de que éste se negare a recibirlo, el patrón dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la rescisión, deberá hacerlo del conocimiento de la Junta respectiva,

proporcionando a esta el domicilio que tenga registrado y solicitando su notificación al trabajador.

La falta de aviso al trabajador o a la Junta, por sí sola bastará para considerar que el despido fue injustificado" (artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo).

Aunque sin consideración específica en la ley, el llamado "abandono de empleo" es tal vez, la causal más frecuente de despido.

Para algunos autores el despido es un mal necesario que resquebraja el principio de estabilidad en el empleo, destruyendo en el orden individual, el derecho al trabajo consignado en el artículo 3o., de la ley.

Frente al despido injustificado el trabajador podrá elegir ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, entre la indemnización de tres meses de salario o su reinstalación en el empleo, es decir, el cumplimiento del contrato de trabajo (artículos 123, apartado A, fracción XXII de la Constitución y 48 de la Ley Federal del Trabajo).

La reinstalación consiste en conferir al trabajador la posesión material de su puesto en las mismas condiciones con que lo venía desempeñando, salvo que al momento de la ejecución del laudo se hubieran incrementado los salarios o las demás condiciones de trabajo. Es, en fin, la reintegración al trabajador de los derechos que le corresponden en la empresa como consecuencia de la prestación de sus servicios. La reinstalación implica, obviamente, el Pago de los salarios caídos o vencidos, desde el momento del despido hasta la fecha del cumplimiento del laudo (artículo 48, de la Ley Federal del Trabajo).

De igual manera, si el trabajador injustificadamente despedido optara por su indemnización, además de tres meses de salario, podrá exigir el pago de los salarios caídos desde la fecha de su separación hasta el momento en el que el laudo sea cumplido (artículo 123, apartado A, fracción XXII de la Constitución y 48 de la Ley Federal del Trabajo).

En los supuestos de referencia, los trabajadores deberán hacer valer sus acciones respectivas, en un plazo de dos meses, término de prescripción previsto a tal efecto en el artículo 518 de la ley.

En mérito al principio de estabilidad en el empleo, los patrones únicamente podrán eximirse de la obligación de reinstalar mediante el pago de la indemnización estipulada en el artículo 50 de la ley, en los supuestos taxativamente mencionados en el artículo 49; a saber:

I. Si la relación de trabajo fuere por tiempo determinado menor de un año en una cantidad igual al importe de los salarios de la mitad del tiempo de servicios prestados, si excediera de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de seis meses por el primer año y de veinte días por cada uno de los años siguientes en que hubiese prestado sus servicios.

II. Si la relación de trabajo fuere por tiempo indeterminado, la indemnización consistirá en veinte días de salario por cada uno de los años de servicios prestados; y.

III. Además de las indemnizaciones a que se refieren las fracciones anteriores en el importe de tres meses de salario y en el de los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que paguen las indemnizaciones".

Cabe advertir que en atención a este mismo principio, los patrones no podrán negarse a respetar los laudos sobre despidos injustificados, toda vez que por dictado constitucional, la fracción XXI del apartado A del artículo 123 que en principio reconoce dicha facultad, no será aplicable a los supuestos comprendidos en la fracción XXII, la cual regula entre otros casos, el despido sin justificación.

Actualmente se cuestiona si para dichos supuestos la ley no contempla la indemnización adicional de veinte días de salario por cada año de servicios o bien si su texto, sin excluirlo, presenta graves lagunas jurídicas. Un importante sector de la doctrina considera que esta exigencia reclamada cotidianamente por los trabajadores, hace pensar en una auténtica costumbre de derecho, por lo que en todo caso y en base al principio de estabilidad en el empleo, debiera modificarse el artículo 48 de la ley, en el mismo sentido del artículo 50 que regula expresamente tal derecho.

Es opinión muy socorrida que los trabajadores deban determinar en la demanda si eligen su indemnización o su reinstalación, habida cuenta que no pueden reclamarse simultáneamente, por tratarse de acciones contradictorias que persiguen respectivamente, la disolución o la continuación de la relación de trabajo. Sin embargo, se ha afirmado con razón, que la verdadera acción que el trabajador hace valer es la reclamación de que el despido se estime injustificado, de suerte tal, que hasta que se produzca la declaración, o más aún, hasta el momento de la ejecución del laudo, deberá optarse sobre la indemnización o la reinstalación.

Corresponde al patrón la prueba del despido (artículo 784 fracciones IV y VI, de la Ley Federal del Trabajo), derecho seriamente vulnerado por la Corte, que en su jurisprudencia firme ha establecido: "En los conflictos originados

por el despido de un trabajador, toca a este probar la existencia del contrato de trabajo y el hecho de no estar ya laborando, cuando esas circunstancias sean negadas por el patrono". (SJF. Apéndice 1975, quinta parte, Cuarta Sala, tesis 65).

RESCISIÓN DEL CONTRATO

Del latín rescissum y significa rasgar, romper, dividir algo. El vocablo tiene la misma etimología de la palabra escisión que vale tanto como separación. Es una voz que expresa un concepto netamente jurídico a saber: privación de efectos de un negocio jurídico por sí mismo válido para lo futuro, por medio de una declaración de voluntad.

La nulidad es otra forma de ineficacia de los actos jurídicos. Pero la nulidad puede provenir, ya de la estructura misma del acto (objeto, motivo o condición ilícita o falta de las formalidades que la ley exige), o bien es efecto de la incapacidad de las partes o de los vicios de la voluntad de los otorgantes. Destruye los efectos del acto desde el momento de su celebración. Por lo contrario, la causa que da lugar a la rescisión se encuentra fuera del acto y de la idoneidad de la persona para celebrarlo, se pronuncia en razón del daño patrimonial que en ciertos y determinados actos, el acto jurídico produce en perjuicio de una de las partes que se encuentra en desventaja frente a la otra. Además la rescisión en principio solo debe privar al acto de los efectos que producirá en lo futuro.

Tanto una como otra causa de ineficacia (nulidad y rescisión) pueden afectar el acto parcialmente; pero para que esto ocurra tratándose de la nulidad, es

preciso que el vicio que la produce afecte sólo parcialmente al acto, al paso que la lesión que se produce, deriva del acto en su conjunto y no obstante el juez puede decretar la rescisión parcial del acto, por razones de equidad respetando el principio de la conservación del negocio jurídico de que se trata, que no necesariamente debe ser destruido para que desaparezca la lesión que causa.

La rescisión debe distinguirse también de la resolución, en que ésta última se produce como consecuencia del incumplimiento de la obligación de una de las partes de un contrato, o bien por efecto de que se ha realizado la condición resolutoria prevista por el autor o autora del acto para que éste deje de producir efectos.

La rescisión tiene lugar en los negocios bilaterales y onerosos, cuando una de las partes por efecto del negocio jurídico, ha sufrido una lesión patrimonial notoriamente desproporcionada a lo que él por su parte se obliga. En nuestro derecho (artículo 17 del Código Civil) se requiere además que la desproporción o desequilibrio burdo entre lo que se da y lo que se recibe, haya sido originado por la suma ignorancia, extrema miseria o notoria inexperiencia de la víctima de la lesión.

Nuestros tribunales y la Suprema Corte de Justicia, en algunas ejecutorias, emplean el vocablo rescisión, para referirse a casos de resolución de contratos por incumplimiento, afirmando que (información 1975, segunda parte, tercera sala) la rescisión: "produce sus efectos no sólo para el tiempo venidero sino con alcance retroactivo... y el retorno al estado anterior al vínculo contractual deshecho por modo resolutivo etc." De la misma manera tratándose de la resolución del contrato de arrendamiento tan alto tribunal no duda en emplear la voz rescisión, para extinguir la resolución contractual

por incumplimiento (Apéndice 1975, cuarta parte, tercera sala, tesis 56, y tesis 91).

La doctrina ha discutido si en el acto rescindible por lesión, nos hallamos en presencia de un vicio objetivo, o subjetivo del acto, o bien, de un defecto a la vez objetivo y subjetivo. Ya hemos dicho que la situación de miseria, de ignorancia o de notoria inexperiencia en que se encuentra una de las partes al celebrar el acto, no basta por si sola para rescindirlo. Ahora agregaremos que el contratante que sufre la lesión puede celebrar el acto con pleno conocimiento de la lesión que le causa; por lo tanto no hay error y si se quisiera ver en la extrema miseria una especie de violencia ejercida sobre uno de los contratantes o de dolo en el otro contratante, para arrancar o sorprender su consentimiento, debe tenerse presente que la violencia o el dolo (verdadero estado de necesidad) sólo vician la voluntad y por lo tanto dan lugar a la nulidad del acto cuando provienen del otro contratante o de un tercero y en el caso de rescisión por lesión no se presentan esos extremos.

No se trata tampoco de un vicio objetivo, porque como ya se dijo y no esta por demás reiterarlo, la razón por la cual el acto ha de ser privado de eficacia no se encuentra en el acto mismo (no en los elementos que lo integran ni en su escritura) sino fuera de él, en sus consecuencias económicas por ser éstas equitativas y por ello exigen la intervención judicial, para proteger al contratante débil, frente a la ventajosa posición de la otra parte. Lo dicho basta para excluir la posición ecléctica, que estima a la lesión como vicio subjetivo y objetivo a la vez.

Por otra parte -y aquí aparece claramente el fundamento racional de la rescisión-, la finalidad que con ella persigue el legislador, es proteger a uno

de los autores del acto frente al otro, al celebrar el contrato que se encuentra en una posición de evidente desventaja, de lo cual se aprovecha el otro contratante para obtener un lucro desmesurado.

La lesión y la usura tienen algo en común, el lucro desmedido valiéndose de la situación de notoria inexperiencia, extrema miseria o suma ignorancia en que contrata una de las partes. Así no es infrecuente que sea difícil distinguir desde el punto de vista moral, la lesión de la usura.

El aspecto tutelar de la rescisión frente a la lesión económica que sufren quienes intervienen en un acto jurídico aparece también en el derecho sucesorio, en las "particiones, que pueden rescindirse o anularse por las mismas causas que las obligaciones" (artículo 1788 del Código Civil). Debe observarse que en el precepto legal que se cita se distingue nítidamente la rescisión de la nulidad, aunque ello no obsta para que el legislador más adelante, en el artículo 2230, incida en el error de incluir a la lesión entre las causas de nulidad de los actos jurídicos.

Esta confusión del lenguaje es frecuente, así en la teoría como en la práctica. Y no se trata sólo de una cuestión de simple terminología el tratamiento de situaciones diferentes y de efectos jurídicos distintos, exige el empleo de un vocabulario adecuado, también distinto que servirá para marcar la diferencia sustancial de conceptos.

Tal vez el origen de esta deplorable confusión se encuentre en el derecho francés. En efecto, Bonnetcase en su Suplemento al Tratado de derecho civil de Baudry - Lacantinerie dice que: "la rescisión por lesión y la reductibilidad por exceso, en su aplicación a los menores, integran la teoría de las nulidades y se relacionan con las nulidades que dependen de la apreciación del juez, al paso que la rescisión o lesión cuando se aplica a los mayores en la

participación o en la venta de inmuebles, se incorpora a las nulidades de estricto derecho".

De allí fue tomado el concepto de rescisión por nuestros códigos de 1870 y 1884, en los que es sabido tenía una aplicación reducida al contrato de compraventa y a la partición, sistema que difiere enteramente del que adoptó el Código Civil de 1928 en vigor, extendiendo en el artículo 17 a todos los contratos onerosos la posibilidad de ser rescindidos por lesión

RESCISION DE TRABAJO

Para el profesor José Dávalos señala que " La rescisión es la división de las relaciones de trabajo decretada por uno de los sujetos, cuando el otro incurra gravemente en sus obligaciones, aun cuando existan relaciones individuales y colectivas de trabajo, la rescisión solo opera respecto a las primeras, pues en nuestro sistema jurídico no existe legislación aplicable a la rescisión de una relación colectiva de trabajo como en un contrato colectivo.

La rescisión de la relación del trabajo tiene ciertas características fundamentales son:

1. Es un acto unilateral; supone la conducta de un solo de los sujetos de la relación laboral.
2. Es un acto potestativo; en el supuesto de una causa de rescisión de la relación laboral, el sujeto a quien corresponde este derecho, puede ejercitarlo o no.

3. Es un acto formal; se da aviso por escrito de la fecha y causa de la rescisión, pero en un obligación impuesta al patrón y no al trabajador, conforme a lo dispuesto en los tres últimos párrafos del artículo 47.”⁴

CONFLICTO DE TRABAJO

Noción jurídica. En sentido lato son conflictos de trabajo, las controversias que pueden presentarse en las relaciones laborales. En sentido estricto, son las diferencias que pueden suscitarse entre trabajadores y patrones, sea entre aquéllos o sólo entre éstos, como consecuencia o con motivo del nacimiento, modificación o cumplimiento de las relaciones individuales o colectivas de trabajo (artículo 604, de la Ley Federal del Trabajo).

El pensamiento jurídico moderno ha conferido orientación procesal a los conflictos de trabajo, identificándolos con el concepto carnellutiano de

⁴ Dávalos José, Derecho del trabajo I, Editorial Porrúa 1997, Pag.140 y 141.

litigio, entendido como un conflicto de intereses calificado por la pretensión de uno de los interesados y la resistencia de su contraparte.

Clasificación. La Exposición de Motivos de la Ley de 70 establece que los conflictos de trabajo han sido clasificados por la doctrina y la jurisprudencia de conformidad con dos criterios:

1o., De acuerdo al interés en juego, se dividen en individuales y colectivos.

2o., Según su naturaleza, en conflictos de orden jurídico y de orden económico.

Los conflictos individuales son aquellos que afectan únicamente los intereses de orden particular, independientemente del número de personas que pudieran tener intervención, por ejemplo: el despido de un trabajador.

Los conflictos colectivos son aquellos que trascienden al interés profesional, también con independencia del número de participantes que intervengan. Tal es el caso de la reclamación del sindicato por el incumplimiento de las estipulaciones del contrato colectivo como la entrega de cuotas retenidas o la dotación de las asignaciones para el fomento cultural o recreativo.

Un notable sector de la doctrina ha sostenido que los conflictos de trabajo no se pueden presentar en forma pura, ya sea absolutamente jurídica o económica. Inevitablemente participan de un carácter mixto en el que puede prevalecer, según el caso, el aspecto jurídico o económico. En tal virtud resulta más adecuado referirse a los conflictos laborales de naturaleza preponderantemente económica o jurídica.

Son conflictos de naturaleza preponderantemente económica aquellas controversias relacionadas con la formación, modificación, suspensión o

terminación de las condiciones de trabajo. Estos conflictos atañen directamente a los fenómenos esencialmente económicos del capital y del trabajo.

Los conflictos de naturaleza preponderantemente económica, pueden revestir carácter individual o colectivo. Un conflicto de tipo individual de esta naturaleza sería por ejemplo: la demanda de la nivelación de los salarios por parte de un trabajador. Un ejemplo de conflicto colectivo de este tipo, sería el caso de la huelga con motivo de la firma de un contrato colectivo de trabajo, que presupone obviamente, la estipulación de las condiciones de trabajo y la afectación del interés profesional.

Por conflictos de naturaleza preponderantemente jurídica entendemos aquellas controversias referentes a la interpretación y aplicación de las normas jurídicas vigentes o de los contratos de trabajo. Este tipo de conflictos también pueden revestir naturaleza individual o colectiva.

De acuerdo al artículo 604 de la Ley Federal del Trabajo, se puede desprender otro criterio de clasificación, atendiendo a los sujetos que intervienen; en tal caso puede hablarse de:

- a) conflictos obrero patronales;
- b) conflictos interobreros, y
- c) conflictos interpatronales.

En conclusión y de acuerdo a la evolución de la doctrina, la legislación y la jurisprudencia, los conflictos contenciosos entre los factores de la producción, se pueden dividir en cinco grupos:

- a) obreropatrones: individuales jurídicos;
- b) obreropatrones: colectivos jurídicos;
- c) obreropatrones: colectivos económicos;
- d) interobreros: individuales y colectivos, y
- e) interpatrones: individuales y colectivos.

DENUNCIA

Del verbo denunciar, que proviene del latín denuntiare, el cual significa "hacer saber", "remitir un mensaje".

La expresión denuncia tiene varios significados. El más amplio y difundido es el que la entiende como un acto en virtud del cual una persona hace del conocimiento de un órgano de autoridad, la verificación o comisión de determinados hechos, con el objeto de que dicho órgano promueva o aplique las consecuencias jurídicas o sanciones previstas en la ley o los reglamentos para tales hechos. Dentro de este significado amplio se puede ubicar el que se da a esta expresión dentro del derecho procesal penal, como acto por medio del cual una persona pone en conocimiento del órgano de la acusación (el Ministerio Público, en México) la comisión de hechos que pueden constituir un delito perseguible de oficio. Al lado de la denuncia, el artículo 16 Constitucional, permite la querrela como medio para iniciar la averiguación previa; al igual que la denuncia, es una participación de hecho que pueden constituir delito, formulada ante el órgano de la acusación, por

persona determinada e identificada, pero a diferencia de la simple denuncia, debe tratarse de un supuesto delito perseguible a petición del ofendido y debe ser hecha precisamente por este o su representante legal. Fuera de estos dos medios legítimos de iniciar la averiguación previa en el proceso penal, se entiende que el artículo 16 Constitucional proscrib todos los demás medios, como las delaciones secreta y anónima y las pesquisas general y particular.

Además de este significado preciso de la expresión denuncia dentro del derecho procesal penal, también tiene uno similar en el derecho disciplinario de los funcionarios judiciales, donde se le utiliza como medio para poner en conocimiento del órgano sancionador las posibles faltas oficiales en que incurran dichos funcionarios. En este sentido, el Código Procesal Civil alude a la llamada "queja" como denuncia de faltas oficiales (artículos 171, 724 y 47 del título especial de la justicia de paz. En el derecho procesal civil, la denuncia es entendida como una actitud del demandado que consiste en solicitar al juzgador que haga del conocimiento de un tercero el juicio que se ha iniciado con la demanda, y lo llame a participar en él, para que la sentencia que se llegue a dictar pueda adquirir, en su caso, la autoridad de la cosa juzgada frente a dicho tercero llamado a juicio. También se alude a la denuncia de un intestado, para designar la forma de iniciación del juicio sucesorio ab intestato, manifestando el fallecimiento de una persona sin dejar testamento y acompañando los documentos que acrediten su parentesco con el denunciante (artículo 799 Código Procesal Civil).

En el derecho internacional público la denuncia es uno de los modos de terminación de los tratados internacionales, y consiste en la declaración de voluntad que hace una de las partes contratantes de retirarse del tratado, sin responsabilidad, en los términos previstos en el propio tratado.

Derecho procesal penal. En el derecho procesal penal, la denuncia de hechos probablemente delictuosos puede ser formulada de manera verbal o por escrito, ante el Ministerio Público o la policía judicial. Cuando la denuncia se presente verbalmente, se hará constar en el acta que levantará el funcionario que la reciba. En ambos casos, deberá contener la firma o la huella digital del denunciante y su domicilio; y el funcionario que la reciba, deberá requerir a éste para que se produzca bajo protesta de decir verdad.

La denuncia debe limitarse a describir los hechos supuestamente delictivos, sin calificarlos jurídicamente. El funcionario que reciba la denuncia debe prevenir al denunciante para que ajuste su denuncia a esta exigencia, e informarle sobre la trascendencia jurídica del acto que realiza, las penas en que incurrirán quienes se conducen con falsedad ante las autoridades y las modalidades del procedimiento.

Cuando el denunciante haga publicar la denuncia, estará obligado a publicar también a su costa y en la misma forma utilizada para esa publicación, el acuerdo que recaiga al concluir la averiguación previa, si así lo solicita la persona en contra de la cual se hubiese formulado dicha denuncia (artículos 2o., fracción I, 118 y 119 del Código Federal de Procedimientos Penales y 274 y 276 del Código de Procedimientos Penales).

Derecho procesal civil. En la legislación civil del Distrito Federal no se regula de manera sistemática la "denuncia del pleito a terceros". El artículo 2823 del Código Civil prevé esta posible actitud del demandado, cuando se trate de un fiador, en los siguientes términos: "Si hubiere renunciado a los beneficios de orden y excusión, el fiador, al ser demandado por el acreedor, puede denunciar el pleito al deudor principal, para que éste rinda las pruebas

que crea conveniente; y en caso de que no salga al juicio para el indicado objeto, le perjudicará la sentencia que se pronuncie contra el fiador".

JUICIO LABORAL

Conjunto de actos que se realizan ante un juez de trabajo, ante un tribunal de trabajo o ante una junta de conciliación y arbitraje a consecuencia de controversias o discusiones que, con arreglo a las leyes, sostienen trabajadores y patrones por violaciones a una relación de trabajo o debidas a la rescisión, modificaciones, suspensiones o terminaciones de un contrato individual o colectivo que hayan celebrado.

Cabanellas nos dice que estimada la capacidad o facultad de los seres humanos para distinguir lo verdadero de lo falso, que es en esencia lo que constituye un juicio en lo jurídico podemos definir al juicio laboral como la capacidad de obrar que se reconoce a un trabajador o a un empleador en relación con el conocimiento, tramitación y fallo (de una causa, por un juez o tribunal del trabajo).

La palabra proviene del latín iudicium que significa la facultad del alma, a cuya virtud el hombre puede distinguir el bien y el mal y lo verdadero de lo falso, de ahí que toda la doctrina lógico-jurídica del juicio tenga un carácter formal y abstracto y las reglas que de ella se infieren sean exactas dentro de dicha abstracción, porque se apoyan en el lazo o conexión formal que el juicio establece entre las ideas y su mutua referencia. Descubrir por lo tanto lo verdadero o lo falso en los intereses opuestos de dos o más personas, respecto a derechos y obligaciones que ostentan, es la tarea que

corresponde al juez que dirija y tramite una controversia, a efecto de otorgar una justa decisión, declarando o haciendo respetar un derecho, o imponiendo una pena.

Siempre que se promueve un juicio existen intereses opuestos y se supone una lesión de derecho, que es lo que se ventila en los debates judiciales; pero para algunos tratadistas la serie de actuaciones que se llevan a cabo no son propiamente el juicio, sino el método con que en el se procede. Según ellos promovida la legítima discusión de un negocio ante autoridad competente, ésta absuelve o condena, en el primer caso afirma que no existe la supuesta infracción del derecho y que por tanto no es preciso acordar reparación alguna; en el segundo declara que el orden jurídico ha sido perturbado y que el autor de esta perturbación se halla obligado a obrar de modo que, en lo posible, desaparezca el agravio.

Los elementos que podemos distinguir en todo juicio son: un derecho cuestionado o una cosa litigiosa; partes discrepantes, ley o procedimiento conforme a los cuales se instruyen los casos; autoridad judicial que juzga y resuelve. De acuerdo con estos elementos han sido clasificados los juicios: a) por razón de las materias que se adoptan en juicios arbitrales y juicios contenciosos; b) por la instancia de que se trate, en juicios civiles, juicios mercantiles, juicios penales o criminales, juicios administrativos, juicios constitucionales o juicios laborales, c) por razón de la cantidad que se controvierte o reclama, se distingue entre juicios de mayor o menor cuantía; d) por razón del objeto, en juicios petitorios y juicios posesorios; e) por la forma en que se presenten, pueden ser juicios escritos, orales o especiales; f) en función de las acciones que se intentan: declarativos, ejecutivos, ordinarios o extraordinarios, y g) por razón del fuero: secular, militar, eclesiástico, político, etc. No hemos considerado la concurrencia, ya que esta

no da con exclusividad en materia de trabajo al clasificarse los juicios en individuales y colectivos.

Indica Ovalle Favila que en los ordenamientos procesales españoles y latinoamericanos la palabra juicio se emplea con dos significados: como sinónimo de proceso y, más específicamente, como sinónimo del procedimiento a través del cual se desenvuelve todo un proceso; pero que asimismo se le emplea como sinónimo de sentencia, o sea la etapa resolutoria del proceso. En nuestro país en reciente reforma a la Ley Federal del Trabajo se incluyó un título, el XIV, bajo el rubro de "Derecho procesal del trabajo", en cuyos capítulos dieciséis a veinte, se fijaron las normas para seis diferentes tipos de procedimiento: a) el procedimiento de conciliación (artículos del 865 a 869, de la Ley Federal del Trabajo); b) el procedimiento ordinario (artículos 870 al 891); c) los procedimientos especiales (artículos 892 al 899); d) los procedimientos de los conflictos colectivos de naturaleza económica (artículos 900 al 919), y e) el procedimiento de huelga (artículos 920 al 938). Un título más, el XV, se destinó a reglamentar los procedimientos de ejecución (artículos 939 al 975), el procedimiento de las tercerías y preferencias de créditos (artículos 976 al 981) y los procedimientos llamados paraprocesales, referidos a todos aquellos asuntos que por mandato legal, por su naturaleza o a solicitud de parte interesada, requieran la intervención de la junta, sin que esté promovido jurisdiccionalmente conflicto alguno (artículos 982 al 991).

La ley de 1931 sólo se refirió en forma genérica al procedimiento ante las juntas y en el título IX incluyó el de conciliación, arbitraje las providencias precautorias, las tercerías los conflictos de orden económico y la ejecución de los laudos (artículos 440 al 648, de la Ley Federal del Trabajo de 1931). Con lo anterior pretendemos aclarar que, proceso y juicio, se refieren ambos

a la discusión y resolución de un conflicto jurídico, ya que a los actos que constituyen el desarrollo jurisdiccional se les denomina juicio o actos procesales. La función substitutiva de uno a otro no la encontraremos en el juicio lógico que formula el órgano jurisdiccional para determinar cual es el interés jurídico que debe realizarse, si no en la apropiación y satisfacción del interés no satisfecho. Para algunos tratadistas debe substituirse la palabra juicio por el concepto proceso, en razón de que la primera no significa el desarrollo de una función al no comprender en la actualidad la serie de actos coordinados para alcanzar una finalidad, que es lo que otorga naturaleza propia al proceso jurisdiccional.

De acuerdo con estas ideas, procede distinguir los periodos en que se ha dividido el juicio laboral en nuestra legislación: el propiamente conciliatorio; el de arbitraje; el de alegatos; el de discusión y resolución, y el de ejecución. Examinémoslos.

Periodo conciliatorio. Se presenta a través de dos instancias distintas: ante las juntas federales o locales de conciliación o ante las juntas de conciliación y arbitraje. Respecto de las primeras los representantes deberán procurar un arreglo extrajurídico de los conflictos; pero de no ser esto posible abrirán el juicio a prueba y recibirán las que trabajadores y patrones juzguen conveniente rendir ante ellos. Podrán actuar como tribunal de instancia únicamente cuando los conflictos tengan por objeto el cobro de prestaciones cuyo monto no exceda del importe de tres meses de salario; en los demás casos integrarán un expediente y lo remitirán a la junta de conciliación y arbitraje competente, para que ésta continúe el procedimiento. (Artículos del 600 al 603, de la Ley Federal del Trabajo).

Si la demanda es presentada directamente ante la junta de conciliación y arbitraje ésta abrirá un periodo conciliatorio, asistiendo las partes a la audiencia respectiva personalmente, sin la presencia de abogados patronos, asesores o apoderados, con el objeto de celebrar pláticas directas y exhortarlas a llegar a un arreglo en sus diferencias. De llegar dichas partes a un acuerdo se dará por terminado el conflicto y se formulará un convenio que producirá todos los efectos legales inherentes a un laudo pasado en autoridad de cosa juzgada.

Periodo de arbitraje. Si las partes en un juicio laboral no llegaren a un arreglo conciliatorio, se pasará aquel a un segundo periodo, el cual se divide en las siguientes etapas: a) de revisión de los presupuestos procesales; es decir, la junta esta obligada a examinar previamente las cuestiones de competencia y personalidad de las partes en el proceso laboral, a tomar en consideración la posible afectación de derechos que correspondan a terceras personas ajenas al juicio; a instruir los incidentes de impedimentos o excusa cuando los representantes o auxiliares se encuentren impedidos para conocer de los juicios en que vayan a intervenir; a resolver las solicitudes de acumulación de juicios laborales cuando ello proceda; y de acuerdo con la reforma recientemente introducida, cuando el actor sea el trabajador o sus beneficiarios, de notar alguna irregularidad en el escrito de demanda o aparecer del mismo que se están ejercitando acciones contradictorias, al admitir dicha reclamación señalará los defectos u omisiones en que haya incurrido la parte y la prevendrá para que los subsane dentro de un término de tres días. En términos jurídicos esto equivale a una suplencia de la queja por parte de la autoridad jurisdiccional (artículos 689, 690, 698, 707, 766 a 769 y 873, segundo párrafo de la Ley Federal del Trabajo).

b) De fijación de la litis, conforme a estas normas la parte actora podrá reproducir su demanda o modificarla en la audiencia de demanda y excepciones respectiva; la parte demandada contestara oralmente o por escrito y podrá proponer cualquier reconvencción, en cuyo caso la audiencia se suspenderá por un periodo de cinco días para que la actora pueda contestar la reconvencción. De no concurrir las partes a la audiencia, ésta tendrá lugar en cualquier forma y se tendrá por reproducido el escrito original de reclamación y por contestado en sentido afirmativo salvo prueba en contrario, bien para demostrar que el actor no fue trabajador del demandado, para negar el despido o para acreditar que no son ciertos los hechos afirmados en la demanda. Lo anterior con la finalidad de que no se interrumpa el juicio y se acelere el trámite de las etapas posteriores (artículos del 877 al 879, de la Ley Federal del Trabajo).

c) Ofrecimiento y admisión de pruebas, en esta etapa la parte actora ofrecerá pruebas relacionadas con los hechos controvertidos, el demandado podrá objetar tales pruebas y ofrecerá las suyas, las que a su vez podrán ser objetadas por la actora. Concluido el ofrecimiento de pruebas, sólo podrán ofrecerse durante el procedimiento aquellas otras que puedan relacionarse con las ofrecidas por la contraparte o con hechos supervenientes, en cuyo caso podrá suspenderse el procedimiento hasta integrarlo con dichas nuevas probanzas, a fin de que la Junta resuelva sobre su admisión y proceda a su desahogo (artículos del 879 al 881, de la Ley Federal del Trabajo).

d) Desahogo de pruebas, ofrecidas las pruebas si las partes están conformes en que la controversia puede quedar reducida a cuestiones de derecho, ahí se cerrará la instrucción del juicio. Pero de resultar necesario recabar informes, copias o la presencia de personas ajenas al juicio, o bien la recepción y despacho de probanzas exige diversas actuaciones (vanas

audiencias, exhortos, despachos, inspecciones, etc.), esta etapa se prolongará por el tiempo necesario hasta agotar las instancias que el juicio requiera (artículos. 882 al 884, de la Ley Federal del Trabajo).

Periodo de alegatos. Al concluir el desahogo de las pruebas se concederá término a las partes para producir sus alegatos respectivos, cerrándose con el auto correspondiente la instrucción del juicio laboral pasando el expediente al auxiliar de la junta para que formule un proyecto de resolución que contendrá: un extracto de la demanda y la contestación, de la réplica y contrarréplica que pudiera haberse producido al modificarse la reclamación inicial, y de la reconvención y contestación de la misma, de haber existido esta actuación por parte del demandado. Fijada la litis y hecha una relación de las pruebas admitidas y desahogadas, se hará una apreciación en conciencia de las mismas, señalándose los hechos que deban considerarse probados, proponiendo el auxiliar los puntos resolutivos del juicio. El proyecto se turnará a los representantes, quienes podrán solicitar pruebas para mejor proveer o insistirán en la práctica de diligencias que por alguna circunstancia no se hubieran podido llevar a cabo. El desahogo de estas pruebas o diligencias permitirá nuevas alegaciones y obligará a la modificación del proyecto original (artículos 885 al 886, de la Ley Federal del Trabajo).

VII. Periodo de discusión y resolución. Aceptado el proyecto de resolución por los representantes obreros y patronales, el presidente de la junta citará a una audiencia de discusión y votación del mismo, que tendrá lugar dentro de los diez días siguientes de haber concluido todas las diligencias a que se ha aludido. En la referida audiencia el secretario de la junta dará lectura al proyecto de resolución, a los alegatos e indicará las observaciones que hubieren formulado las partes. Terminada la discusión se procederá a

votarlo, declarándose el resultado (artículos 885 a 889, de las Ley Federal del Trabajo).

VIII. Periodo de ejecución. El laudo o resolución pronunciada podrá ser ejecutada una vez que haya sido notificado a las partes. Si alguna de ellas lo impugna y solicita amparo de la justicia federal, dicha ejecución será suspendida previo aseguramiento de los intereses patrimoniales del trabajador y el otorgamiento de fianza por parte del demandado, si es éste quien solicita el amparo, de ser el trabajador quien solicite tal protección el juicio quedará sub. judice hasta en tanto se dicte resolución definitiva. Corresponde a los presidentes de las juntas de conciliación permanentes, a los de las juntas de conciliación y arbitraje o a los de juntas especiales, la ejecución de los laudos, para cuyo cumplimiento podrán hacer uso de los medios de apremio establecidos por las leyes (artículos del. 940 al 943, de la Ley Federal del Trabajo).

A título de colofón deberá agregarse que si un patrono se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la junta, se dará por terminada la relación de trabajo, pero se condenará a indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario, fijándosele además como responsabilidad del conflicto el importe de las prestaciones legales a que tenga derecho el trabajador y los salarios caídos que se causen hasta el momento de pagar la indemnización a la cual se le condene (artículos 50, 162 y 947, de la Ley Federal del Trabajo ; fracción XXII del apartado "A" del artículo 123 Constitucional).

INSTITUTOS DEL TRABAJO

La palabra instituto proviene del latín institutum y fue aplicada a partir de la Edad Media a las corporaciones científicas, literarios o artísticas dedicadas a la enseñanza o investigación de una materia académica determinada. Por antonomasia se da el nombre de instituto a centros de instrucción en una ciencia, arte o disciplina técnica. Los institutos del trabajo son, en consecuencia, centros profesionales de investigación y formación para el desarrollo de métodos y sistemas propios de la materia laboral.

La Ley Federal del Trabajo de 1970 fijó como una obligación de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social la de organizar un instituto del trabajo, que se encargaría de la preparación y elevación del nivel cultural del personal técnico y administrativo de esa dependencia del ejecutivo federal. La ley de 1931 ninguna mención hizo al respecto, por lo que puede decirse con propiedad que los institutos laborales surgen con la nueva legislación, teniendo este carácter el Instituto Nacional de Productividad, el Instituto del Trabajo (hasta hace poco tiempo Instituto Nacional de Estudios del Trabajo, INET), el Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento, el Centro de Estudios Históricos del Movimiento Obrero Mexicano y el Centro Nacional de Información y Estadísticas del Trabajo, aclarándose que en la actualidad estos dos últimos centros han quedado incorporados junto con la Editorial Popular dependiente de dicha Secretaría, al Instituto Nacional del Trabajo, como se explicará más adelante.

El Instituto Nacional de Productividad fue asimismo en su origen un centro dedicado a la investigación sobre la productividad en el país (CENAPRO), entendida esta como el aprovechamiento y asignación racional de los recursos nacionales así como el logro de una mayor eficiencia y competitividad de la actividad económica. El incremento a la productividad ha sido en la actualidad concebido en todas las naciones desarrolladas como

un medio para elevar el bienestar social, entendido el desarrollo como una riqueza que debe ser compartida.

Este fue el motivo de la creación de dicho centro, en el cual sus metas se dirigieron a la organización del aparato productivo mediante la aplicación de tecnologías adecuadas a las necesidades específicas de cada grupo, sector o región, y en menor escala, a financiar programas de productividad a través de un fideicomiso constituido por Nacional Financiera. Por desgracia, estas metas no pudieron ser cumplidas, siendo lo anterior la razón de haberse creado mejor un Instituto Nacional de Productividad con distintos objetivos, entre los que debemos destacar: a) la realización de programas de investigación vinculados al desarrollo económico y social del país; b) la divulgación de conocimientos y aplicación de métodos y sistemas de organización y administración, mediante la capacitación y el desarrollo de personal que vaya a encargarse de actividades agropecuarias industriales y de servicios; c) la formación de cuadros técnicos especializados en la planeación administración y formación profesional específica, y d) la elaboración de normas y criterios técnicos que sirvan a las acciones que los patrones y trabajadores realicen en materia de productividad.

Por la eficacia de estos objetivos el Instituto ha desarrollado un Programa de Adiestramiento Rápido de la Mano de Obra (ARMO) y varios programas de capacitación y adiestramiento por estimarse que elevar el nivel educativo del hombre es el principal propósito al que debe darse impulso, por ser aquel el más importante generador, adaptador y trasmisor de tecnología. A pesar de estos objetivos el Instituto fue de corta vida, pues por decreto presidencial de fecha 30 de marzo de 1983 se le suprimió, transfiriendo sus funciones al Instituto del Trabajo, único que ha subsistido con este carácter asimilándose a él todas las otras instituciones a las que hacemos referencia.

El Instituto del Trabajo (INET en su origen) ha quedado por ello integrado con una junta directiva y varias subdirecciones. En la junta directiva intervienen los titulares de las Secretarías del Trabajo, Hacienda, Educación, Programación y Presupuesto y Energía y Minas o sus representantes personales, así como también representantes de las centrales de trabajadores: CTM, CROM, CROC y sindicato minero, y representantes de la Confederación de Cámaras Industriales (CONCAMIN), Confederación de Cámaras de Comercio (CONCANACO) y Confederación Patronal de la República Mexicana (COPARMEX). En las subdirecciones: personal del extinto Instituto de Productividad; de los centros de Estudios Históricos del Movimiento Obrero Mexicano de Información y Estadísticas del Trabajo y de la Editora Popular.

El Instituto sin dejar su labor de investigación ha vuelto a ser un centro de enseñanza para funcionarios y empleados de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, así como de otras dependencias gubernamentales y paraestatales al que se pretenda capacitar en la materia laboral. Se ha convertido en un órgano desconcentrado de dicha Secretaría del Trabajo, que deberá planear, organizar y ejecutar las actividades educativas y formativas destinadas a mejorar los niveles de conocimiento de todo el personal técnico-administrativo del sector público que en alguna forma tenga relación con las enseñanzas del derecho del trabajo. Además, en lo sucesivo deberá promover la formación de asesores que coadyuven con los factores de la producción, trabajo y capital, en las cuestiones que a éstos interesen, así como realizar estudios conforme a un enfoque interdisciplinario con apoyo en las ciencias sociales y económicas, a efecto de que sean ampliamente conocidas las perspectivas que ofrece la realidad nacional y las alternativas de solución que resulten asequibles. Sus estudios

de investigación serán a nivel nacional e internacional, para lo cual dispondrá de publicaciones adecuadas, organizará congresos e intercambiará experiencias con otros organismos en materia del movimiento obrero organizado.

En cuanto a la subdirección de Estudios Históricos del Movimiento Obrero Mexicano, continuará, sin duplicidad de funciones con otras dependencias administrativas, realizando el acopio de documentación relacionada con la aparición, desenvolvimiento y finalidades de las organizaciones de trabajadores en nuestro país, a partir del siglo pasado y hasta la época presente. Prepara igualmente informes y trabajos que permitan conocer la esencia y naturaleza del movimiento organizado, su estructura y su influencia en nuestra sociedad.

Finalmente, el Instituto del Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento, tendrá como funciones: a) la promoción de empleos: b) se encargará de la colocación de los trabajadores; c) atenderá su capacitación y adiestramiento, y d) les hará entrega de las constancias de habilidades laborales que obtengan una vez concluidos su preparación y estudios en un determinado oficio o especialidad productiva. En lo administrativo dependerá de una Unidad Coordinadora, constituida como organismo público desconcentrado de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (artículos 537 y 538, de la Ley Federal del Trabajo), pero tiene autonomía para la realización de sus funciones, en particular las de capacitación y adiestramiento puesto que no solo señala los requisitos que deben observar los planes y programas de enseñanza, sino que en los términos de la propia ley (artículo 153-C, de la Ley Federal del Trabajo) debe autorizar y registrar a las instituciones o escuelas que deseen impartirla; así como apoyar, modificar o rechazar los que los patrones presenten y no sean acordes a los

lineamientos y técnicas aprobadas por el Comité Nacional de Capacitación y Adiestramiento.

CAPITULO TRES.

En todo el mundo hay disparidad en cuanto al tipo de régimen normativo adoptado por cada país. Así, aunque tradicionalmente se alude a varias familias jurídicas, entre las que destacan la del *common law* y la romano-canónica, es decir encontrar Estados cuya organización normativa sea idéntica. En toda nación el derecho se estudia y practica de manera singular, en virtud de razones derivadas de la historia y de la realidad sociopolítica de cualquier conglomerado humano.

El sistema jurídico mexicano presenta características que lo hacen único, pues su evolución ha sido impulsada por numerosos avatares históricos y por necesidad de actualizarlo para que cumpla con los desafíos impuestos por la globalización. El régimen jurídico del México decimonónico no guarda relación con el siglo XXI: La vida constitucional y legal de nuestro país ha tenido que transformarse, a fin de colmar, sin minusvalorar la justicia, el permanente deseo de seguridad jurídica que reclaman y merecen los gobernados.

El contenido de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como el de las numerosas leyes que de ella derivan, han dado lugar a instituciones y figuras jurídicas y a un aparato jurisdiccional tan amplio como justificado, cuya misión radica en impedir que la convivencia armónica entre los individuos sea sustituida por el desorden. Tanto pronto como se desconoce el derecho sobreviene la anarquía, de ahí la pertinencia de soslayar, los alcances de las prerrogativas que asisten a los hombres respecto

de la autoridad, junto con los diversos medios instrumentados para salvaguardarlas.

Como la propia ley estima inexcusable su ignorancia, se hace necesario que los justificables conozcan, aun someramente, el panorama normativo que define la extensión de su propia libertad dentro de la sociedad en la que viven, así como estar enterado del conjunto de órganos jurisdiccionales a los que pueden acudir para dirimir los conflictos en lo que, como sujeto de derechos y obligaciones, pueda verse involucrado.

ANTECEDENTES

En 1810 inicio la lucha por la Independencia de México. Sin embargo, el primer registro donde se establecieron los ideales del naciente Estado se remonta a octubre de 1814, al publicarse el Decreto para la Libertad de la América Mexicana, elaborado entre otros por José Maria Morelos A través de esta disposición se pretendió dar sustento al movimiento independentista; sin embargo, nunca tuvo vigencia.

El 4 de octubre de 1824 se promulgo la Constitución federal de los estados Unidos Mexicanos, a través de la cual se estableció del Republica representativa, federal y representativa, además de que se instauo la división de poderes y el Congreso con dos cámaras: la de Diputados y la de Senadores.

En sus inicios, la nación mexicana se regía por algunas por algunas leyes creadas en la época colonial, que fueron gradualmente sustituidas por leyes nacionales.

Durante las dos décadas siguientes, los constantes desordenes , el lento desarrollo económico y los intentos de reforma liberal motivaron que el congreso expidiera las Siete Leyes Constitucionales de 1835 y 1836 que dieron fin al sistema federal y establecieron el centralismo, donde los estados pasaron a ser departamentos subordinados al gobierno central. Cabe señalar que en esta Constitución se mencionan los derechos “de los mexicanos y habitantes de la Republica” precedentes de nuestras actuales garantías individuales.

En junio de 1843 se publicaron las bases de Organización Política de la República Mexicana., en la que se ratifico el centralismo; sin embargo, cuatro años más tarde, en 1847, se regreso al sistema federal mediante la restitución de la vigencia de la Constitución de 1824, aunque con una serie de reformas.

En 1856 fue promulgado el estatuto Orgánico Provisional de la República Mexicana que sirvió de base para que un nuevo constituyente expidiera la Constitución Política de la República Mexicana en 1857.

De esta forma se estableció un gobierno liberal; sin embargo, a raíz de la publicación de las leyes de Reforma-donde se dispuso, ente otras cosa, la separación entre la iglesia y el Estado, la expropiación y secularización de los bienes de la iglesia y la creación del registro Civil- los conservadores apoyaron la intervención francesa y la implementación de la monarquía: El

presidente Benito Juárez se vio obligado a trasladar el gobierno al norte del país hasta 1867, año en que, después de una larga y desgastante lucha, se estableció la República.

Posteriormente, durante el gobierno de Porfirio Díaz se incrementaron la pobreza y la explotación de muchos nacionales: Éstos factores y otros factores provocaron que el 20 de noviembre de 1910 Francisco I. Madroo proclamara el plan de San Luís, bajo el Principio de "sufragio efectivo no reelección ", con el llamado al pueblo de México a lanzarse en armas, comenzara la Revolución Mexicana.

Aun sin concluir la lucha armada, el 5 de febrero 1917 fue promulgada la actual Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, por el Congreso Constituyente convocado por Venustiano Carranza. Dicho ordenamiento constituye nuestra Ley Suprema en la actualidad y da fundamento a las leyes vigentes en nuestro país. Cabe señalar que a la fecha se han emitido ciento setenta y dos decretos que la reforman.

Los hechos narrados forjaron los cimientos del actual Sistema Jurídico Mexicano.

FUENTES DEL DERECHO

En la literatura jurídica con la expresión 'fuente del derecho' se alude al origen de las normas jurídicas (i.e., a su formación histórica) y a su fundamento de validez.

La expresión es ambigua y tradicionalmente equívoca; dos son, sin embargo, sus usos más generales. En sentido lato se aplica a los hechos, doctrina e ideologías que en modalidades diversas influyen sobre las instancias creadoras del derecho. En este sentido la recesión la guerra, la epidemia, el liberalismo, el utilitarismo, etc., serían "fuentes del derecho".

En un sentido más técnico la expresión designa los eventos (hechos o actos) cuya realización es condición para que surja una norma en un determinado orden jurídico. En otros términos: "fuentes del derecho" son los hechos o actos de los cuales el ordenamiento jurídico hace depender la producción de normas jurídicas (C.K. Allen, N. Bobbio).

Desde el momento que se reconoce que existen ciertos hechos o actos de los que depende la creación (modificación, sustitución) de normas jurídicas, se reconoce también que el derecho es un sistema normativo que regula su propia creación (H. Kelsen, N. Bobbio). Esto es, además de normas de obligación, en un orden jurídico existen normas de competencia, normas que confieren facultades para cambiar la situación jurídica existente (H.L.A. Hart).

'Fuente de derecho' expresa así el conjunto de hechos reconocidos como apropiados para crear (modificar, sustituir, derogar) normas de un orden jurídico. Una norma es creada cuando es establecida por el procedimiento previsto y por la instancia social reconocida como creadora de derecho. Toda norma jurídica tiene una fuente. No existe norma sin una autoridad que la instituya. De lo anterior se puede concluir que fuentes del derecho son los hechos en virtud de los cuales una norma jurídica es válida y su contenido identificado. Así entendidas, fuentes del derecho, son siempre algo más que un acto aislado (i.e., legislativo); son más bien una variedad de actos de diverso tipo (legislativos, procesales, de particulares, etc.) (J. Raz).

La doctrina de las fuentes es parte esencial de una teoría del orden jurídico; constituye una respuesta al problema de identidad y existencia de un orden jurídico. Cualquier teoría jurídica apropiada debe incluir una solución a la identificación del contenido como a la existencia del derecho.

La doctrina de las fuentes da cuenta de la dimensión fáctica (empírica) del derecho, sirve, inter alia, para asegurar que el derecho que describe el jurista es el derecho histórico de una sociedad que existe o existió.

Dos son pues los problemas más relevantes de los que da cuenta la doctrina de las fuentes: el proceso de formación del orden jurídico (o parte de él) y el fundamento de validez de sus normas.

Los juristas suelen contraponer a 'fuentes formales' las 'fuentes materiales o reales' y las fuentes históricas'. Por 'fuentes formales' generalmente se entiende 'los procesos de creación de normas jurídicas'. Con 'fuentes materiales o reales' se alude a todos los hechos sociales que dieron origen a dichas normas. Con 'fuentes históricas' los juristas se refieren a la evidencia histórica (historiográfica, tradición oral) que permite el conocimiento del derecho o bien se aplica a los actos o eventos pasados que dieron origen a las normas y principios jurídicos existentes. En el sentido de fuentes documentales se usa de dos maneras. Primeramente, para señalar los textos que contienen las disposiciones jurídicas, las "fuentes" donde uno encuentra el derecho aplicable. En el segundo de los casos se usa como "fuente literaria" refiriéndose a toda la información sobre el derecho (enciclopedias, tratados, periódicos) que nos ayuda a determinarlo y entenderlo. (Su importancia es fundamentalmente histórica; sin embargo, en no pocas ocasiones puede ser decisivo para dilucidar una cuestión jurídica concreta.).

Sobre los diferentes sentidos de 'fuentes del derecho' debe subrayarse que, siguiendo un apropiado deslinde metodológico, todos estos usos de 'fuente' son importantes en cuanto al conocimiento de un derecho específico. Toda disposición jurídica tiene un origen histórico (material), un fundamento ideológico (lato sensu) y una fuente formal (el complejo de actos y fuentes que determinan la validez y contenido de una norma jurídica).

El jurista dogmático (civilista, penalista, internacionalista, etc.) se ocupa de las fuentes del derecho; pero, ciertamente, no se ocupa de las "fuentes" en tanto "historiografía" jurídica. Por 'fuentes' (formales) el jurista entiende los actos de ciertas instancias por los cuales determinadas

Disposiciones (instrucciones, órdenes, permisiones) adquieren el carácter de derecho, objetivamente especificado y exigible.

El jurista que usa 'fuentes formales' en un sentido técnico y se refiere a los actos que en razón de su reconocida autoridad, confieren fuerza y validez jurídica a las normas por ellos establecidas.

Dentro de las fuentes formales generalmente (refiriéndose más bien a su resultado) se incluye a la ley (i.e., a las diferentes formas de producción legislativa, parlamentaria, reglamentaria); a la costumbre (incluyendo las convenciones de la profesión jurídica), a la jurisprudencia (i.e., a las resoluciones judiciales y, donde se admite la doctrina del stare decisis, las rationes decidendi o tesis que fundamentan tales resoluciones), la doctrina (i.e., opinio iuris puntos de vista de los autores de reconocida autoridad, la cual incluye las nociones de la tradición jurídica a la que el sistema jurídico en cuestión pertenece).

En diferentes momentos de la historia los sistemas jurídicos han conocido la preponderancia de una u otra fuente (formal). En muchos sistemas jurídicos el derecho consuetudinario fue preponderante. Han existido órdenes jurídicos donde la doctrina tuvo importancia decisiva en la evolución del derecho (en la Roma tardorrepublicana, el pandectismo alemán). En otras ocasiones el derecho creado por el juez ha sido el rasgo distintivo de ciertos sistemas jurídicos (el derecho honorario, la formación del common law). En otros momentos la legislación ha sido la fuente (formal) predominante (en Bizancio las constituciones princeps eran prácticamente la única "fuente" del derecho del imperio). Sobre este particular cabe señalar que las sentencias judiciales, aún en los momentos de preponderancia de otra "fuente" (costumbre o doctrina), guardan una importancia considerable, toda vez que constituyen el vehículo que recoge o estabiliza la costumbre y la opinio iuris.

Los órdenes jurídicos modernos se caracterizan por tener una pluralidad de "fuentes". La constitución (en sentido material, escrita o no escrita); las disposiciones constitucionales (en sentido formal); leyes reglamentarias (o leyes constitucionales), leyes ordinarias, tratados internacionales; prácticas y decisiones judiciales; decretos-ley; decretos y reglamentos; prácticas gubernamentales, contratos-ley, contratos colectivos, usos y costumbres, etc.

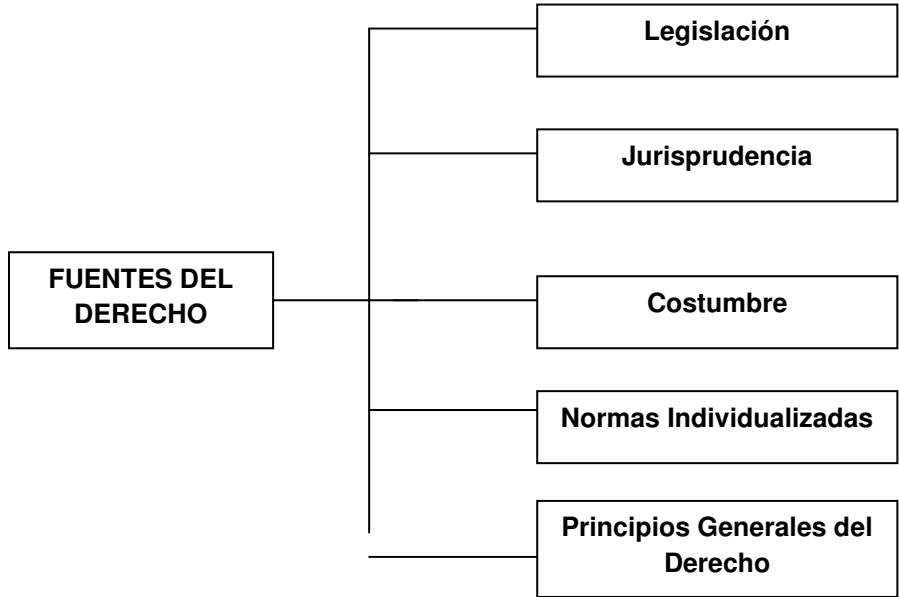
De ahí que se requiera de criterios ordenadores para evitar conflictos. Existen varios: el temporal (lex posterior derogat priori); el de especialidad (lex specialis derogat generalis, generalia specialibus non derogat); el de jerarquía (lex superior derogat inferior); de competencia (ultra vires leges non tenentur), etc.

Cabe insistir, como se desprende de lo anteriormente dicho, que estas "fuentes formales" generalmente se combinan para crear una norma jurídica, así p.e., para que una ejecución sobre el patrimonio de una persona sea ordenada se requiere de disposiciones constitucionales (materiales y formales), leyes ordinarias (sustantivas y procesales), actos de particulares (contratos, hechos ilícitos), resoluciones judiciales, etc. Los diferentes elementos de una norma [jurídica] pueden quedar contenidos en muy diversos productos del proceso jurídico de creación y expresarse de maneras muy diversas (H. Kelsen).

En sentido riguroso 'fuentes del derecho' alude a los actos que crean normas completas (del tipo que sean). Por 'norma' entendemos todo el material jurídico que sin exceso ni deficiencia constituye una razón jurídica (un deber; una permisión) para actuar.

Sin embargo, no puede establecerse a priori cuales "fuentes" (formales) se admiten en un orden jurídico particular. Esto depende de lo que determinen los criterios de reconocimiento con base en los cuales se establece la forma de creación del orden jurídico (v. C. Nino, R. Tamayo).

Existe la tendencia de distinguir dos tipos de fuentes según sean actos creadores del derecho propiamente y actos por los cuales se declara (incorpora o confirma) el derecho. Un ejemplo del primer tipo podrían ser los actos de un congreso o parlamento. El segundo caso podría ser una decisión judicial que incorpora o reconoce usos o costumbres. También suelen distinguirse dos modalidades genéricas de creación: la deliberada y la espontánea. La creación deliberada es aquella realizada por actos específicos de las instancias creadoras de derecho («v. gr.», procesos legislativos). La forma espontánea (no deliberada) es la costumbre (C. Nino).



Los actos (o procedimientos) de creación de normas se encuentran ordenados de forma, más que jerárquica escalonada. Los "materiales jurídicos" (leyes, testamentos, tratados, constitución, sentencias, costumbres, etc.), así como los actos que los crean y aplican (sus "fuentes") no son independientes los unos de los otros. Estos se encuentran de tal forma relacionados que para que el orden jurídico opere es necesario que los actos creadores y aplicadores se produzcan en un cierto orden que va de los actos jurídicos condicionantes («v. gr.», acto legislativo) a los actos jurídicos condicionados (contratos, testamentos), conexión sin la cual no es posible la Creación escalonada del derecho.

FUENTES DEL DERECHO MEXICANO.

Son el origen del Derecho, es decir, donde nace. Tradicionalmente, las fuentes del derecho se clasifican en reales, históricas y formales, que son “los procesos de creación de normas Jurídicas”¹ el derecho mexicano contempla a la legislación, la jurisprudencia y la costumbre. Además, también a las normas individualizadas y a los principios de derecho.

LEGISLACION

El proceso legislativo, cuya finalidad es la creación de la ley, constituye en México la más importante fuente formal del derecho. En el ámbito federal, dicho proceso está previsto en los artículos 71 y 72 constitucionales y consta de seis etapas, que son: iniciativa, discusión, aprobación, sanción, publicación e inicio de la vigencia. Es importante señalar que existen procesos similares en cada una de las entidades federativas.

JURISPRUDENCIA

¹ TAMYO Y SALMÓRAN, ROLANDO, Voz “Fuentes Del Derecho”, Diccionario Jurídico Mexicano, T II, Instituto De Investigaciones Jurídicas, México, Editorial PORRUA/UNAM, 1995, PP1478-1480..

Es un conjunto de principios establecidos en las resoluciones de determinados tribunales, al interpretar las leyes o al definir los casos no previstos por ellas (*). Los jueces y los tribunales están obligados a resolver, de una u otra forma, los asuntos sometidos a su conocimiento, pero a veces la ley no contempla todos los casos posibles, o bien, es preciso averiguar el sentido que el legislador le quiso dar.

De esta manera, en el ámbito federal, el Poder Judicial de la Federación crea Jurisprudencia a través del Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, de sus Salas, de los Tribunales Colegiados de Circuito, de la Sala Superior del Tribunal Electoral y de las salas Regionales de éste.

Existen otros tribunales que también pueden emitir jurisprudencia en sus respectivos ámbitos de competencia; por ejemplo, el tribunal Federal de Justicia Fiscal y Administrativa, el Tribunal Agrario, la Junta Federal de conciliación y Arbitraje y los Tribunales Superiores de Justicia de algunas entidades federativas.

LA COSTUMBRE

Se trata de normas jurídicas no escritas, impuestas por el uso, es decir a través de la reiteración constante de una conducta de los hombres. La Legislación Mexicana, en algunos casos, admite a la costumbre a falta de ley u otra disposición expresa, ya que contra la observancia de la ley no puede alegarse el desuso, costumbre ó practica en contrario.

La costumbre está prevista en alguno de los casos, tales como: el Código de Comercio, diversos Códigos Civiles, la Ley General de Títulos y Operaciones de Crédito y **la Ley Federal del Trabajo**.

NORMAS INDIVIDUALIZADAS

Se crean para aplicarse en forma individual a una persona o grupo de personas claramente definido. Entre ellas podemos mencionar las sentencias judiciales, los contratos, las resoluciones administrativas y los testamentos. Pueden ser creadas inclusive por particulares como por ejemplo los contratos particulares; sin embargo, en este caso obligan sólo a quienes expresamente los aceptan.²

LOS PRINCIPIOS GENERALES DEL DERECHO.

Estos son los principios más generales de ética social, derecho natural o axiología jurídica, descubiertos por la razón humana, fundados en la naturaleza racional y libre del hombre, los cuales constituyen el fundamento de todo sistema jurídico posible o actual (Preciado Hernández).

² GARCÍA MÁYNEZ, EDUARDO, Introducción al estudio del derecho, México, editorial Porrúa, 1996.p.68.

Los principios generales del derecho son, de acuerdo a la definición proporcionada, criterios o entes de razón que expresan un juicio acerca de la conducta humana a seguir en cierta situación;., el principio dar a cada quien lo suyo uno de estos principios generales del derecho, es un criterio que expresa el comportamiento que han de tener los hombres en sus relaciones de intercambio este criterio es real, tiene entidad, no como un ser que pueda ser captado por los sentidos del hombre (no como ser sensible), sino como un ser que subsiste en la inteligencia que se concibe (como ser mental).

El fundamento de estos principios es la naturaleza humana racional, social y libre; ellos expresan el comportamiento que conviene al hombre seguir en orden a su perfeccionamiento como ser humano Así el principio de dar a cada quien lo suyo indica el comportamiento que el hombre ha de tener con otros hombres a fin de mantener la convivencia social; si cada quien tomara para lo que considerara propio sin respetar lo suyo de cada quien, la convivencia civil degenerada en la lucha de todos contra todos: en tal estado no podrían los hombres desarrollar su propia naturaleza que es por esencia social. Este ejemplo explica como el principio dar a cada quien lo suyo se impone como obligatorio: su cumplimiento es necesario (con necesidad de medio a fin) para el perfeccionamiento del hombre.

Como se ve, la obligatoriedad de este principio, al igual que la de todos los otros principios generales del derecho, no depende del que esté reconocido o sancionado por la autoridad política, sino que es obligatorio porque define un comportamiento que la razón descubre ser necesario al perfeccionamiento del hombre.

Respecto a los principios generales del derecho se ha desarrollado una polémica acerca de si ellos son extraños o externos al derecho positivo, o si

son una parte de él. Según la posición de la escuela del derecho natural racionalista, hoy ya superada, los principios generales serían principios de un derecho natural entendido como orden jurídico separado del derecho positivo.

Según la doctrina positivista también ya superada o al menos en vías de superación en la mayoría de los países los principios mencionados serían una parte del derecho positivo, de suerte que nunca podrían imponer una obligación que no fuera sancionada por el mismo ordenamiento positivo; de aquí se incluye que cada ordenamiento positivo tiene sus particulares principios generales y que no existen principios jurídicos de carácter universal.

La posición racionalista que escinde el derecho en dos órdenes jurídicos específicos y distintos, el natural y el positivo, el uno conforme con la razón y el otro producto de la voluntad política, no puede sostenerse. Es evidente que el derecho, producto típicamente humano, es una obra de la inteligencia humana: ella es la que descubre, desarrolla y combina criterios que enuncian un comportamiento entendido como justo; por esto, el derecho también es llamado jurisprudencia, es decir, de lo justo, y la prudencia se entiende como un hábito de la inteligencia. Si bien el derecho, conjunto de criterios, es obra de la inteligencia, su efectivo cumplimiento, el comportarse los hombres de acuerdo a los criterios jurídicos, es obra de la voluntad. Para conseguir el cumplimiento del derecho, el poder político suele promulgar como leyes, aseguradas con una sanción, los criterios jurídicos definidos por los juristas o prudentes. Pero por el hecho de ser promulgados como leyes, los criterios jurídicos no cambian de naturaleza, siguen siendo elaboraciones de la inteligencia humana, si bien presentadas en forma de mandatos del poder político. Se ve entonces que la distinción entre derecho natural (obra de la

razón) y derecho positivo (obra de la voluntad), no tiene razón de ser: el derecho es siempre obra de razón, aún cuando su cumplimiento se asegura por la coacción del poder público.

De acuerdo a esa concepción del derecho como jurisprudencia, los principios generales del derecho son una parte, muy importante, de la ciencia jurídica o jurisprudencia. El que estén o no incorporados en una legislación determinada, y decir el que estén o no reconocidos por la voluntad política, no tiene relevancia alguna, así como el que un determinado gobierno desarrolle una política que acepta o rechaza un principio de economía política, no hace que tal principio sea parte o no de la ciencia económica.

Relacionada con la polémica acerca de si los citados principios son de derecho natural o de naturaleza estrictamente positiva, se ha planteado la cuestión de si el método para conocer tales principios es el deductivo o el inductivo. Para quienes sostienen un "derecho natural" como distinto del derecho positivo, y el método tiene que ser solamente deductivo a partir del concepto de naturaleza humana; para quienes piensan que el derecho positivo comprende los principios generales del derecho, el método para descubrir tales principios es la inducción a partir de las leyes vigentes. Ambas posiciones son superadas por la concepción del derecho como obra de razón, como jurisprudencia, para la cual ambos métodos son aptos.

No es posible hacer una enumeración exhaustiva de los principios generales del derecho pues el conocimiento de ellos se va perfeccionando poco a poco y por lo mismo su número y contenido han ido variando, sin embargo, por vía de ejemplo se pueden mencionar algunos: la equidad o sea la prudente aplicación de la ley al caso concreto; la buena fe o lealtad a la palabra

empeñada, la obligación de cumplir los convenios, el derecho de legítima defensa o sea el de rechazar la fuerza con la fuerza, etc.

En el derecho mexicano, el artículo 14 de la Constitución vigente señala que los juicios de orden civil deberán fallarse conforme a la letra o a la interpretación de la ley a falta de esta se fundará en los principios generales del derecho. Este reenvío, según Preciado Hernández, vincula nuestro derecho patrio a la mejor tradición iusnaturalista de la civilización occidental. También en la Ley Federal del Trabajo (artículo 17) se hace un reenvío a los principios generales del derecho y a "la equidad", que es uno de ellos. Son verdades jurídicas notorias, indiscutibles, de carácter general, creadas mediante procedimientos jurídico-filosóficos de generalización.³ Constituye una fuente supletoria de la ley, que permite a los juzgadores resolver las controversias frente a las lagunas u omisiones de éstas. Algunas veces es obligatorio recurrir a ellos, tal como se observa en el último párrafo del artículo 14 Constitucional, que dice: "En los Juicios del orden civil, la sentencia definitiva deberá ser a la letra, y a falta de ésta se fundará en los principios generales de derecho."

En México no existe un listado expreso de los principios generales del derecho, por que su número varía constantemente debido al perfeccionamiento de que son objetos. Así que da a criterio del juzgador determinarlos o deducirlos, siempre y cuando no desarmonicen o estén en

³ SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACION .Quinta Época, Tercera Sala, t.p. 2642;CD-ROM IUS: 357113.

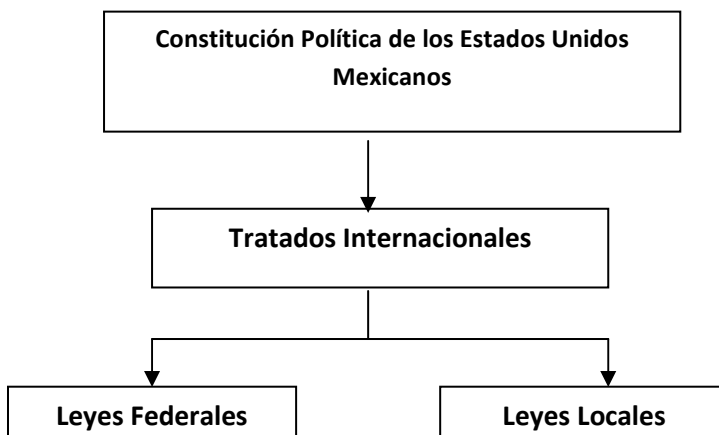
contradicción con el conjunto de normas legales cuyas lagunas u omisiones han de llenarse con la aplicación de dichos principios.

CLASIFICACIÓN DEL SISTEMA NORMATIVO.

Cada una de las normas Jurídica, cimientos de todo orden legal, tiene características que la hacen diferente. Con la finalidad de sistematizarlas y hacer más evidentes sus alcances, se clasifican, entre otras formas, en atención a su jerarquía, su ámbito material de validez y su ámbito espacial de validez.

JERARQUÍA

Las normas Jurídicas no tienen forzosamente el mismo el mismo rango ni categoría; algunas son superiores y otras inferiores, es decir, existen entre ellas un orden jerárquico. Esto permite determinar cual es la norma que resulta aplicable en caso de contradicción. Además, existe la necesidad de que unas se apoyen a otras; toda norma jurídica se considera valida y obligatoria por que se encuentra apoyada en otra superior, y esta otra, a su vez, por que se encuentra apoyada en otra norma de más elevada categoría, hasta llegar a la Constitución Federal.



Así, en México, el nivel máximo, es ocupado por la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Los tratados Internacionales se encuentran en segundo plano inmediatamente debajo de ella y, en tercer lugar, el derecho federal y el local, con igual jerarquía.⁴

EL AMBITO MATERIAL DE VALIDEZ.

El ámbito material de validez de las normas jurídicas -o ramas del derecho- identifica la materia que pretende regular, es decir, las normas jurídicas no se aplican indistintamente; cada una rige en determinada área del derecho y tiene características particulares.

⁴ SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACION Y SU GACETA, Novena Época, Plena, t. X, noviembre de 1999, tesis P: LXXVII/99,p.46;CD-ROM IUS:192867

Tradicionalmente se conocen como ramas del derecho público las materias constitucionales, internacionales públicas administrativas, procesales, electorales y penal. En el derecho privado tenemos las materias civil, mercantil e internacional privada, las que a su vez pueden admitir múltiples divisiones.

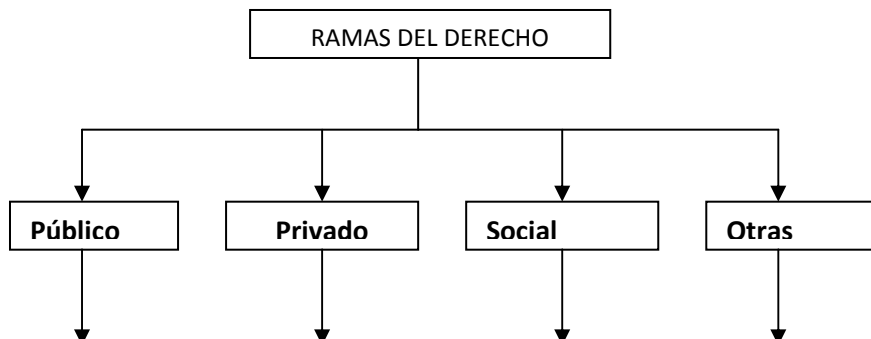
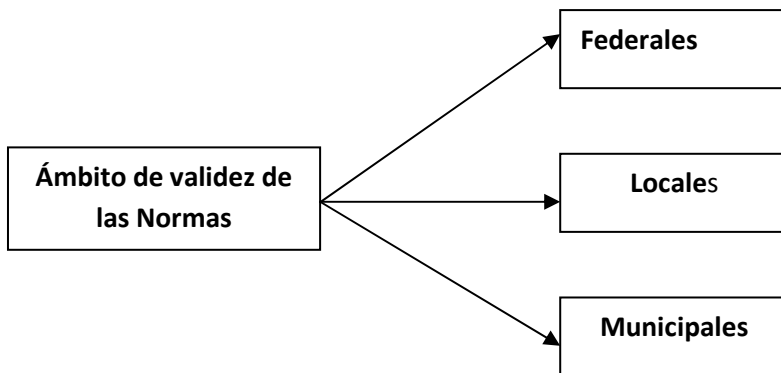
Existen otras ramas del derecho, como la agraria, la económica, de la seguridad social, del trabajo y de asistencia social que, que por sus vínculos proteccionistas, aspiran a la supremacía de bienes comunes sobre los intereses individuales y conforman el derecho social. Además, debido a las transformaciones sociales han surgido nuevas disciplinas, tales como el derecho a la informática.

ÁMBITO ESPACIAL DE VALIDEZ

El ámbito espacial de validez de las normas se determina por el territorio donde éstas son aplicables. La Republica Mexicana está compuesta de Estados libres y soberanos en cuanto a su régimen interior pero unidos en una federación. Además, forma parte de ella el Distrito federal, que es la sede de los Poderes de la Unión y capital de los Estados unidos mexicanos: Por su parte, los Estados tienen como base de su división territorial, organización política y administrativa, al Municipio libre.

De esta manera, el orden federal comprende las leyes que son obligatorias en toda la República. El orden local abarca las leyes que sólo obligan dentro de la entidad federativa -Estados o Distrito Federal- en que se expidieron.

Finalmente, las disposiciones de carácter municipal solo son aplicables en el Municipio donde fueron creadas.



<p>Internacional Público</p> <p>Constitucional</p> <p>Procesal</p> <p>Administrativo</p> <p>Penal</p>	<p>Civil</p> <p>Internacional Privado</p> <p>Merantil</p>	<p>Agrario</p> <p>Del Trabajo</p> <p>De Asistencia Social</p> <p>Económico</p>	<p>De la Informática</p>
--	--	--	-------------------------------------

LAS GARANTIAS INDIVIDUALES

Son los derechos fundamentales que otorga la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos a los individuos que el Estado debe reconocer y respetar.

Las garantías otorgadas por la Carta Magna suelen clasificarse, desde el punto de vista doctrinal, en garantías individuales y sociales. A su vez, las garantías individuales pueden dividirse en garantías de igualdad, de libertad y de seguridad jurídica. Así tenemos;

- (1) **Garantías de Igualdad.** Tiene por objeto evitar privilegios y otorgan a todos los individuos los mismos derechos. Están contenidas fundamentalmente en los artículos 1°.2°|., apartado B, 4°.5°., primer párrafo, 12,13 y 3, fracción IV; en los que se señalan el alcance de la protección de las garantías y la prohibición de la esclavitud, los derechos indígenas, la igualdad del varón y la mujer ante la ley, el libre ejercicio de cualquier comercio e industria a toda las personas, la omisión de los títulos de nobleza, la prohibición de

leyes o tribunales especiales y la equidad en el pago de los impuestos.

- (2) **Garantías de Libertad.** Permite la auto determinación de las personas, situación que el Estado debe respetar. Las encontramos principalmente en los artículos 2º, Apartado A 3º, 4º, segundo párrafo, 5º, 6º, 7º, 9º, 10, 11, 15, 24 y 28 que individualmente aluden, en lo fundamental, a la libertad de procreación, a la libertad de educación, a la libertad de trabajo, a la libertad de pensamiento, a la libertad de imprenta, a la libertad de asociación, a la posesión de armas en el domicilio, a la libertad de tránsito, a la prohibición de extraditar reos políticos, a la libertad de culto y a la concurrencia en el mercado, respectivamente.
- (3) **Garantías de seguridad jurídica.** Se refiere a los determinados procedimientos a los que debe apegarse el poder público, cuando con sus actos pretenda afectar a los gobernados. Están consagradas en los artículos 8º, 14º, 16º, 17º, 18º, 19º, 20º, 21º, 22º y 23º que, respectivamente, se refiere al derecho de petición, a la retroactividad de la ley, la privación de los derechos solo mediante juicio y la prohibición de aplicar la analogías en juicios penales ;el principio de legalidad y la inviolabilidad del domicilio; la expedita y eficaz administración de justicia; los requisitos para la prisión preventiva ; los requisitos para la detención ante autoridad Judicial; las garantías del inculpado , la víctima o el ofendido en el proceso penal; la imposición de penas sólo por vía de Poder Judicial y al persecución de los delitos por el Ministerio Público; la prohibición de tratamientos inhumanos y la de que alguien sea juzgado dos veces por el mismo delito.

- (4) **Garantías de Contenido Social.** Establecen derechos y prerrogativas a los grupos humanos o de la nación en su conjunto, conforme a criterios de justicia y bienestar colectivos.⁵ las encontramos fundamentalmente en los artículo4º., párrafos terceros y quinto, 27 y 123 que, de manera particular tratan, respectivamente, sobre el derecho a la salud, y a al vivienda; el régimen de propiedad de tierras y aguas, derechos agrarios, ejidales y comunales; y, los principios del régimen laboral.
- (5) **Garantías en materia económica.** También son de contenido social por que imponen al Estado deberes de beneficio de toda la población. Está reunidas en los artículos 25º,26º y 28º, los cuales mencionan, cada uno por su parte, que corresponde al Estado la rectoría económica; que también la obligación e Estado la creación de un sistema de plantación del desarrollo Nacional; la prohibición de monopolios -explotación privilegiada de un artículo o servicio-, el establecimiento de facultades económicas exclusivas del Estado, las prohibición de liberar del pago de impuestos y del acaparamiento de productos.

Es importante señalar que, el artículo 29º de la Constitución Política, con la participación de los Poderes Ejecutivo y Legislativo, en casos de invasión, perturbación grave de la paz pública o cualquier otro factor que ponga a la sociedad en grave peligro, es posible suspender temporalmente las

⁵ (*) Valdés, Diego, voz "garantías sociales", Diccionario jurídico..., Op. cit.,t II, en Instituto de investigaciones Jurídicas, pp.1523-1525.

garantías en todo el país o en lugar determinado, para hacer frente a la situación.

ESTRUCTURA DEL GOBIERNO

DIVISIÓN DE PODERES

El principio de la división, de poderes contenido en la Constitución mexicana se comprende y percibe mejor si conocemos cómo este pensamiento creador entre otros cuatro, del Estado de derecho, ha sido concebido en el constitucionalismo mexicano. Por ello antes de examinar nuestro artículo 49 Constitucional, que norma dicho principio, recorreremos brevemente lo que han establecido las leyes fundamentales mexicanas al respecto.

La Constitución de Apatzingán ligó íntimamente la idea de soberanía con la de la separación de poderes. El artículo 11 decía: "tres son las atribuciones de la soberanía: la facultad de dictar leyes, la facultad de hacerlas ejecutar y la facultad de aplicarlas a los casos particulares".

Esta separación respondió a la idea de otorgar cada función material a un órgano diferente.

La concepción de 1814 acerca del problema de la división de poderes se resolvió de acuerdo con la teoría de Montesquieu. El artículo 44 señaló. "Permanecerá el cuerpo representativo de la soberanía del pueblo con el nombre de supremo congreso mexicano. Se crearán, además, dos

corporaciones, la una con el título de supremo gobierno (poder ejecutivo), y la otra con el de supremo tribunal de justicia (poder judicial) “.

El poder o corporación predominante fue el legislativo, pues además de poseer un sinnúmero de facultades, era quien tenía el control constitucional, al normar el artículo 107, entre sus competencias: "Resolver las dudas de hecho y de derecho, que se ofrezcan en orden a las facultades de las supremas corporaciones" En este sentido, se afirma que el ejecutivo fue "un siervo del Congreso. Su única participación en la función legislativa, ya que no gozaba de la facultad reglamentaria, era un derecho de veto, del cual gozaba también el Supremo tribunal".

El artículo 9o., del Acta Constitutiva de la Federación, en 1824, decía: "El poder supremo de la federación se divide, para su ejercicio, en legislativo, ejecutivo y judicial; y jamás podrán reunirse dos o más de estos en una corporación o persona, ni depositarse el legislativo en un individuo".

Este artículo 9o., es de capital importancia, pues marca el cauce que desde aquel entonces han seguido todas nuestras normas fundamentales respecto al principio de la separación de poderes. En tal sentido están los artículos correspondientes, en la Constitución de 1824 (artículo 6o.), en las bases constitucionales de 1835 (artículo 4o.), en los proyectos de constituciones de 1842 (en el proyecto de la mayoría, artículo 5o., y en el de la minoría, artículo 27), en las bases de organización política de 1843 (artículo 5o.), en la constitución de 1857 (artículo 50), y en la Constitución de 1917 (artículo 49).

Lo primero que debemos asentar es que ese artículo del Acta Constitutiva y toda nuestra historia constitucional, salvo en la Constitución de Apatzingán de 1814, como dijimos, no acepta la tesis de la separación de poderes entendiendo por ésta, poderes independientes. La tesis que han seguido

nuestras constituciones es que existe un solo poder: EL SUPREMO PODER DE LA FEDERACIÓN, el cual se divide para su ejercicio en legislativo, ejecutivo y judicial, y únicamente en 1836 se dividió en cuatro.

¿Qué significa la expresión: "El supremo Poder de la Federación se divide para su ejercicio"? La fórmula anterior proviene del liberalismo y nosotros afirmamos que es falsa, porque generalmente, uno de los órganos estatales reduce a los otros a la subordinación, o cuando menos tiene notoria predominancia. Así, en 1857, el órgano predominante fue el legislativo, y de 1917 a nuestros días es el ejecutivo. En la actualidad la fórmula liberal subsiste únicamente "a título de disposición técnica en el cumplimiento de las tareas gubernamentales".

Si bien, en México, siempre el supremo poder de la nación se ha dividido para su ejercicio en: legislativo, ejecutivo y judicial, ocasión hubo en que la fórmula sufrió alteración. El a. 4o., de las bases constitucionales del 15 de diciembre de 1835, estableció: "El ejercicio del supremo poder nacional continuará dividido en legislativo, ejecutivo y judicial, que no podrán reunirse en ningún caso ni por ningún pretexto. Se establecerá además un arbitrio suficiente para que ninguno de los tres pueda traspasar los límites de sus atribuciones. "Y de aquí la idea que se detalló en la segunda ley constitucional de 1836: la creación del supremo poder conservador.

La Constitución conservadora de 1836 estableció un órgano, compuesto por cinco individuos, y al que trato de hacer todopoderoso. El artículo 12 de la segunda ley le señaló sus atribuciones: anular los actos de cualquier poder, excitado para ello por cualquiera de los otros poderes; excitado por el congreso, declarar la incapacidad física o moral del presidente de la República, excitado por un poder, suspender las labores de la corte de

justicia; excitado por el ejecutivo, suspender hasta por dos meses las sesiones del legislativo; excitado por la mayoría de las juntas departamentales, declarar cuando el presidente debía renovar su gabinete; otorgar o negar la sanción a presuntas reformas constitucionales; calificar las elecciones de senadores.

Examinemos ahora el artículo 49 Constitución, que a la letra dice:

"El Supremo Poder de la Federación se divide para su ejercicio, en Legislativo, Ejecutivo y Judicial.

No podrán reunirse dos o más de estos Poderes en una sola persona o corporación, ni depositarse el Legislativo en un individuo, salvo el caso de facultades extraordinarias al Ejecutivo de la Unión conforme a lo dispuesto en el artículo 29. En ningún otro caso, salvo lo dispuesto en el segundo párrafo del artículo 131, se otorgarán facultades extraordinarias para legislar".

La tesis mexicana, y que han seguido todas las constituciones de este país, salvo en 1814, tal como hemos señalado, consiste en que no hay división de poderes, sino que existe un solo poder: el supremo poder de la federación que se divide para su ejercicio; así, lo que está dividido es el ejercicio del poder. Cada rama del poder -los poderes constituidos: legislativo, ejecutivo y judicial a creada por la propia Constitución, la que les señala expresamente sus facultades, su competencia lo que no se les atribuye no lo podrán ejercer. Pero la propia C construye la colaboración entre las ramas del poder, o sea que dos o las tres ramas del poder realizan parte de una facultad o función. Como ejemplos podemos señalar: en el procedimiento legislativo, el presidente tiene la iniciativa de ley, la facultad de veto y la publicación de la ley; el presidente resuelve, cuando las dos cámaras legislativas no se ponen

de acuerdo, sobre la terminación anticipada del periodo de sesiones; el senado ratifica los tratados internacionales celebrados por el ejecutivo; el senado aprueba o no los nombramientos de embajadores, agentes diplomáticos, cónsules, generales, coroneles y demás jefes superiora del ejército, la armada y la fuerza aérea; el presidente puede pedir ante la cámara de diputados la destitución por mala conducta de cualquier ministro de la suprema corte, de los magistrados de circuito, jueces de distrito, magistrados del tribunal superior de justicia del Distrito Federal y de los jueces del orden común del Distrito Federal.

Ahora bien, una cosa es la colaboración entre las ramas u órganos del poder, y otra muy diferente es la confusión de las facultades de los órganos o la delegación de las facultades de un órgano en otro. La confusión de poderes la prohíbe de la Constitución al señalar expresamente que no pueden reunirse dos o más de los poderes en una persona o corporación ni depositarse el legislativo en una persona, salvo en los cinco casos que la Constitución señala, dos de los cuales se encuentran indicados en el propio artículo 49 Constitución: a) el artículo 29, y b) el segundo párrafo del artículo. 131. Es decir en esos casos y con los procedimientos que la propia Constitución señala, el presidente de la República puede legislar

La Constitución Federal establece, en su artículo 49°, que el Supremo Poder de la Federación se divide para su ejercicio en los Poderes Legislativo, Ejecutivo y Judicial. Existe equivalente para los Estados. En el caso del Distrito Federal, su gobierno es ejercido en forma conjunta, tanto por los Poderes Federales, como por los denominados órganos Ejecutivo, Legislativo y judicial de carácter local, de conformidad con la distribución de competencias que la Constitución establece.

PODER LEGISLATIVO.

En el ámbito federal se ejerce por el Congreso de la unión, el cual se encuentra compuesto por las cámaras de Diputados y senadores. Su principal función es legislar sobre las materias exclusivas que la Carta Magna señala en su artículo 73°, cuando funciona integrado por ambas cámaras; en el artículo 74°, cuando solo actúa la Cámara de Diputados; o en el 76°, cuando se trata de Senadores.

La Cámara de Diputados se integra por 500 diputados, de los cuales 300 son elegidos por el principio de votación mayoritaria relativa –es decir, los que obtengan mayor número de votos en las elecciones- y 200 mediante el principio de representación proporcional –asignados según el número de votos que obtenga cada partido- Duran en su encargo tres años. Por su parte, la Cámara de senadores se integra por 128 senadores, de los cuales 64 son elegidos por el principio de votación mayoritaria y 32 son asignados a la primera minoría, en cada entidad federativa. Los restantes 32 son elegidos por el principio de representación proporcional. Duran en su encargo seis años.

Las cámaras funcionan durante dos periodos de sesiones al año. En los periodos intermedios denominados de receso, funciona un órgano que se

denomina Comisión Permanente, integrado por 19 Diputados y 18 senadores.

En el ámbito estatal, el Poder Legislativo se ejerce por las Cámaras de diputados Locales, las que pueden expedir todo tipo de leyes, excepto en los casos que la Constitución Federal lo prohíbe expresamente. En el caso del Distrito federal, la facultad legislativa es compartida entre el Congreso de la Unión y la asamblea legislativa del Propio Distrito federal, de conformidad con la distribución de competencias establecida en la constitución.

PODER EJECUTIVO.

Según el artículo 80° de la Constitución, en el terreno Federal, este poder se deposita en un solo individuo denominado el Presidente de los Estados Unidos Mexicanos, quien es elegido por votación popular, libre, directa y secreta, para un encargo de seis años, sin posibilidad de reelección. De acuerdo con la Constitución Federal algunas de sus atribuciones son:

1. promulgar y ejecutar las leyes que expida el congreso de la Unión, así como proveer en la esfera administrativa a su exacta observancia-facultad reglamentaria-.
2. Nombrar a diversos funcionarios de la administración pública federal.
3. Dirigir la política exterior.
4. Conducir la administración pública federal.
5. Promover ante el congreso iniciativas de leyes o decretos.

En el ámbito local, según el artículo 116 Constitucional, este poder lo ejercen los gobernadores de los Estados, mientras que en el caso del Distrito Federal, de acuerdo al artículo 122 del mismo ordenamiento, algunas facultades le corresponde al presidente de los Estados Unidos Mexicanos y otras al Jefe del Gobierno del Distrito Federal.

Tanto los gobernadores como el Jefe de Gobierno duran en su cargo seis años.

PODER JUDICIAL

De acuerdo con el artículo 94° de la Constitución Federal, el ejercicio del Poder Judicial de la Federación se deposita en una Suprema Corte de Justicia de la Nación, un Tribunal Electoral, Tribunales Colegiados y Unitarios de Circuito y juzgados de Distrito. La Administración, vigilancia y disciplina de este poder, con excepción de la Suprema Corte y el Tribunal Electoral, corresponden al Consejo de la Judicatura Federal.

Existen otros órganos encargados de la administración de justicia que forman parte del Poder Judicial, tales como el Tribunal Federal de Justicia Fiscal y Administrativa y el Tribunal Superior Agrario.

En los Estados, el Poder Judicial se encuentra organizado según lo establecen sus respectivas Constituciones. Generalmente se integra por un Tribunal Superior de Justicia –o Supremo Tribunal de Justicia-, Juzgados de primera Instancia y juzgados de paz, llamados también menores y, en algunos de los

casos, por un Consejo de la Judicatura. En alguno de los Estados los tribunales en materia electoral, administrativa, laboral-de los trabajadores del Estado y Municipios-, o de menores, forman parte del Poder Judicial, mientras que, en otros, funcionan de manera independiente.

En el Distrito Federal el Poder judicial está organizado de conformidad con el artículo 122, apartado C, base cuarta de la Constitución Federal. Se integra por un Tribunal Superior de Justicia, Juzgados de primera Instancia, Juzgados de Paz y un Consejo de la Judicatura.

SISTEMA DE ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA.

I.-JUSTICIA FEDERAL.

1.-Poder Judicial de la Federación.

1. Juzgados de Distrito.

Son los órganos jurisdiccionales de primer instancia del Poder Judicial de la Federación. Están a cargo de un Juez de Distrito. Les corresponde resolver;

1. Juicios relacionados con la aplicación de la leyes federales en las materias civil, penal y administrativa o de tratados internacionales y,
2. Juicios de amparo indirecto en las materias civil, penal, administrativa y laboral.

Alguno de estos órganos están especializados solo en una materia—penal, administrativa, civil o laboral-, mientras que otros conocen de dos o más materias.

2. Tribunales Unitarios de Circuito.

Están a cargo de un solo Magistrado, conocen de las materias civil, penal o administrativa y tienen por encomendado resolver, fundamentalmente;

1. Los juicios de amparo promovidos contra actos de los Tribunales Unitarios de Circuito, que no sean sentencias definitivas.
2. Apelaciones de juicio —excepto el de amparo, en el que debe promoverse la revisión ante Tribunales Colegiados- que hayan tramitado en primera instancia ante los Juzgados de Distrito.
3. El recurso de denegada apelación —cuando un Juez de Distrito niega el trámite de una apelación-.
4. Los conflictos de competencia entre Jueces de Distrito y la Calificación de impedimentos y excusas, excepto en lo relativo a los juicios de amparo.

TRIBUNALES COLEGIADOS DE CIRCUITO.

Se integran por tres Magistrados y, entre otros asuntos resuelven:

1. Los juicios de amparo directo contra sentencias definitivas, laudos o resoluciones que pongan fin al juicio, en las materias civil, penal, laboral o administrativa, ya se que la violación se cometa en ellas o durante el procedimiento.
2. Los recursos que procedan contra autos o resoluciones que pronuncien los Jueces de Distrito, los Tribunales Unitarios o el Superior del tribunal responsable, cuando, entre otros casos, desechen una demanda de amparo o concedan o nieguen la suspensión definitiva.
3. Los recursos de revisión contra sentencias pronunciadas en la audiencia constitucional por los Jueces de Distrito, Tribunales Unitarios o el superior del tribunal responsable.
4. Los recursos de revisión contra resoluciones definitivas de los tribunales de lo contencioso administrativo federales y del Distrito Federal.
5. Los conflictos de competencia entre Jueces de Distrito o tribunales Unitarios de Circuito en materia de juicios de amparo.
6. Los asuntos delegados por el Pleno y las Salas de la Suprema Corte.

TRIBUNAL ELECTORAL DEL PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN.

Es un órgano especializado que se encarga de resolver cualquier impugnación o controversia que se presente contra los actos o las resoluciones de las autoridades electorales, así como en los procesos

electorales federales o locales, en última instancia, excepto las que se promuevan como acciones de inconstitucionalidad, por ser éstas competencia exclusiva de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. Se integra por siete Magistrados de la sala Superior y por tres Magistrados en cada una de las cinco salas regionales con que cuenta.

SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN.

Es el máximo tribunal del país, se integra por once Ministros, de los cuales uno es su presidente. La Suprema Corte puede funcionar en Pleno, es decir, cuando se reúnen todos los Ministros o al menos siete de ellos; o dividida en dos salas, las que se componen de cinco Ministros, aunque se requiere de un mínimo de cuatro de ellos para sesionar. El presidente de la Suprema Corte de Justicia no forma parte de las Salas.

El pleno puede conocer, entre otros, de los siguientes asuntos;

1. Controversias constitucionales y acciones de inconstitucionalidad.
2. Recursos de revisión contra sentencias pronunciadas en la audiencia constitucional por los Jueces de Distrito o los Tribunales Unitarios de Circuito, entre otros casos, cuando subsista en el recurso el problema de constitucionalidad de normas generales.
3. Casos en que las autoridades responsables traten de eludir el cumplimiento de una sentencia de autoridad Federal.
4. Denuncias de contradicción de tesis sustentadas por las salas de la Suprema Corte, por los Tribunales Colegiados o por el Tribunal electoral.

El Pleno puede resolver directamente los asuntos o expedir acuerdos para remitirlos a las salas y a los Tribunales Colegiados de Circuito, para lograr mayor prontitud en su despacho.

En cuanto a las salas, la Primera conoce de las materias civil y penal, mientras que la segunda se encarga de la administrativa y laboral. Los asuntos que resuelven las salas son entre otros;

1. Recursos de apelación contra sentencias dictadas en asuntos ordinarios en que la Federación sea parte.
2. En algunos casos, recursos de revisión en amparo contra sentencias pronunciadas en la audiencia constitucional por los Jueces de Distritos o Tribunales Unitarios.
3. En algunos supuestos, recursos de revisión contra sentencias que en amparo directo pronuncien los Tribunales Colegiados.
4. Denuncias de contradicción de tesis que sustenten dos o más Tribunales Colegiados de Circuito.
5. Asuntos delegados por el pleno de la Suprema Corte para una mejor impartición de justicia o por existir ya jurisprudencia al respecto, o por que no entrañan la fijación de un criterio importante y trascendente.

CONSEJO DE LA JUDICATURA FEDERAL.

Es el órgano con independencia técnica, de gestión y para emitir su resoluciones, encargado de la administración, vigilancia, disciplina y carrera

judicial del Poder Judicial de la Federación, excepto en los relativo a la Suprema Corte de Justicia de la Nación y al Tribuna Electoral .se integra por siete Consejeros; uno de ellos es el presidente de la Suprema Corte de Justicia, quien también lo es del Consejo. Funciona en Pleno, en comisiones y a través los siguientes órganos auxiliares, el Instituto de la Judicatura Federal, la Visitaduria Judicial, la Contraloría del Poder Judicial de la Federación,, el Instituto Federal de Especialistas de Concursos Mercantiles.

1. **Instituto de la Judicatura Federal.** Es el encargado de la formación, capacitación y actualización de los miembros del Poder Judicial de la Federación y de quiebras a pertenecer a éste. Además, tiene la encomienda de realizar los trabajos de investigación necesarios para el desarrollo y mejoramiento de la justicia federal.
2. **Visitaduria Judicial.** Tiene a su cargo inspeccionar el funcionamiento de los Tribunales de Circuito-Colegiados y Unitarios-, de los Juzgados de Distrito y de las Oficinas de correspondencia común a éstos, así como supervisar la conducta de las personas que los integran.
3. **Contraloría del Poder Judicial de la Federación.** Tiene a su cargo las facultades de control y la inspección del cumplimiento de las normas de funcionamiento administrativo que rijan a los órganos , servidores públicos y empleados de Poder Judicial de la Federación , excepto aquellas que correspondan a la Suprema Corte de Justicia de la Nación.
4. Instituto Federal de especialistas de Concursos Mercantiles. El concurso mercantil es un procedimiento jurisdiccional al que se somete un comerciante cuando incumple generalizadamente en el pago de sus obligaciones. Durante el procedimiento intervienen los denominados especialistas de concursos mercantiles, quienes se

clasifican en visitadores, conciliadores y síndicos, los que auxilian a los jueces en las materias administrativas, financiera, jurídica o contable.

Para asegurar que dichos especialistas cumplan con los requisitos necesarios para llevar a acabo su tarea con competencia y honestidad así como la transparencia en su designación, se creo el Instituto Federal de Especialistas de Concursos Mercantiles -IFECOM-, que es un órgano auxiliar del Consejo de la Judicatura Federal, que cuenta con autonomía técnica y operativa, y entre cuyas funciones principales se encuentran las de administrar el registro de especialistas de concursos mercantiles, así como difundir la cultura concursal.

5. Instituto Federal de Defensoria Pública. Es un órgano auxiliar del Consejo de la judicatura federal que ésta encargado de la prestación de los servicios de defensa penal y asesoria jurídica administrativa, fiscal y civil en forma gratuita, bajo los principios de probidad, honradez y profesionalismo, a la población que carece des medios para pagar un abogado, de esta forma, su objetivo es garantizar el acceso a al injusticia federal a los mas necesitados.

OTROS ÓRGANOS FEDERALES DE ADMINISTRACION DE JUSTICIA.

- A) **Tribunal Federal de Justicia Fiscal y Administrativa.** Es un tribunal administrativo, adscrito al Poder ejecutivo Federal, dotado de plena autonomía para dictar sus fallos, se integran por una sala Superior y

por Salas Regionales distribuidas en el país. Tiene a su cargo resolver, fundamentalmente, los juicios que se promuevan;

- 1) Sobre la interpretación y cumplimiento de contratos de obras públicas.
- 2) Sobre la responsabilidad de servidores públicos.
- 3) Contra las resoluciones dictadas por las autoridades administrativas, en términos de la ley Federal de Procedimiento Administrativo.

B) **Junta Federal de Conciliación y arbitraje.** Es un tribunal con plena jurisdicción de composición tripartita, integrado por igual número de representantes de trabajadores y patrones y uno del gobierno, que tienen a su cargo resolver los conflictos laborales que se susciten entre los trabajadores y patrones , solo entre trabajadores o únicamente entre patrones, derivados de relaciones de trabajo o hechos intimadamente relacionados con aquellas, en las ramas productivas establecidas como competencia federal por el artículo 123 Constitucional.

C) **Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.** Es un tribunal encargado de resolver conflictos laborales entre los Poderes de la Federación o el gobierno del Distrito Federal y sus respectivos trabajadores, con algunas excepciones , de las que sobre salen los conflictos entre;

- 1) La Suprema Corte y sus empleados, que resuelve esta última.
- 2) Los tribunales de circuito y Juzgados de Distrito y sus servidores, que dirime el Consejo de la Judicatura Federal.

Además, otorga registros a sindicatos e inscribe condiciones generales de trabajo, reglamentos de escalafón, estatutos de sindicatos y reglamentos de

las condiciones mixtas de seguridad e higiene, se integra por representantes de los trabajadores y del gobierno Federal.

JUSTICIA LOCAL

- A) **Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje.** Funcionan en las entidades Federativas y resuelven los conflictos laborales originados dentro de su territorio., en aquellos asuntos que no sean competencia exclusiva de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.
- B) **Tribunales Locales de conciliación y Arbitraje.** Resuelve conflictos entre los Gobiernos Estatales o Municipales y sus respectivos trabajadores, su organización y denominación varían de un Estado a otro.

JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE

Órganos integrados por igual número de representantes obreros y patronales, que, bajo la rectoría del representante gubernamental, constituyen la magistratura del trabajo.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha delimitado los alcances de las funciones de conciliación por un lado y de arbitraje, por el otro. Mientras

en el primer caso estamos en presencia de una solución voluntaria con elementos inducidos por un tercero (conciliador), quien ha de atenerse a la opinión de las partes para toda convención posible, aunque él formule o proponga los términos del arreglo; en el segundo se persigue que ese tercero resuelva, con fuerza vinculante, a través de un laudo (realmente una sentencia), el conflicto sometido a su consideración y juicio.

El tema relativo a la naturaleza jurídica de las juntas de conciliación y arbitraje resulta altamente polémico aun en la actualidad. Los investigadores Jorge Carpizo y Héctor Fix-Zamudio han hecho importantes análisis y reflexiones al respecto.

El primero distingue dos corrientes en la Asamblea Magna de 1917 de Querétaro. Una, encabezada por el diputado constituyente por Yucatán, Héctor Victoria, quien pretendía para cada Estado un tribunal de arbitraje similar al que funcionaba en la entidad federativa que representaba, para lo cual proponía que, como se trataba de "verdaderos tribunales... se hiciera mención expresa de los mismos en el artículo 13 constitucional, excluyéndose de la prohibición de los tribunales especiales". La otra corriente tenía al frente al hombre de la confianza ideológica de Venustiano Carranza: José Natividad Macías. Este se inclinaba por un arbitraje que "incluyese el escrito de compromiso" (potestativo), tal como se estilaba en algunos países de la Europa insular y continental. Lo cierto, señala Fix-Zamudio, es que la Comisión de Constitución eliminó la alusión al escrito de compromiso, en la versión definitiva de la fracción XXI del artículo 123 constitucional.

El propio Fix-Zamudio no descuida la influencia de las legislaciones del periodo preconstitucional (las leyes yucatecas de Salvador Alvarado de 14 de

mayo y 11 de diciembre de 1915, principalmente) y las existentes en países como Inglaterra, Estados Unidos, Francia, Bélgica, Alemania, Austria y Nueva Zelanda, aunque "los constituyentes no tengan una idea precisa de los órganos paritarios que establecieron para la resolución de los conflictos laborales...".

Carpizo nos informa del desconcierto que privó entre la doctrina y la jurisprudencia en el periodo posconstitucional inmediato pues hasta antes de 1924 no estaban facultadas las juntas para ejecutar coactivamente sus laudos, y el ámbito competencial se circunscribía a los conflictos de naturaleza colectiva. Pero en el señalado año de 1924 se produjeron, por parte de la Suprema Corte de Justicia, las famosas ejecutorias de La Corona y de La Compañía de Tranvías, Luz y Fuerza de Puebla, S.A., que reconocían en las juntas a "tribunales competentes para conocer y resolver tanto los conflictos colectivos como los individuales, y que... no son tribunales especiales que violen el artículo 13 constitucional".

El mismo tratadista hace un repaso de aspectos "que aún no han sido definitivamente resueltos", y de otros, incontrovertibles ya, bajo la contundencia de diversos análisis jurídicos, algunos ejemplos son: las juntas en México, sin desconocer su origen de tribunales de carácter administrativo, se encuentran encuadradas dentro del poder judicial; las juntas no son tribunales de equidad lisa y llanamente: no tienen carácter transitorio, excepcional, ni sustituyen al legislador: aplican la equidad como lo hace cualquier otro tribunal, no son tribunales de conciencia: razonan su fallo, se puede impugnar y la contextura de éste es la de una sentencia (no un veredicto) la composición tripartita de las juntas es acertada y ha brindado relativa estabilidad en el medio laboral, sin desconocer la naturaleza sui generis de los integrantes factoriales: "son jueces en los que se encuentran

aspectos del carácter que tienen como representantes de las partes" las garantías judiciales en las juntas (medios para asegurar la designación, independencia, remuneración y estabilidad de sus miembros) "dejan mucho que desear", etc.

Las juntas de conciliación y arbitraje pueden ser, conforme a la competencia, en federales o locales, de acuerdo con la función que realizan -ya se ha dicho- son órganos jurisdiccionales. No podemos olvidar, en cuanto al primer punto, que de 1917 a 1929 -año este último en que se federalizó la facultad de legislar en materia laboral-, las entidades federativas regulaban en forma exclusiva las relaciones de trabajo en sus circunscripciones políticas. La intención, loable en un auténtico federalismo, provocó un caos legislativo que desembocó en indefinición e inseguridad jurídicas, pero que afortunadamente se resolvió también en la emisión de la primera Ley Federal de Trabajo la de 1931, ansiado cuerpo normativo unificador.

En la actualidad, aunque la normación del trabajo corresponde al Congreso General, su aplicación es compartida por las autoridades federales y las locales. Así, la competencia a nivel federal se fija por la fracción XXXI del apartado A del artículo 123 constitucional, que enumera, con el auxilio reglamentario del artículo 527 de la Ley Federal del Trabajo, las ramas industriales y el tipo de empresas que corresponden a ese nivel del poder político, por exclusión, los asuntos de naturaleza laboral no comprendidos en esa relación, se encuentran en el ámbito competencial de las autoridades jurisdiccionales locales del trabajo. Debe hacerse la aclaración consistente en que las autoridades de la Federación -únicas competentes en principio- serán auxiliadas por las locales en la aplicación de las normas relativas a capacitación y adiestramiento, así como a seguridad e higiene.

En cuanto a los órganos que constituyen la magistratura del trabajo en nuestro país, debe señalarse que existe, con sede en la ciudad de México, la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, que, por razones didácticas o expositivas, podemos denominar "Junta Matriz" de la que dependen las llamadas Juntas Especiales de Conciliación y Arbitraje establecidas fuera de la capital de la República y dentro de ella conforme a la distribución de ramas de la industria, materias y jurisdicción territorial que se les asigne por el Secretario de Trabajo y Previsión Social. Asimismo, en cada capital de entidad federativa, existe una Junta Local ("Central") de Conciliación y Arbitraje de la cual dependen Juntas Especiales que desempeñan tanto las funciones conciliatorias como las de arbitraje, en los renglones industriales, materias y territorio asignados por el gobernador del Estado o por el jefe del Departamento del Distrito Federal -en el caso de la sede de los poderes federales-.

La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje es conducida por su respectivo presidente cuando se trate de dos o más ramas de actividad o de conflictos colectivos; en los demás casos, salvo las excepciones del artículo 610 de la Ley Federal del Trabajo, dicho funcionario y los presidentes de las juntas especiales serán sustituidos por el auxiliar correspondiente.

Existen juntas que exclusivamente realizan funciones conciliatorias. En el ámbito federal prácticamente se han eliminado las juntas de conciliación y se han sustituido por órganos que conjuntamente realizan las funciones de arbitraje, puesto que aquéllas eran una carga al erario y se caracterizaban por su inoperancia. Las multicitadas "juntas matrices", además de funcionar en juntas especiales, sesionan en pleno.

Las juntas de conciliación y arbitraje se componen, amén de su presidente, del personal jurídico integrado por actuarios, secretarios, auxiliares y secretarios generales.

En la designación de los representantes gubernamentales intervienen, según el ámbito competencial, desde el presidente de la República y el Secretario del Trabajo hasta los gobernadores de los Estados. Un presidente de junta puede ser designado por un periodo y ratificado en los subsiguientes; los representantes de los trabajadores y de los patronos son designados en convenciones convocadas para ese efecto y generalmente permanecen en la defensa de los intereses sectoriales durante un periodo de seis años.

Si los representantes obreros y patronales incurrían en las causas de responsabilidad previstas en la Ley Federal del Trabajo las sanciones correspondientes se impondrán por el Jurado de Responsabilidades de los Representantes, integrado en los términos del artículo 674 de la propia Ley Federal del Trabajo.

CAPITULO CUARTO

EL DERECHO DEL TRABAJO: SU ESCENCIA, FINES, NATURALEZA, CARACTERES, FUENTES E INTERPRETACION.

La aparición del Derecho del Trabajo tuvo como antecedente indiscutible el abuso del hombre por el hombre, el aprovechamiento ventajoso del fuerte sobre el débil, el desprecio inhumano del económicamente poderoso sobre el indigente. Por ello se ha dicho, y a nuestro juicio con toda razón, que la historia del Derecho del Trabajo no es en si misma otra cosa que la historia del hombre en la búsqueda de su progreso, de su libertad y de su seguridad.

Los orígenes del Derecho Laboral, pensamos, a diferencia de algunos autores consagrados, que no debemos buscarlos en la llamada “época antigua”, ni aun en el Derecho Romano, pues la institución de la esclavitud hacia imposible rescatar a los económicamente débiles del abandono jurídico en que se encontraban. La existencia del “hombre-cosa” impedía el nacimiento del derecho laboral que es un derecho que consagra, sobre todas las cosas, la libertad del hombre que trabaja.

Los *Collegia Opificum de Roma*, a los que curiosamente se refieren todos los juslaboralistas en los antecedentes del Derecho Laboral no eran más que simples asociaciones de carácter religioso y mutualista que en forma alguna tienen relación con el Derecho del Trabajo. Los *Corps de Metiér* que aparecieron en Francia durante la Edad Media y que eran corporaciones de maestros, compañeros y aprendices, tampoco pueden ser equiparados a

las asociaciones obreras o patronales que regula el Derecho Laboral, ya que los maestros eran los titulares de todos los derechos y los aprendices, los sujetos de todas las obligaciones.

Fue en realidad en Inglaterra, con la llamada Revolución Cartista, por las cartas dirigidas al Parlamento del 1842, cuando verdaderamente apareció el Derecho del Trabajo. Efectivamente, desde que Hargreaves en 1764 había inventado la primera maquina de tejer, se había provocado un descontento general de los trabajadores manuales, que sintieron la necesidad de defenderse “colectivamente” de las injusticias de un nuevo capitalismo maquinista que los estaba desplazando de sus actividades.

El parlamento inglés, que al decir de los franceses para expresar su omnipotencia “todo lo podía hacer menos un hombre de una mujer o una mujer de un hombre”, reconoció el derecho de asociación a los obreros, que así formaron los *Trade Unions* o Sindicatos en 1824 y que mas tarde reclamaron una legislación obrera que pusiera fin a los males comunes de la clase trabajadora. Con ellos se reafirmo la vieja idea existente de que en Inglaterra “el rey reina, pero no gobierna”, de que en dicho país” el rey es una simple figura decorativa”.

El ejemplo de Inglaterra, cundió por toda Europa y todos los obreros de todos los países del Viejo Continente, principalmente en Alemania y Francia, redoblaron sus esfuerzos para conseguir una legislación laboral protectora de sus derechos esenciales que les permitiera una vida decorosa.

Mario de la Cueva nos dice al respecto que en Francia, en el año de 1848, el proletariado no se conformo con el establecimiento de la tan ansiada Republica, porque quería una Republica que reconociera expresamente el derecho de trabajar. Sin embargo y a pesar de que parecía

“definitivamente iniciada la formación del Derecho del Trabajo, no lo fue así, ya que a fines de mayo del propio año los talleres habían sido clausurados y las conquistas obreras habían quedado suprimidas”.

No fue sino hasta el año 1884 cuando tuvo lugar la consolidación del derecho laboral francés, con el reconocimiento del derecho de los obreros a la asociación profesional. En Alemania, el Canciller de Hierro, Bismarck, había sentado las bases de un Derecho del Trabajo, y el 1890 se crea una jurisprudencia laboral encargada de conocer de los conflictos individuales de trabajo.

Con el Tratado de Versalles, el Derecho del Trabajo rompió las barreras nacionales y se internacionalizó el prescribir normas de observancia obligatorias en beneficio de toda clase laborante.

Fue así como la idea que tímidamente había surgido con el maquinismo. Empezó a cristalizar. El Derecho del Trabajo era ya una positiva realidad y no una simple quimera. Su contenido esencialmente humano y su naturaleza profundamente dinámica abrían para la clase trabajadora horizontes sin límite, que sin embargo deberían sustentarse en principios jurídicos sólidos; lo que restaba únicamente era precisar metodológicamente sus alcances y características a la luz de las concepciones doctrinales en boga.

No obstante lo anterior, la tarea de precisar los fines y desentrañar la esencia del Derecho del Trabajo no es tarea fácil. Al respecto existen todavía teorías inflamadas por pasión o por conveniencia que necesariamente contemplan los problemas laborales a través de un verdadero cristal de aumento que desfigura la realidad y elephantiza su contenido. Otras doctrinas, por el contrario, pretenden justificar el derecho

laboral, basándolo en formulas huecas, frías y matemáticas que desconocen su naturaleza dinámica y cambiante. Ambas posturas están equivocadas. La esencia del Derecho del Trabajo debe buscarse atendiendo a sus características especiales y adoptando una aptitud mesurada, justa y equilibrada. Por ello analizaremos a continuación las diversas concepciones doctrinales que han influido, de una forma o de otra, en la evolución del Derecho Laboral.

Su Esencia

La evolución histórica del Derecho del Trabajo nos presenta sus perfiles generales; el estudio de las doctrinas sociales nos lleva a precisar su contenido. Por ello, y para poder conocer con relativa exactitud la verdadera “esencia” del Derecho del Trabajo, se hace indispensable analizar, aunque sea someramente, el socialismo en sus diversos matices, el intervencionismo del Estado y el individualismo económico.

La exaltación del homo oeconomicus, desligado de vínculos sociales y naturales, fue el tema dominante del individualismo y del liberalismo económico que asignaban al Estado el papel de un mero policía; la autonomía de la voluntad, el deseo de enriquecerse y el libre juego de los factores de la producción determinarían, necesariamente, la selección natural del fuerte y la eliminación indispensable del débil. El frío e inmutable principio de la autonomía de la voluntad, proclamado por el Derecho Civil, esclavizaba al trabajador en virtud de que o aceptaba “libremente” las condiciones del trabajo que se le ofrecían, o se moría de hambre. De ahí que

a nuestro entender la acción laboral mas que una acción jurídica, es una verdadera “acción de estomago”. Es aquí cuando en realidad cobra vigencia el concepto de que entre el fuerte y el débil la libertad oprime y la ley liberta, toda vez que el exceso de libertad conduce irremisiblemente al libertinaje.

El socialismo utópico, por otra parte, precisaba constantemente los defectos del sistema capitalista, los abusos de una propiedad privada irrestricta y malamente sentaba el principio de la abolición de la propiedad privada.

Frente a este socialismo teórico, el materialismo histórico y la dialéctica marxista expusieron que el socialismo debería ser en si mismo revolucionario. Que la lucha de las clases era la única solución a la pobreza y a la desesperación de la clase laborante y que el trabajador, si quería sobrevivir, debería convertirse en un soldado que arrancara, si era necesario por la fuerza, “conquistas” a la clase patronal.

Así, vienen primero los que podrían llamarse marxistas clásicos y de los que se puede decir que, en gran parte, han reinado intelectualmente sobre el conjunto de los partidos socialistas europeos. Los más conocidos son Kautsky, Bernestein el revisionista, Hiferding, Renner, etcétera.

A continuación, el marxismo se bifurcó en lo que podríamos llamar dos escuelas: una de ellas es la de los marxistas-leninistas, a menudo conocidos como comunistas. Para ellos, encabezado por Lenin, lo fundamental era la modificación y el cambio violento y radical de las estructuras vitales. Si la realidad se contraponía a sus deseos, Lenin decía “tanto peor para la realidad”. Para lograr dicho cambio todos los medios son lícitos: lo que importa son los resultados. Primero es la lucha de clases. Luego

viene la dictadura del proletariado, que en realidad es la dictadura del Partido Comunista.

La otra escuela es la formada ya no tanto por marxistas como por “marxólogos”, que ha prostituido radicalmente los pensamientos originales de la doctrina marxista a tal grado que el mismo Marx, poco antes de su muerte y al ver que le prestaban y atribuían ideas que no eran ni aproximadamente las suyas, declaró que “el no era marxista”. Los marxólogos prefieren el método de la evolución hasta conseguir cierto control económico en manos del Estado.

El verdadero marxismo a nuestro entender, tiene el merito indiscutible de haber ayudado a demostrar la injusticia del liberalismo económico. Sin embargo, su falla esta en su “constante devenir” que convierte al capital en una tesis, al socialismo en un antitesis y al Estado socialista en una síntesis y que en extrema al máximo los males del liberalismo con la creación del Estado-patrón.

Cabe advertir al respecto que el marxismo al llegar a la síntesis Estado Socialista, se detiene bruscamente y como por encanto. Su “constante devenir” ya no sigue operando, porque el Estado Socialista correría el mismo fin que el capital; se convertiría en una tesis que a su vez tendría una antitesis que lo destruiría y surgiría una nueva síntesis que llamase como se quiera, volvería a transformarse en otra tesis que a su vez también estaría destinada a desaparecer.

Al no explicar el siguiente estado evolutivo, al quedarse estancado en donde le conviene, el marxismo ha quedado marcado como una teoría que necesariamente lleva en si misma el germen de su propia destrucción.

Paralela a esta doctrina de pugna, cuya finalidad es la lucha de clase, aparece la doctrina social de la iglesia que podemos encontrar condensada en las encíclicas papales.

En dichas misivas, podemos apreciar que a través de los tiempos la iglesia Católica nunca ha permanecido fría o inmovible ante los acontecimientos humanos, si no que, por el contrario, se ha preocupado siempre por todos los problemas que afectan al genero humano, en cuanto caen bajo el dominio de la moral.

“Siempre, ante el desconcierto de la humanidad, la iglesia ha levantado su voz para orientar y conducir por el sendero de la cristiandad a todos los hombres y a todos los países, estableciendo principios y dictando normas de vida. Su postura ante las diversas clases de problemas la encontramos, clara y precisa, en las encíclicas, papales.”

De todas ellas, las principales en relación con el tema que nos ocupa son: La *Rerum Novarum* de León XXIII, las *Quadragesimo anno* de pio XI y la *Mater et Magistra* de Juan XXIII.

La *Rerum Novarum*, de 1891, tuvo por objeto refutar la extendida solución liberal de dejar al libre juego de la voluntad la fijación de las condiciones de trabajo, afirmando, con toda razón, que entre el débil y el fuerte la libertad oprime y la ley liberta. Que en consecuencia de tal principio, no es posible dejar a la “autonomía de la voluntad” la fijaciones de las condiciones de servicio, pues el obrero, por su natural debilidad, se vería obligado a aceptar por necesidad, cualquier condición que se le ofreciese, aunque fuera inhumana, para evitar morir de hambre.

Proclama el respeto a la propiedad privada, “porque poseer algo como propio y con exclusión de los demás, es un derecho que la naturaleza dio a todo hombre; los animales no pueden tener derecho de propiedad sobre las cosas porque carecen de razón y son incapaces de todo derecho. Tampoco les hace falta, porque les basta el uso de los bienes materiales y de los alimentos que espontáneamente les ofrece la naturaleza. El hombre, en cambio, por ser el único animal dotado de razón, debe tener, necesariamente, la facultad no solo de usar, como los demás animales, si no de poseer un derecho estable y perpetuo, las cosas que con el uso consume y las que, aunque usamos de ellas, no se consumen con ese uso”.

Lo anterior debe interpretarse en el sentido de que si bien es cierto que la iglesia estima que el derecho de la propiedad es algo inalienable a la persona humana, también lo es que dicho derecho deberá disfrutarse siempre en provecho propio pero con todas las limitaciones que el derecho establezca para que actúe siempre como función social. La concepción romana de la propiedad del *jus fruendi, utendi y abutendi*, se ve superada por el nuevo concepto de función social en beneficio de la colectividad.

La *Quadragesimo Anno*, que conmemora el aniversario de la *Rerum Novarum*, ratifica los conceptos vertidos en esta Encíclica, combate el manchesterismo, que condenaba a los obreros a la pobreza perpetua y sin esperanza y establece como principio ineludible, para que puedan progresar las economías de las naciones, la necesaria colaboración del capital y el trabajo.

En la tercera de esta Encíclica se estudia y comenta la transformación del socialismo en comunismo y se distinguen sus caracteres: el comunismo pretende la lucha de clases y la abolición absoluta de la

propiedad privada. Su bandera es el odio, el recelo y la destrucción de la sociedad cristiana; el socialismo es más moderado. Suprime la violencia que proclama el comunismo y trata de suavizar, aunque la admite, la lucha de clases y la abolición de la propiedad privada. Ambas doctrinas, así concebidas, son enemigas irreconciliables del cristianismo. El primero, porque sustenta precisamente las ideas contrarias de Cristo y el segundo, porque, al igual que el comunismo, niega el fin sobrenatural del hombre y de la sociedad.

En *Mater et Magistra*, Juan XXIII trata de renovar las enseñanzas de las Encíclicas que le precedieron e insiste en preceptos básicos, como el de la subsidiaridad, que regula las relaciones entre la iniciativa personal y la intervención del Estado, el de la remuneración del trabajo, el de las exigencias de la justicia ante la estructuras productoras y el de la propiedad privada. Con este documento se conmemora el 70º aniversario de la *Rerum Novarum*.

En un comentario anónimo de esta Encíclica se dice que es cierto que las enseñanzas de León XIII y Pío XI proyectan la reflexión sobre situaciones históricas concretas, hay en todas ellas un hilo conductor que permite, con toda claridad, descubrir los puntos, fundamentales e invariables del magisterio social de la iglesia, que a su vez son recogidos por Juan XXIII, para exponer el pensamiento moderno de la doctrina católica frente a los graves problemas que nacen de la relación económico-social que se da entre los hombres.

En cuanto al principio de subsidiaridad, que tiene como fundamento la defensa de libertad de la persona humana, se afirma que tiene una doble formulación: “negativamente, en tanto que se sostenga que lo que puede

hacer una sociedad menor no debe hacerlo la mayor, opositivamente, si se piensa que toda acción de la sociedad es por su misma naturaleza subsidiaria. Es decir, que los particulares puedan hacer por si mismos y con sus propias fuerzas, no se les debe quitar para recargarlo a la comunidad. Por tanto, es conveniente que la suprema autoridad de la cosa publica deje en manos de los grupos más pequeños, para su realización, las cosas y preocupaciones de menor importancia, las cuales por demás la absorberían en demasía. En una palabra el Estado y la iniciativa privada deben actuar en sus propios campos, colaborando estrechamente. El primero debe intervenir para favorecer, estimular, coordinar y completar la acción individual; la segunda debe tener libertad para actuar en la prosecución de sus intereses comunes". Con estas ideas, se combate al Estado totalitario y despótico que, como se ha dicho, quiere y desea que la iniciativa privada quede privada de iniciativa. La crítica fundamental que se hace a la doctrina social cristiana es que carece de novedad y que a menudo se inspira en leyes obsoletas.

Finalmente, el intervencionismo de Estado también influyo en la formación del contenido del Derecho Laboral, ya que, evidentemente, la intervención del Estado en los fenómenos de la producción o distribución de la riqueza es indispensable. De la Cueva nos dice al respecto que no debe haber ni liberalismo, ni colectivismo; que "debe el Estado intervenir para mantener la iniciativa individual en un límite justo y razonable, y para ello, limitara la propiedad privada y las utilidades de los particulares. . .".

Alimentado por todas las doctrinas sociales mencionadas, el Derecho del Trabajo adquirió una fisonomía propia y distinta de todas las demás ramas del Derecho., la que lo caracteriza como una disciplina jurídica autónoma, tutelar de los intereses obreros y de la comunidad entera de

contenido esencialmente humano y de naturaleza profundamente dinámica.

Fines

El Derecho del Trabajo nació ante el requerimiento inaplazable de garantizar a los trabajadores una vida digna de ser vivida. Luego su finalidad suprema será necesariamente la de otorgar a la clase laborante mejores condiciones de trabajo, certidumbre en su empleo, salarios remuneradores, jornadas humanas, descansos y vacaciones que permitan en última instancia la perfectibilidad del individuo.

En un principio, cuando el derecho civil se regía por el principio de la autonomía de la voluntad, en las relaciones de trabajo imperaba la ley de la selva: el económicamente poderoso obtenía, en todos los casos, ventajas indebidas, pues el débil o aceptaba las condiciones que se le imponían o se quedaba sin trabajo.

El Derecho del Trabajo surgió entonces como un derecho protector de la clase trabajadora, como un derecho de clase, como un derecho de facción. Su propósito consistía en reivindicar para el hombre que trabajaba los derechos mínimos inherentes a la persona humana.

El Derecho al Trabajo siempre ha sido una garantía individual que se debe a la persona humana, y que el Estado debe tutelar; sin embargo, dicha garantía no basta. El hombre como tal, necesita de dicha garantía para cumplir con su cometido, pero requiere también una serie de seguridades en torno a su trabajo.

El Derecho del Trabajo es el encargado de dar toda esa serie de seguridades.

Ahora bien, en cuanto a los fines perseguidos por el Derecho del Trabajo, nos dice Cabanellas que “considerando el Derecho Laboral como fruto de causas bien diversas, de una parte con carácter puramente materialista y de otra económico y jurídico, y que en el influyen los principios políticos, ideológicos, sociales y éticos desarrollados en las distintas maneras de sentir y pensar, las divergencias de las opiniones sobre el fin del Derecho Laboral crean antagonismos, aparentemente imposibles de salvar. La mayoría de los autores se divide, en cuanto al principal o principales fines del Derecho Laboral, en dos tendencias: una sostiene que el fin esencial es el normativo; otra afirma que se propone proteger al trabajo y a los trabajadores”.

Por nuestra parte, estimamos que los fines del Derecho del Trabajo son múltiples y variados, pues van desde la necesidad tutela del trabajador considerado como la parte débil en la relación del trabajo, hasta la coordinación y conjugación de los intereses que se dan en todas las empresas consideradas como unidades económico-sociales.

Arbitrariamente podríamos proponer la siguiente clasificación: fin sustancial y primario: la protección del hombre que trabaja; fin sustancial de carácter individual: la regulación de las condiciones de trabajo acorde con las necesidades y aspiraciones de los trabajadores; fin sustancial de carácter colectivo: la coordinación armónica de los intereses que convergen en cada empresa individualmente considerada.

Efectivamente, el fin sustancial y primario del Derecho Laboral, bien sea contemplada desde el punto de vista individual o colectivo, es siempre,

en ultimo termino, la protección del hombre que trabaja. Sin embargo, dicha protección así considerada es sumamente general y abstracta; por ello se hace profundizar en el campo teleológico del Derecho Laboral para llegara conocer sus finalidades inmediatas. Así, encontramos dos fines sustanciales que complementan el primario: el analizado desde el punto de vista individual y el apreciado desde el punto de vista colectivo.

El fin sustancial individual tendrá por objeto regular adecuadamente las condiciones de trabajo de cada persona que se encuentra vinculada a otra en virtud de una relación laboral. El fin sustancial de carácter colectivo va más allá, pues ya no se contenta con proteger unilateralmente a ninguna de las partes que intervienen en el contrato de trabajo, si no que debe buscar el justo equilibrio entre los factores de la producción y la armonía de los intereses del capital y el trabajo.

En toda empresa considerada como reunión de factores de la producción para un fin socialmente útil convergen intereses no solamente opuestos si no totalmente contradictorios: el interés del trabajador que normalmente siempre quiere ganar más y trabajar menos, el interés del patrón de obtener cada día mayores utilidades por el riesgo de su capital invertido y el interés del público consumidor que siempre exige una producción más abundante, más variada, más diversificada y de mejor calidad.

Todos estos intereses, justos y profundamente humanos, sin regulación conducirían a la empresa en la que actúan en un desastre total y a su propia destrucción. Por ello el Derecho del Trabajo interviene para armonizarlos, regulando las condiciones de trabajo a través de los contratos colectivos. Su finalidad en este caso es hacer del caos un cosmos; de la

desorganización, una empresa organizada,; del descontento de las partes, un programa coordinado.

De acuerdo con lo anterior, y según lo trataremos de justificar más adelante al referirnos a los caracteres del Derecho Laboral, pensamos con Cabanellas que “creer que los fines del Derecho Laboral consisten exclusivamente en proteger a los trabajadores que prestan sus servicios bajo dependencia ajena, equivale a reducir el horizonte, la visión total de la nueva disciplina jurídica, para darle una vida bien precaria y bien injusta”.

Antes por el contrario, pensamos que la finalidad sustancial individual debe subordinarse, en última instancia, a la finalidad sustancial colectiva de conseguir la paz social a través del entendimiento armónico de los factores de la producción, salvo que se trate de garantías constitucionales y otorgadas a la persona humana.

Lo anterior no quiere decir, entiéndase bien, que el Derecho Laboral no deba proteger a la clase trabajadora, pues si debe hacerlo, en tanto que esa protección no llega a convertirse en un consentimiento, en una tutela que acepte todas las relajaciones.

En síntesis, estimamos con Cabanellas, que “todo derecho tiene, sin ser su fin específico, el de proteger a los débiles, por tanto tiende a mantener el equilibrio necesario que es consecuencia de la justicia que lo inspira, pero esta no es una particularidad de ningún derecho y ni siquiera cabe referirla como de la legislación del trabajo, por cuanto ninguna legislación se dicta para afianzar privilegios o tutelar predomios”.

Naturaleza

Desde que Ulpiano estableció la diferencia entre el Derecho Público y el Derecho Privado, al indicar que: *Huius studdii duae sunt positiones, publicum et privatum. Publicum jus est quod status rei romana expectar; privatum quod ad singularum utilitatem*, los juristas de todos los tiempos han tratado, infructuosamente en ocasiones, de mejorar tal criterio de distinción. Así, al decir del maestro Francisco González Días Lombardo, se conocen al respecto, cuando menos, 103 criterios a cerca de al distinción.

Esta diferenciación romana, conocida con el nombre de tradicionalista o de la teoría del interés en juego, previene que la naturaleza privada o pública de un precepto depende de la índole del interés que garantice.

Por otra parte, la teoría de la naturaleza de las relaciones jurídicas, que también pretende establecer la distinción entre el derecho público y el privado, estima que los preceptos del derecho pueden crear, entre las personas a las que se aplican, relaciones de coordinación y de supra subordinación.

Cuando se establece una relación de coordinación, entre sujetos que se encuentran en un plano de igualdad, estamos frente a una relación de derecho privado; en cambio, si dichas relaciones se dan entre el Estado como entidad soberana y un particular, entonces estaremos frente a una relación de derecho público. No obstante lo anterior, la intervención del estado en la relación con el particular no es determinante para la calificación de la relación, pues en ocasiones el Estado puede intervenir despejado de su

imperium, como un simple particular, y en tal caso las relaciones serán de carácter privado.

García Máynez critica ambos criterios, pues estima que en última instancia los dos hacen depender de la voluntad estatal la determinación del carácter de cada norma. “Si se acepta que el criterio valido es el del interés en juego, la división se deja al arbitrio del legislador o del juez; en cambio, si se acepta la otra teoría, se reconoce implícitamente que la determinación con la índole, privada o publica de un precepto de derecho, depende también de la autoridad del Estado”.

Mario de la Cueva concluye al respecto que “el Derecho Público es el que reglamenta la organización y la actividad del Estado y demás organismos dotados de poder público y las relaciones en que participan con ese carácter. El Derecho Privado rige las instituciones y relaciones en que intervienen los sujetos con carácter de particulares”.

Cabanellas, para no incurrir en repeticiones ociosas, y superando el circulo vicioso en el que normalmente incurren los que pretenden definir el Derecho Público y el Derecho Privado, opta por enumerar las características de ambas ramas del derecho: en el Derecho Privado, nos dice, se considérale fin particular y propio del individuo, en tanto que en el publico se estima la totalidad de los individuos reunidos bajo la idea del Derecho en el Estado; en el Derecho Privado se atiende a las relaciones entre particulares, en el Publico el objeto es el Estado; en el Derecho Privado el Derecho se da en relación con la propia personalidad sustantiva e independiente de cada individuo, el Publico se toman en cuenta las relaciones de orgánica subordinación y dependencia; en el Derecho Privado las personas están jurídicamente equiparadas mientras que en el Publico existe el sometimiento

de la voluntad a un mandato; el Derecho Privado se preocupa primordialmente por las aspiraciones de los individuos, el Derecho Publico cuidan de las necesidades que atañen a la conservación del orden social y jurídico”.

Es decir antes de seguir aumentando inútilmente los ya muy variados criterios de distinción entre el Derecho Publico y el Privado, se estima preferible las características de dichas ramas y ubicar dentro de ellas, únicamente por razones de orden práctico, a las diversas disciplinas jurídicas que han llegado a alcanzar su verdadera autonomía.

Como el Derecho del Trabajo es una disciplina jurídica autónoma, por tener un amplio campo de estudio, una doctrina homogénea y un método propio que le permite adoptar procedimientos especiales para el conocimiento de la verdad constitutiva del objeto de su indagación, resulta interesante conocer a que rama del Derecho pertenece.

Al respecto, y como sucede siempre con el Derecho del Trabajo, sus especialistas opinan contradictoriamente. De Litala, Almosny, Perez Leñero y Lazcano lo ubican dentro del Derecho Privado. Gallart Folch y Castorena dentro del Público. Castan Tobeñas, Cesarino Junior y Radbruch, entre otros, lo consideran con un “tercer género”.

Aunque por nuestra parte estimamos que en la actualidad ya se supero la necesidad de “dividir tajantemente” el Derecho en Publico y en Privado, a efecto de complementar la necesaria exposición al respecto a continuación nos referimos someramente a las argumentaciones dadas a favor y en contra de tales criterios.

Castorena, en su manual de Derecho Obrero (1932), considera que el Derecho Obrero es una rama del Derecho Publico, puesto que su aplicación esta mandada categóricamente por el Estado: ". . . todo deber que nos imponemos por nosotros mismos es Derecho Privado; es Publico el Derecho si el deber proviene no de nuestro animo, si no de una regla impuesta por el Estado. . . tratándose de particulares, las normas que los rigen son de Derecho Publico si sus aplicación es impuesta por el Estado".

Almosny, por el contrario, estima que "la intervención del Estado en el régimen del contrato, la sustitución de la voluntad particular por la autoridad del poder Publico, el carácter de orden publico que encierran las normas del Derecho del trabajo, su fuente misma que arranca del texto de las condiciones políticas, parece a primera vista confirmar la tesis de los que arguyen que el derecho del Trabajo es parte del Derecho Publico interno. Sin embargo, si se atiende a que todo el Derecho del Trabajo gira alrededor del contrato que lleva su nombre, el cual es de índole especial privada, por los intereses que regula, tenemos que concluir con la tesis de los que sostienen que no obstante el intervencionismo estatal, el Derecho del Trabajo es, por su naturaleza, de la esfera de acción del Derecho Privado".

Radburch fue el que formulo por primera vez la teoría de un "tercer genero" al expresar que "si queremos traducir al lenguaje jurídico la enorme evolución que estamos presenciando en los hechos y en las ideas, diríamos que la tendencia hacia un derecho social cada vez va socavando mas la separación rígida entre el Derecho Publico y el Privado, entre Derecho Civil y Derecho Administrativo, entre contrato y ley: ambos tipos de derecho penetran uno recíprocamente, dando lugar a la aparición de nuevos campos jurídicos que no pueden ser atribuidos ni al derecho publico ni al privado, si

no que representan un derecho enteramente nuevo, de un tercer tipo, a saber: el derecho económico y el obrero”.

En igual forma se pronuncia Castán Tobeñas al indicar que “integrado el Derecho Laboral por elementos de Derecho Publico y de Derecho Privado, sobrepasa la clásica división bipartita de las disciplinas jurídicas y crea una tercera agrupación llamada a ocupar un puesto intermedio entre el Derecho Individual y el Derecho del Estado”.

En contra de estas ideas que nos hablan de un “tercer género de derecho”, se encuentra Sinzheimer, que sostiene que el Derecho del trabajo es “un derecho unitario que comprende normas de Derecho Publico y de Derecho Privado, que no pueden separarse por estar íntimamente ligadas, pues allí donde el Derecho del Trabajo es Publico supone al Derecho Privado y a la inversa”.

Pérez Botija también considera inadmisibile la existencia de una categoría distinta a las dos tradicionales, expresando al respecto que: “no debe aplicarse a las normas del Derecho del Trabajo la tesis de que puedan tener una naturaleza jurídica especial. Es ésta una solución muy socorrida para los investigadores que no aciertan a encuadrar las instituciones que investigan dentro del marco de los esquemas institucionales vigentes o que no llegan tampoco a apreciar las semejanzas o discordancias entre unas y otras, para hacer posibles esa formidable regla de interpretación jurídica que se llama analogía y que resuelve no pocas lagunas jurídicas”.

Por lo demás, consideramos que actualmente resultaría difícil no estar de acuerdo con las ideas expresadas por Pérez Botija, ya que en realidad el Derecho del Trabajo comparte por igual las características del Derecho Público y del Derecho Privado.

Efectivamente, el Derecho del Trabajo nació dentro del seno del Derecho Civil, y por mucho tiempo el “contrato” de trabajo estuvo regulado por el principio de la autonomía de la voluntad y sujeto a las reglas primitivas del derecho común.

Con el tiempo, y al adquirir la autonomía jurídica, el Derecho Civil que lo regia quedó únicamente como supletorio. La fuerza expansiva del Derecho del Trabajo y la intervención del Estado en cuanto a su aplicación y cumplimiento, hicieron que esta nueva rama del Derecho invadiera la esfera del Derecho Público. Por ello, resulta acertado pensar que el Derecho del Trabajo participa tanto de las normas del Derecho Público como del Derecho Privado.

No obstante lo anterior, la evolución del Derecho Laboral no se ha detenido y con apoyo en las ideas de Duguit, que sustentó la teoría de la concepción social del derecho frente a la individualista tradicional, muchos juslaboristas han pensado que el Derecho del Trabajo es en realidad un verdadero y distinto “derecho social”.

Gurvitch y Gierke consideran que el derecho social es un derecho de comunión o de integración, distinto del derecho privado en donde se dan relaciones de coordinación, y de derecho público, donde existen vínculos de subordinación. Sus seguidores son numerosos pues estiman que tales ideas encuentran perfecta cabida en el campo laboral. Sin embargo, autores como Krotoschin opinan que el derecho social implica un término muy amplio. “Su identificación con el derecho del trabajo no es esencial, si no circunstancial. . .”, y en consecuencia, por ser un giro sociológico antes que jurídico, se juzga inconveniente su asimilación.

De acuerdo con Krotoschin, pensamos que el Derecho del Trabajo, como cualquier otro derecho, es profundamente social, pero ello no implica que por tal motivo pierda su autonomía y denominación. El Derecho Laboral, siendo social, continua con sus características propias, que hacen de él un derecho excepcional, que tiene por objeto el equilibrio y la armonía de dos fuerzas no solo sociales si no también económicas que, como el capital y el trabajo, deben conjugarse en beneficio de la colectividad.

Caracteres

Cuando se habla de los caracteres, del Derecho del Trabajo, se dice que se trata de un derecho inconcluso, que es un derecho tutelar de la clase trabajadora, que es un derecho típicamente clasista y que es un derecho de privilegio.

De la Cueva con toda razón, sostiene que el Derecho Laboral es un derecho inconcluso porque “cuando se cumpla el fin que llamamos, la finalidad mediata del Derecho del Trabajo, morirá nuestro estatuto y nacerá una nueva seguridad para el hombre. . . la ley del Trabajo es de contenido humano. . . sus formas deben llenarse con nuevos contenidos, por lo que también es misión de las fuentes Formales del Derecho Laboral lograr que esos contenidos crezcan continuamente y en la proporción que determinen los cambios sociales económicos, las necesidades de los trabajadores y las posibilidades de las empresas”.

Es decir, si el Derecho del Trabajo estableciera “máximos” en lugar de mínimos, se quedaría obsoleto y sería superado por las necesidades

cambiantes de la persona humana y de la sociedad. De allí, que estableciendo mínimos superables por la costumbre, la jurisprudencia o los principios generales del derecho, sea considerado siempre como un derecho sin terminar y en constante evolución.

También se ha dado en caracterizar el Derecho del Trabajo como un derecho clasista, típicamente protector de la clase laborante. Nosotros diferimos de tal criterio, pues pensamos que, si bien es cierto que el Derecho Laboral surgió como un derecho de lucha y de fracción que buscaba por todos los medios posibles la estabilidad económica del trabajador y la seguridad de sus empleos, también lo es que, en la actualidad, el Derecho del Trabajo tiende a convertirse en un derecho coordinador y armonizador de los intereses del capital y del trabajo.

Al nacer el Derecho Laboral, precisamente por la desventajosa situación en que se encontraban los obreros frente al capital y al maquinismo, sus preceptos, tendieron siempre a proteger al obrero que resultaba ser, en todos los casos, el económicamente débil en la relación del trabajo. De ellos se valió Marx, en su Manifiesto del Partido Comunista, para hacer un llamado a todos los trabajadores del mundo para que se unieran en la defensa de sus intereses comunes. La lucha de clase, con fines ulteriores de instauración del comunismo, fue la bandera que se quiso imponer a todos los trabajadores que se encontraban tristemente sometibles al inmutable principio de la autonomía de la voluntad proclamado por el derecho civil dentro del Estado liberal.

Sin embargo, en la actualidad, resultaría no solo inconveniente, si no hasta equivocado, sostener que el Derecho del Trabajador continua siendo un derecho unilateral. La necesidad de coordinar armoniosamente todos los

intereses que convengan en las empresas modernas, requiere que el Derecho del Trabajo proteja no solamente los derechos de los obreros, si no también los del capital y los más altos de la colectividad. Nuestra Ley Laboral en su artículo 132 impone obligaciones a los patrones, pero en el 134 también obliga a los trabajadores.

Por tales razones, un moderno Derecho del Trabajo debe superar el principio de la lucha de clases y sustituirlo por el de la armonía entre las mismas.

Acorde con estas ideas, el maestro Krotoschin expresa que “el Derecho del Trabajo no es un derecho de clase, si no un Derecho de superestructura dirigido precisamente a superar la lucha de clases”.

Por ello, para nosotros, Derecho del Trabajo en la actualidad tiene, definitivamente, que estar basado en tres principios esenciales, a saber: el respeto mutuo de derechos, la comprensión reciproca de necesidades y la coordinación técnica de esfuerzos.

Respecto mutuo de derechos. El día en que los patrones y trabajadores se respeten mutuamente sus derechos, indiscutiblemente se habrá dado un paso enorme en la evolución armónica del derecho Laboral. Sin embargo, el simple respeto mutuos derechos. Por muy importante que en realidad sea, no basta, pues un patrón no podrá ser considerado como un buen empresario ni un obrero podar ser estimado como un buen trabajador, por hecho de que se respeten ambos sus derecho, ya que éstos deben respetarse siempre por el imperativo categórico de la ley, y si cualquier parte de la relación de trabajo no lo hace voluntariamente, la contraparte puede exigir su cumplimiento por conducto de las autoridades correspondientes.

Comprensión recíproca por necesidad. Cuando el patrón comprenda que el trabajador tiene derecho a mejores condiciones de trabajo, a una relativa estabilidad en el empleo, a un salario que sea verdaderamente remunerador, y cuando el obrero entienda que el patrón se ve aquejado no solamente por problemas de orden laboral, sino también por la competencia desleal, por la falta de crédito barato y de materia prima y muy a menudo por el fisco, entonces se abrirá una etapa nueva, más humana y más justa, en la evolución del derecho laboral.

Coordinación técnica de esfuerzos.- El respeto mutuo de derechos y la comprensión recíproca de necesidades sin la coordinación técnica de esfuerzos, harían del derecho de Trabajo una disciplina utópica. La técnica, al servicio del derecho Laboral, se impone en nuestros días como algo indispensable.

La organización científica del trabajo, nos dice Despontín, “es la interpretación de la labor técnica a base de su aplicación sistemática para obtener un mejor rendimiento en las amplias manifestaciones de la empresa industrial: venta, compra, fabricación, estudio metódico de las tareas, su composición para llegar a la especialización, intervención sobre el precio de costo, etcétera.”

Sin la técnica, el trabajo se vuelve improductivo y el capital estéril. Con ella, la concepción moderna utilitaria del trabajo se realiza plenamente. Las técnicas de administración en las empresas constituyen las herramientas indispensables para obtener su mejor desarrollo y rendimiento.

La técnica de selección del personal, que limita la aplicación caprichosa de la cláusula de adición en los contratos de trabajo, permite siempre un personal mejor calificado en beneficio común de empresas y sindicato; el análisis y

valuación de puestos permite conocer los requerimientos del trabajo y coloca al trabajador en el puesto que le corresponda; la técnica de calificación de meritos se traducirá en el avalúo del capital humano que, en muchas ocasiones , es más importante que el indispensable avalúo y balance material acostumbrado.

Por lo tanto, el respeto mutuo de lo derechos, la comprensión reciproca de necesidades y la coordinación técnica de esfuerzos, constituyen los elementos indispensables de un moderno derecho el trabajo que debe buscar, sobre todas la cosas, la coordinación y el equilibrio entre los factores de la producción. Contra la opinión personal del distinguido Maestro don Alberto Trueba Urbina que consiste en que el derecho del trabajo es un típico derecho de clase y lucha, el artículo 2° de la ley laboral vigente establece que “las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones de patrones y trabajadores”

No obstante lo anterior, el hecho de que el derecho laboral sea una disciplina jurídica autónoma, con características sumamente peculiares, no quiere decir que no tenga puntos.

El derecho Civil sigue regulando todos aquellos supuestos a los que no se refiere el derecho Laboral; su aplicación es supletoria.

EL DERECHO LABORAL Y OTRAS RAMAS DEL DERECHO.

Con el Derecho constitucional, el derecho laboral guarda una estrecha relación. Camacho, el distinguido profesor de la universidad de Colombia, nos dice que “en las Constituciones modernas, por ejemplo la de España, la de la Uruguay o la de Italia, se define la comunidad o el Estado como formado por trabajadores, o según dice la de Italia refiriéndose a ese país: es una Republica democrática fundada sobre el Trabajo”.

Del derecho Constitucional el Derecho del trabajo adquiere la garantía máxima de su cumplimiento. En las Constituciones Políticas se regulan los principios básicos de derecho laboral, como el derecho al trabajo, a la libertad sindical, el derecho de Huelga, etcétera.

Con el Derecho administrativo también existen puntos de gran contacto. El maestro de Bolivia, Pérez Paton, explica que “el régimen de trabajo y la fiel observación de las leyes sociales se hallan bajo el control de organismos especiales de la administración Pública, como ministerios, inspectoras, oficinas y departamentos, tribunales conciliatorios.....etcétera.”

Con el Derecho Penal también existen fronteras de contacto. Los delitos laborales pueden tipificarse en casos de huelga o paros ilícitos, ataques de la libertad del trabajo, violación al pago de salario mínimo. Etcétera.

El derecho Internacional Público repercute constantemente en el derecho laboral al prescribir por conducto de la Organización internacional Del Trabajo convenciones de carácter general. El derecho Internacional Privado influye en cuanto a la regularización de los contratos celebrados por las nacionales para los trabajos que deban efectuarse en el extranjero o por lo extranjeros que deban laborar en el país.

Con el derecho mercantil existen, inclusive, puntos de constante invasión. Las figura Jurídicas de “agentes de Comercio” o comisionistas, están abarcados por el Derecho Laboral que considera trabajador, en muchos casos sin mayor distinción, ala persona que presta a otra un servicio personal, en virtud del principio de que entre quien presta tal servicio y el que lo recibe se presume la existencia de la relación de trabajo.

Con el Derecho Procesal también existen íntimos puntos de contacto. Los principios y reglas que gobiernan de derecho Procesal general se aplica supletoriamente al Derecho procesal del Trabajo. Sin embargo, resulta pertinente aclarar que por nuestra parte consideramos que cada día son más acentuadas las diferencias entre estas dos ramas de Derecho.

Con la economía, con la moral y aun con la medicina, el derecho del Trabajo, tienen también estrechas relaciones. Con la economía, por que el problema del trabajo interesa por igual al derecho y a la economía. Puede afirmarse que el avance o retroceso de la legislación laboral dependerá, normalmente de la situación económica de cada país individualmente considerado. La moral por su parte tiende a influir cada vez más en las relaciones laborales, en virtud de que jamás ha considerado el trabajo del hombre como una simple mercancía. El trabajador tiene derecho no sólo a mejores condiciones d trabajo que le permitan su descanso fisiológico, sino también su propio perfeccionamiento espiritual. Con la medicina por que al protegerse al trabajador como integridad biológica contra los riesgos y accidentes o enfermedades, se habla ya de una medicina del Trabajo. En fin el derecho Laboral, como todas las ramas del Derecho, no puede permanecer aislado, si no que, conservando su propia autonomía, mantiene innumerables ligas de contacto con las disciplinas jurídicas, sociales y económicas.

FUENTES DEL DERECHO.

La denominación genérica de la palabra “fuente”, bien sea desde el punto de vista formal o bien desde el punto de vista real o material, evoca la idea de origen o principio.

Deriva del latín *Forms, Fonts*, que en su prístina acepción alude al manantial de agua que brota de la tierra.

La enciclopedia Jurídica *Ameba* expresa que el vocablo en cuestión no es unívoco ya que bajo la denominación de fuente han sido planteadas y resueltas cuestiones sustancialmente diversas.

En el sentido filosófico, la palabra fuente designa la facultad inmanente en el hombre social de estructurar su propia existencia dentro de un orden jurídico.

Socialmente, la misma expresión hace referencia a la serie de condiciones fácticas que determinan en un proceso causal generalizable por vía de inducción, a las instituciones jurídicas comunes a toda sociedad humana de las variaciones constantes que en ella se operan.

Dentro de la teoría jurídica según vamos a señalar, por fuentes del derecho se alude tanto a la voluntad creadora de normas jurídicas como al acto concreto de creación normativa y al modo específico de manifestarse las normas mismas.

Así pues, iniciaremos nuestro estudio sobre las fuentes, partiendo de la base del conocimiento científico.

Al decir de Neuschlosz, todo conocimiento es “evidentemente una relación que se establece entre dos entes: el sujeto conocedor y el sujeto conocido”

Para llegar al conocimiento bien sea este científico o jurídico, se hace necesario el paso sucesivo de ciertas etapas a saber: a) planteamiento, b) documentación, c) construcción y d) exposición.

La heurística, por su parte, es la disciplina científica que proporciona las reglas y experiencias conducentes a la búsqueda, individualización, clasificación, crítica, interpretación, aprovechamiento y registro de las fuentes del conocimiento jurídico o científico, así como los datos que ellas contienen.

La fuente directa o principal es la que proporciona en plenitud al sujeto cognoscente por intermedio de sus sentidos, los datos concretos sobre el objeto de su conocimiento.

La indirecta o secundaria es aquella cuyo centro de interés o cuya extensión no son coincidentes con los que se ha propuesto el investigador, es decir, aquella que por ciertas limitaciones no nos proporciona datos completos sobre el objeto investigado.

Las *fuentes originarias* son las que se producen sin solución de continuidad en el tiempo con respecto al hecho o al fenómeno con el cual dan noticia. Las *fuentes derivadas* son las que nacen posteriormente al hecho o concepto del cual dejan testimonio.

Todas estas fuentes pueden ser referidas al conocimiento en general o particularmente del conocimiento jurídico.

CLASIFICACION DE LAS FUENTES DEL DERECHO

Para clasificar las fuentes del derecho en general, los romanos distinguieron previamente el derecho escrito del no legislado o consuetudinario y consideraron como Fuentes del primero las leyes o decisiones botadas por el pueblo en los comicios los plebiscitos o decisiones botadas por la plebe, los senadoconsultos o decisiones botadas por el senado, los edictos de los magistrados en las propuestas de los prudentes. La única fuente del derecho no escrito era la costumbre.

En la actualidad y siguiendo los criterios modernos de clasificación de las fuentes, siempre desde el punto de vista jurídico se ha agrupado, principalmente en las llamadas fuentes formales y en fuentes reales aunque algunos tratadistas consideran también, dentro de dicha clasificación las denominadas fuentes históricas.

Las fuentes formales, al decir del maestro Garcia Maynez “son los procesos de manifestación de las normas jurídicas”; constituyen las fuentes a las que principal y necesariamente debe acudir el juez para objetivar su decisión.

Las fuentes reales son las que determinan el conocimiento de las normas jurídicas constituyen el “porque” de cada ley individualmente considerada.

Las fuentes históricas se encuentran integradas por los documentos o libros que encierran el texto de una ley o conjunto de leyes por ejemplo, el digesto, etc.

DE LAS FUENTES FORMALES Y DEL DERECHO GENERAL

Las fuentes formales del derecho en general son: la ley, la costumbre, la jurisprudencia, la doctrina y los principios generales del derecho.

La ley en el derecho común ha sido considerada como la fuente formal por excelencia. Según sus partidarios pensaban que fuera de la ley no podía existir una fuente de derecho. Para ellos, el Codigote Napoleón era la Ley de Leyes.

García Máynez, al referirse a la Ley expresa que no es fuente de derecho, sino producto de la legislación pero sea como fuente, es indiscutible que apartándose de toda clase de sutilezas jurídicas la ley es jerárquicamente superior a las demás fuentes formales generales del derecho.

Colin y Capitant distinguen las fuentes legislativas, que comprenden la ley y la costumbre, de las fuentes interpretativas que se refiere a la doctrina de la jurisprudencia, distinción con las que estamos de acuerdo, con la sola excepción de que por nuestra parte incluiríamos en un tercer grupo a los llamados principios generales de derecho.

En cuanto a la costumbre nos dice García Maníes en su "uso" implantado en una colectividad y considerando por esta como jurídicamente obligatorio; es

el derecho nacido consuetudinariamente, el *jus moribus contitutum*, refiriéndose a lo que por tal entiende Du Pasquier en su introducción a la *Théorie Generale et a la Philosophie du Droit*. Geny la define como “un uso existente en un grupo social que expresa un sentimiento jurídico de los individuos que componen dicho grupo”.

En nuestra opinión y pese a las concepciones que de costumbre tienen los tratadistas mencionados, consideramos que no se debe confundir los términos “costumbre” y “uso”, pues la costumbre es una norma de derecho objetivo que tiene la misma función que la ley como medio de formación del derecho, integrada por dos elementos: *inveterata consuetudo et opinio juris seu necessitatis*, y los usos son cláusulas tacitas en los contratos que velen, no como principios de derecho objetivo, sino como condiciones a que las partes quisieron referirse.

Salvador Pugliatti, en su Introducción al Derecho Civil, está de acuerdo con la distinción señalada entre la costumbre y uso, al afirmar que “mientras que la costumbre da nacimiento a una norma jurídica, a la que una determinada comunidad de personas debe obedecer, el uso interpretativo tiende a poner en evidencia la voluntad real de los sujetos que han dado vida a un determinado juicio jurídico”.

También es preciso determinar que en relación con la costumbre se ha distinguido si esta es según ley, fuera de ley o si incluso es en contra de la ley. La costumbre según ley es cuando se realiza una constante aplicación de la norma legal, sin contradecir sus exposiciones y sujetándose a su letra. La costumbre fuera de ley es la que trata de corregir los errores o deficiencias que presenta la norma legal o la que prevé lo que no está regulado por la ley.

Y la costumbre contra la ley es la que puede derogar o incluso abrogar la ley perjudicial.

Colin y Capitant, resumiendo todo lo expuesto concluyen que la costumbre designa el conjunto de reglas jurídicas que no han sido impuestas por el poder legislativo pero han nacido espontáneamente de las necesidades de la vida social imponiéndose por el ámbito y la tradición.

Así pues dentro de la esfera del derecho común, la ley y la costumbre constituyen las fuentes formales mas importantes, si bien en la actualidad la jurisprudencia e inclusive la doctrina y los principios generales de del derecho revisten singular importancia como fuentes de carácter formal.

Por jurisprudencia debemos entender el conjunto de tesis sustentadas en las ejecutorias de los tribunales representando en esta forma un medio técnico de interpretación de elaboración del derecho.

El artículo 193 de nuestra Ley de Amparo determina que “las ejecutorias de las salas de la Suprema Corte de Justicia, constituyen jurisprudencia siempre que lo resuelto en aquellas se encuentren en cinco ejecutorias, no interrumpidas por otra en contrario y que hayan sido aprobadas por lo menos por cuatro ministros”.

Por lo tanto la jurisprudencia procede de los órganos estatales, mas concretamente de las autoridades que “deciden”, y en nuestra opinión constituyen unas fuentes formales muy importantes, ya que cuando es uniforme, el poder judicial debe reconocer su existencia y debe acatarla.

La doctrina es a nuestro parecer, el conjunto de estudios técnicos o científicos en torno del derecho que procediendo de los particulares,

determina el alcance de las normas jurídicas, su interpretación o su aplicación.

Por ser abstracta y en ocasiones variable se ha dicho que no constituye una verdadera fuente formal del derecho, aunque Mario de la Cueva estima que en todo caso es una fuente excelente de inspiración. Por nuestra parte pensamos que siendo la doctrina punto de partida y base de muchas costumbres jurídicas, si debe otorgarse el carácter de fuente formal.

En la medida en que los estudiosos del derecho aporten sus ideas en beneficio de la legislación positiva la doctrina adquirirá relevancia como fuente formal del derecho.

A la par que la jurisprudencia la doctrina debe colmar todas las fallas legislativas, lagunas y omisiones de los textos en vigor.

Sin embargo, la doctrina en nuestro medio, no ha cuajado todavía. En los tribunales antes de recurrir a ella, se acude a los principios generales del derecho en los casos de dudosa solución.

En las notas y adiciones al maestro Recasens Fiches a la *Filosofía del Derecho* de Giorgio del Cecchio, se manifiesta que si el conjunto de leyes o costumbres tienen vacíos y por lo tanto se estima debe recurrir a un procedimiento para colmarlos ese procedimiento tiene que ser, necesariamente, el de acudir a los "Principios Generales del Derecho".

Los filósofos del derecho más eminentes, nos dice Recasens, que están de acuerdo en que cuando la ley a la falta de disposición concreta confía al juez de la determinación de las reglas jurídicas individualizadas, se remite a criterio ideal de la justicia, o lo que es lo mismo, a lo que ordinariamente se llama

derecho natural o principios de la rectitud jurídica, o normas de cultura, o diríamos nosotros, principios generales del derecho.

Ahora bien, algunos sistemas legislativos como el italiano y el español han considerado que los principios generales del derecho no son otra cosa más que los principios generales del sistema jurídico positivo obtenidos por procesos de generalización reciente de los criterios que informan los distintos preceptos.

Congruentes con estas ideas si el juez se remite a los principios ideales del derecho, principios de derecho natural que están inculcados en el corazón de todos los hombres y que constituyen los principios generales del derecho, para normar su criterio y resolver como lo estime debido en conciencia, dichos principios adquieren realmente la categoría de derecho positivo, y en tal situación, deben ser considerados como fuentes formales del derecho general.

APLICACIÓN DE LAS FUENTES EN EL DERECHO DEL TRABAJO.

El artículo 16, de la Ley Federal del Trabajo de 1931, determinaba que los casos no previstos en dicha ley y sus reglamentos, se resolverían de acuerdo con la costumbre o el uso y, en su defecto, por los principios que se derivarán de dicha ley por los del derecho común en cuanto no la contrariarán y por la equidad.

Dicho precepto, y siguiendo las ideas de Mario de la Cueva, con las cuales coincidimos plenamente se olvida de las fuentes formales del derecho laboral para contemplar limitada y erróneamente las fuentes formales del derecho civil lo cual choca con la realidad, ya que es indiscutible que dentro de la clasificación de las fuentes formales en el derecho laboral, podemos distinguir, y debemos hacerlo, las fuentes formales del derecho del trabajo, que por lo demás son comunes al derecho en general, de las fuentes formales especiales y privativas del derecho laboral, por exclusión de cualquier otro derecho como la sentencia colectiva, el contrato ley y el contrato colectivo de trabajo.

El artículo 17 de la Ley del Trabajo en vigor establece que a falta de disposición expresa en la constitución, en dicha Ley o en sus Reglamentos, o en los tratados internacionales celebrados y aprobados en termino del artículo 133 constitucional, se tomara en consideración sus disposiciones que regulen casos semejantes, los principios generales que deriven de dichos ordenamientos, los principios generales del derecho, los principios generales de la justicia social que deriven del artículo 123 constitucional, la jurisprudencia, la costumbre y la equidad.

Por otra parte, en el Derecho del Trabajo, las fuentes formales generales que se han ya analizado, no guardan la misma jerarquía que en el Derecho Civil.

Efectivamente, la ley, fuente formal por excelencia del derecho común, pierde su primacía en el Derecho Laboral, ya que en esta disciplina se establece un mínimo legal de derechos en beneficio de la clase trabajadora, de donde resulta que sobre la ley se encuentra la costumbre o la jurisprudencia que otorguen mayores beneficios a los obreros.

De lo anterior resulta que no es aventurado sostener que la ley, en el campo del derecho del trabajo, tiene una importancia fundamental en cuanto establece mínimos legales, pero puede ser superada jerárquicamente por las otras fuentes formales citadas, ya que si el legislador hubiese intervenido una sola vez para siempre (al fijar la Ley), en beneficio de la clase trabajadora, lejos de haberla beneficiado le hubiera impuesto barreras infranqueables para sus nuevas "conquistas"; de esta suerte, podemos hablar, dentro del ámbito laboral, de un salario mínimo y no de un salario máximo, de jornada máxima y no de jornada mínima.

El artículo 123 Constitucional y la Ley Federal del Trabajo constituyen dentro de esta fuente (ley), las expresiones más importantes que garantizan los derechos esenciales de la clase trabajadora, para lograr el justo equilibrio entre el capital y el trabajo.

Supletoriamente, la legislación de los Estados puede considerarse como fuente formal del derecho del trabajo, aunque con la codificación obrera llevada a cabo en el año de 1931, la incipiente legislación laboral de carácter Estatal dejó de tener eficacia jurídica en virtud del artículo 14 transitorio de la Ley Federal del Trabajo de 1931 que disponía: "se derogan todas las leyes y decretos expedidos con anterioridad por las legislaturas de los estados en materia del Trabajo, y los expedidos por el Congreso de la Unión en cuanto se opongan a la presente ley."

Por una errata en la puntuación del precepto transcrito, se suscitó el problema de si también quedaban insubsistentes las leyes locales que otorgan mayores beneficios a los trabajadores que la nueva federal, pues en lugar de la "coma" que sigue a "en materia de Trabajo", debería existir un "punto y coma" y desaparecería del problema. Al respecto, pensamos que a pesar del

error técnico consistente en el empleo de la palabra “derogan” en lugar de “abrogan”, pues derogar significa quitar parcialmente positividad a la ley y abrogar definitivamente suprimirla, no se debe aplicar la legislación local aun que otorgue mayores beneficios a los trabajadores, y menos en materia Federal, en virtud de que, si bien se podría dar tal eventualidad jurídica, por compensación, y partiendo del supuesto de que “integralmente” la Federal del trabajo otorga mayores beneficios a los obreros, debe aplicarse ésta dejando para las antiguas legislaciones locales abierta la posibilidad de aplicación, únicamente para el caso de que la Federal no regule el caso en cuestión, es decir, supletoriamente.

Igualmente, y a pesar de que comúnmente se ha sostenido que con el nuevo artículo 17 de la Ley del Trabajo, el derecho Común ya no es fuente supletoria del derecho laboral, pensamos que sí lo sigue siendo cuando de esta ley o de la costumbre no pueda derivarse una norma para resolver determinado conflicto de trabajo, ya que al referirse dicho precepto a la jurisprudencia, no la limita a la laboral y además nos habla de los principios generales de derecho....Su aplicación es clara en los casos de que se ofrezca como prueba en los juicios de trabajo la “inspección Judicial” que no se regulo en la ley laboral y en donde debe tener aplicación supletoria al artículo 80 del Código Federal de Procedimientos Civiles que contienen los apercebimientos que se pueden aplicar en los casos en que no se presenten los documentos que deben inspeccionarse.

La costumbre es, en si misma, una de las fuentes formales generales más importantes en el derecho laboral, pero tiene aplicación solo so se forma en beneficio de los trabajadores, en cuyo caso, y ante la posibilidad de que exista una ley que otorgue a lo obreros menores beneficios que la

costumbre (lo cual sucede muy a menudo), ésta debe aplicarse por encima de la ley.

Para que pueda tener aplicación, es necesario que como en el caso de derecho común, reúna los requisitos; la constante repetición de un acto, elemento material, y la opinión de quienes lo realizan de que sea obligatorio, elemento psicológico, denominado la *ipinio iuris seu necessitatis*.

Por cual, para que se refute que exista una costumbre de empresa, cuya prueba le corresponde desde luego al trabajador, no basta que por una sola vez se otorgue el beneficio determinado, sino que es necesario que siga repitiendo para que en el futuro pueda obligar al patrón.

El caso típico al respecto era el de la gratificación que los patrones otorgaban a sus trabajadores sin estar obligados contractualmente antes de que entrara en vigor el artículo 87 de la nueva ley Federal del Trabajo. ¿Hasta que momento surgiría la obligación de seguir dando tal gratificación? Si ésta se concedía por una sola vez, independientemente de que fuera considerada como parte del salario, no obligaba al patrón a seguir dando en el futuro. Si se concedía dos veces, tampoco habría costumbre de empresa, pues en tal caso habría repetición pero no “constancia”. Entonces, para que la obligación de dar la gratificación surgiera como costumbre de empresa, se requería de que cuando menos hubiera sido otorgada tres veces, pues en tal supuesto si habría repetición constante, aunque la gratificación no se diera consecutivamente decir, se requería que el hecho se repitiera cuando menos tres veces.

La jurisprudencia, pese a su falta de uniformidad y fijeza, reviste también gran importancia como fuente formal del derecho Laboral, pues cuando es

obligatoria, las autoridades del trabajo encuentran en ella la solución a muchos problemas que la legislación laboral no tiene previstos.

La naturaleza eminentemente cambiante del Derecho del Trabajo, no puede estar ajustada a preceptos legales que ameritan periódicas revisiones o reformas, y por ello la jurisprudencia permite resolver, de acuerdo con las exigencias sociales y la equidad, los conflictos de trabajo que rebasan el ordenamiento legal estatuido.

La doctrina, en materia laboral, carece de importancia práctica, por que si es bien cierto que proviene de particulares prestigiosos, en nuestra realidad no ha sido suficientemente elaborada, y la doctrina extranjera no puede tener una adaptación adecuada en virtud de que las necesidades de los trabajadores y de los patrones mexicanos no pueden equipararse a la de los otros países.

Proponemos que en cuanto a su jerarquía en el Derecho del Trabajo, las fuentes formales esenciales deben ser clasificadas de la siguiente forma: a) La costumbre en cuanto este por encima de la ley. b) la jurisprudencia en cuanto a otorgue mayores beneficios a los trabajadores pero solo en cuanto aclare y pareciese el alcance de los textos legales en vigor. c) la ley, que desde luego y como punto de partida es fundamental, pero que se debe considerar únicamente como la basa y el mínimo de derechos que pueden ser superados tanto como por la costumbre como por la jurisprudencia de la doctrina, que como ya se ha dicho, no alcanza la madurez deseada en nuestro medio ni en los tribunales la toma en cuenta, posiblemente por no conocerla o por no apartarse de costumbres o de prácticas rutinarias, independientemente de que, en muchos casos, tal vez en la mayoría, la culpa no es de las autoridades laborales, si no de las litigantes, que por temor al

ridículo se abstienen de proponer posturas jurídicas fundamentales en la doctrina del derecho. e) los procesos generales del derecho a que ya nos hemos referido.

FUENTES FORMALES, ESPECIALES DEL DERECHO LABORAL.

Además de las ya mencionadas fuentes formales generales del derecho, encontramos, en la disciplina laboral ciertas fuentes especiales que le son privativas y que desde luego conservan en exclusiva una situación en primacía en relación con las generales.

Dichas fuentes son: el contrato colectivo de trabajo, el llamado contrato-ley o contrato colectivo obligatorio y la sentencia colectiva.

El contrato colectivo de trabajo, instrumento fundamental del derecho público laboral, es el que se celebra entre un sindicato de trabajadores o varios sindicatos patronales con el objeto de establecer en cada empresa las condiciones de trabajo.

Constituye una fuente formal especial y autónoma del derecho del trabajo y además crea el derecho aplicable a cada negociación considerada como unidad económico-social.

Por ser un contrato de expresa y por disposición del artículo 396 de la Ley Federal del Trabajo, todas las estipulaciones que se pacten en el mismo, se

extienden a todos los trabajadores que presten su servicio en la negociación aun cuando no sean miembros del sindicato que los hubiera celebrado salvo a los empleados de confianza si se exceptúan expresamente.

Es decir, el contrato colectivo de trabajo rompiendo con el principio civilista de que los contratos obligan a los que celebran a lo expresamente pactado, se extiende no solamente a los que en el intervienen en su otorgación, sino aun a las personas que eventualmente se hubiesen opuesto a su celebración, si estas prestan sus servicios a la empresa en que rigen las condiciones de trabajo, creando para ellas determinados derechos a pesar de que no estén sindicalizadas y constituyéndose, en esta forma una fuente autentica de derecho colectivo.

Por tal motivo, pensamos que día a día en contrato colectivo esta perdiendo su carácter de contrato, ya que no se ajusta en cuanto a su escena a la naturaleza propia de tal institución, sin embargo, como fuente formal especial del derecho del trabajo, el contrato colectivo se encuentra por encima de la Ley que como hemos visto se limita a consagrar principios y derechos mínimos, es mas, podríamos inclusive afirmar que una de las funciones específicas mas importantes del contrato colectivo es la de superar paulatinamente, los derechos otorgados a los trabajadores por legislación laboral.

El mal llamado contrato-ley, que desde luego tampoco es un contrato ni mucho menos ley, en virtud de que se pueda formar sin acuerdo de voluntades y mas aun contra la manifestación expresa de voluntad en contrario de trabajadores o patrones minoritarios de una región o industria determinada y en consideraron de que no es de aplicación general (como la ley), es en efecto una fuente formal especial del derecho del trabajo, que

otorga a los obreros mayores prestaciones y beneficios que la ley del trabajo e inclusive que el propio contrato colectivo, pues supone un esfuerzo de democratización del derecho que superado al contrato de empresa (colectivo), se erige en un contrato de industria.

Por ultimo, la sentencia colectiva que es la que se pronuncia las juntas de conciliación y arbitraje, en ocasión de los conflictos denominados de carácter económico en oposición a los laudos que son dictados por dichos organismos en los conflictos de índole jurídica, es también fuente formal especial del derecho del trabajo (en teoría), ya que mediante ella se crean nuevas condiciones de trabajo que sustituyen a las que no pudieron subsistir y que dieron origen al conflicto económico.

Dichas sentencias tienen la peculiaridad de ser los únicos medios por los cuales se les puede reducir a los trabajadores los derechos "adquiridos" a los beneficios que ya tenían concedidos, reducción que desde luego tiene como límite la constitución y la propia ley del trabajo, que como ya hemos repetido, concede "mínimos" de derechos.

La reducción en cuestión puede operar en los casos extremos en que se peligre evidentemente la subsistencia de alguna fuente de trabajo, pues ante tal eventualidad, y sin que se desconozcan los principios mínimos legales se considera que es preferible la disminución proporcional y equitativa de derechos, al cierre total de la empresa.

Sin embargo, las sentencias colectivas, de hecho no se dan nunca en la práctica, ya que las autoridades de trabajo, se abstienen normalmente de resolver en definitiva los conflictos de orden económico por razones de índole política.

Con el artículo 448 de la ley en vigor se hace de hecho imposible el que se llegue a resolver un conflicto de orden económico ya que cualquier emplazamiento a huelga paraliza y suspende su tramitación.

FUENTES REALES

Las fuentes reales son las que están constituidas por los actores o elementos determinantes del contenido de las normas jurídicas. Son las que efectivamente integran el derecho, en virtud de que se forman por los actos humanos que requieren de la tutela jurídica.

La principal fuente real del derecho laboral ha sido, es y será el abuso patronal. También el consentimiento estatal.

SU APLICACIÓN EN EL DERECHO LABORAL

Como el Derecho del Trabajo nació frente a la necesidad de establecer un justo equilibrio entre los factores de la producción, resulta evidente que las “necesidades” de los trabajadores constituyan la fuente real más importante del Derecho Laboral.

Por ello, normalmente todos los tratadistas consideran que las fuentes reales del Derecho del Trabajo son la necesidad de la clase laborante y la equidad.

Por nuestra parte, opinamos que tal clasificación de las fuentes reales del derecho laboral es incompleta. Opinamos que también deben considerarse como tales no solo las necesidades de los trabajadores y la equidad, sino también las aspiraciones de los trabajadores y agregaríamos igualmente las “necesidades” de la clase empresarial.

Efectivamente, el Derecho del Trabajo debe tutelar las necesidades de los trabajadores para lograr el tan deseado equilibrio del capital y el trabajo. Sin embargo, ello no quiere decir que implique que el derecho laboral, en su afán de proteger al obrero, se desatienda de los derechos y garantías de los patrones, puesto que las autoridades laborales siempre deben tener por límite, en la creación eventual del derecho del trabajo, en orden jurídico creado por la Constitución, las garantías individuales de los patrones y el propio derecho de la propiedad, considerado como función social.

El derecho siempre es bilateral. Si el artículo 132 de la ley laboral vigente nos habla de las obligaciones de los patrones, el artículo 134 de dicho ordenamiento se refiere a las obligaciones de los trabajadores.

LA JUSTICIA Y LA EQUIDAD

De justicia se han dado innumerables definiciones, que van desde la tradicional y clásica de Ulpiano, que la considera como la constante y firme voluntad de dar a cada quien lo que es suyo, *justicia est constants et perpetua voluntas jus suum cuique tribuendi*, hasta la de un carácter mas o menos revolucionario que la define como el tratar a los iguales como iguales y a desiguales como desiguales, pasando por aquellas otras que las

consideran como el dar a cada quien los que se merece, o dar a cada cual el producto de su trabajo.

La *equidad* en cambio, es el criterio racional que exige una aplicación prudente de las normas jurídicas al caso concreto; consiste en la aplicación de la justicia los actos individuales, en virtud de que se podría considerar validamente que la justicia es el genero y la equidad es la especie.

Pues bien, dentro de este orden de ideas, consideramos que la equidad constituye una fuente real y no formal del Derecho del Trabajo, por que determina el contenido de la aplicación de la justicia al caso concreto, al dictar al juzgador las reglas necesarias que deberán tomarse en cuenta no solo para que sus fallas sean equitativas, sino también para llenar las lagunas de la Ley.

Mario de la Cueva manifiesta, sobre el particular, que siendo la justicia una idea universal que se expresa en formulas generales, su aplicación mecánica tendría que conducir a la injusticia, en virtud de que las formulas abstractas no pueden regular las condiciones concretizadas.

Preciado Hernández, por otra parte, al hablarnos de la justicia distingue como criterio o como virtud, considerando que la justicia criterio es un objeto ideal mientras que la justicia virtud es un habito que tiene su asiento en la voluntad y no en la inteligencia.

La justicia general o legal exige que todos y cada uno de los miembros de la comunidad ordenen adecuadamente su conducta al bien común. La justicia distributiva, en cambio, es la que regula la participación que corresponde a cada uno de los miembros de la sociedad en el bien común. Y por ultimo, la justicia conmutativa exige equivalencia entre la prestación y la contraprestación, prescindiendo de las personas.

La justicia general y la distributiva regulan situaciones de integración y de subordinación por que no se dan entre personas colocadas en un mismo plano como las que rige la justicia conmutativa, que se limita a coordinarlas.

Justicia y equidad, que no deben confundirse, deben en cambio tenerse siempre en cuenta en la integración del derecho para hacer que este armonice, no solamente dentro del punto de vista laboral las relaciones entre patrones y trabajadores, sino desde un ángulo visual general, las relaciones humanas, para que el hombre, finalidad del derecho y no medio, pueda satisfacer sus necesidades mediatas e inmediatas, temporales y extratemporales.

INTERPRETACIÓN DEL DERECHO

Para poder llegar a interpretar el derecho, se hace necesario realizar, previamente, los conceptos metodológicos que permitan su conocimiento e investigación, por ello, a continuación, nos referimos a la ciencia del método, a la metodología jurídica, a los métodos de dicho conocimiento y a la propia interpretación del derecho material laboral.

A. *La ciencia del método.* La palabra “metodología”, de conformidad con el Diccionario Hispánico Universal, proviene del griego, métodos, método, y logos, tratado; es decir, Ciencia del Método.

Método, por su parte, puede tener la raíz latina *méthodus* o la griega *métodos*, que significan o pueden significar: a) manera razonada de conducir el pensamiento con objeto de llegar a un resultado determinado y preferentemente al descubrimiento de la verdad.

Sortais, en su Vocabulario Filosófico, indica que por método se entiende el conjunto de reglas que el espíritu se impone para dirigirse en la búsqueda de la verdad, o bien el conjunto de procedimientos racionales para la investigación y demostración de lo verdadero.

Ahora bien, siendo la metodología la ciencia del método y teniendo esta por finalidad mostrar el camino del conocimiento verdadero, trataremos en este estudio de llegar, auxiliados por esta ciencia, al conocimiento verdadero del pensamiento jurídico por lo que toca a la integración e interpretación del derecho.

Windelband, citado por el maestro Rafael de Pina en su *pedagogía Universitaria*, afirma que la Metodología carece de principios verdaderamente propios, ya que estos se encuentran y localizan en la lógica pura, en donde se desprende la "calidad técnica" de esta disciplina.

Sin embargo, y a pesar del criterio de Windelband, la metodología difiere de la lógica por que mientras esta rama del conocimiento estudia e investiga ciertas formas del pensamiento que rigen únicamente en determinados sectores de objetos, la lógica estudia los modos del pensamiento de índole universal.

Por lo tanto, y sin desconocer que la metodología pueda ser parte integrante de la lógica, sostenemos que por el simple hecho de ser considerada como "ciencia", se le deben reconocer principios propios y exclusivos que difieren ostensiblemente de cualquier otra disciplina del conocimiento.

Carnelutti, por su parte, escribe que la metodología es la ciencia que se estudia a sí misma y que de este modo encuentra su método. Posiblemente la concepción de Carnelutti sobre el particular sea sugestiva y elegante, pero

definitivamente la encontramos oscura y sin contenido para determinar un conocimiento adecuado sobre la metodología, que precisamente por no ser abordada en términos llanos y sencillos complica innecesariamente la “aprensión” de su sustancia por los estudiosos del Derecho

B. *Metodología jurídica*. Sentadas las bases de lo que se debe entender por metodología en general, podemos validamente concluir que la metodología jurídica tiene como finalidad el conocimiento del derecho y su investigación debidamente sistematizada.

Contra lo que pudiera creerse, la aplicación de la metodología en la rama del derecho no es nueva, pues como nos dice Castán Tobeñas en el *Derecho Romano* hemos de buscar hoy en día las mejores enseñanzas metodológicas.

Como analizaremos mas adelante, es estudio de los problemas jurídicos de interpretación a la luz de la metodología, arranca desde Savigny y de Ihering, y aun en la actualidad es tema apasionante en el que los principales jurisconsultos no han podido ponerse de acuerdo.

Sternberg, en 1904, manifestó que los problemas mas difíciles del Derecho se encontraban en la metodología jurídica que desempeñará en el futuro un papel tan importante como el estudio a la introducción del Derecho, materia esta a la que se encuentra íntimamente ligada.

En confirmación de lo expresado por Sternberg encontramos que efectivamente y para llegar al conocimiento y a la investigación de Derecho, mas que a los estudios introductivos a dicha materia, debemos acudir a la Metodología, que con sus distintas “direcciones” nos ofrece soluciones que varían de acuerdo con los sistemas que adopten.

Respecto a las “clasificaciones” de las llamadas direcciones metodológicas, encontramos que han variado siempre en el tiempo y en el espacio. Así, Preciado Hernández considera que el método adecuado al estudio del derecho debe ser equilibradamente inductivo o deductivo, analítico o sintético; es decir, señala en su conclusión distintos métodos del conocimiento que varían profundamente entre si.

Del Vecchio, en su *Filosofía del Derecho*, apunta que en esencia solo hay dos tipos principales de métodos: el que parte de los hechos particulares para llegar a principios generales (inducción) o bien el que parte de los principios generales para llegar a los particulares (deducción)

Sócrates empleaba como método del conocimiento la mayéutica; Platón usaba la dialéctica; Aristóteles se servía de la lógica; Bergson de la intuición y Bacon adoptaba la inducción.

Heck clasifica los tipos del pensar jurídico en: 1. positivismo; 2. jurisprudencia conceptual; 3. escuela del derecho libre, y 4. la llamada jurisprudencia de intereses.

Vallardo Berron en su *introducción al Estudio del Derecho*, al hablar de los métodos de interpretación se refiere al racionalista, al de la histórica, al dogmático, al de la teoría crítica del Derecho, al positivo sociológico, al histórico comparativo, al histórico evolutivo, al de la escuela del Derecho libre, al de la jurisprudencia de intereses, al exegético y al de la libre investigación científica.

De todas estas “clasificaciones” podrá apreciarse fácilmente lo variadas que, de acuerdo con las distintas posturas, pueden ser las “direcciones

metodológicas” que nos deben conducir al conocimiento e investigación del derecho y consecuentemente al de sus propias fuentes

C. Métodos del conocimiento jurídico. Como ya hemos manifestad, a través de los tiempos, las clasificaciones de los métodos del conocimiento jurídico, han variado sensiblemente.

Sócrates, como ya se dijo, utilizaba la mayéutica o interrogación. Su método consistía en preguntar. Platón perfeccionaba la mayéutica socrática y la convierte en dialéctica, que parte de una hipótesis primera y luego la mejora a fuerza de las críticas que se le hacen, el diálogos el medio adecuado de la crítica, y de ahí la denominación de “dialéctica”.

Nos dice García Morente, en su *Introducción a la Filosofía*, al continuar analizando las direcciones metodológicas de la antigüedad, que para Aristóteles la lógica es el “camino” que conduce al conocimiento verdadero, mediante la aplicación de las leyes del pensamiento racional.

Bacon se valía de la inducción, que tiene por finalidad la investigación y comprobación de las leyes, mediante el estudio de los hechos a los que se aplican. La verificación de la hipótesis, al decir de Globot, es un complemento indispensable del razonamiento inductivo.

Para Bergson la intuición es la clave del conocimiento. Contrapone la intuición con la actividad intelectual y considera que solo por la intuición se puede llegar al conocimiento filosófico en virtud de lo movedizo del pensamiento que se escaparía de toda actividad intelectual.

Descartes, con su duda metódica, sentó cuatro reglas generales del método:

1. no aceptar cosa alguna como verdadera sin conocerla evidentemente como tal,
2. dividir y fraccionar en cuanto sea posible el problema que se

analiza, 3. ordenar los pensamientos analizando gradualmente los objetos desde sus aspectos mas fáciles a los mas difíciles, 4. enumerar, es decir, anotar cuidadosamente los resultados del estudio objeto del conocimiento.

Para la interpretación del Derecho y para desentrañar su verdadero significado acudiremos a los principios tradicionales de las escuelas más importantes, a saber: la de la exagenesis, la de la libre investigación científica, la de la escuela del Derecho libre y a las tesis de Gustavo Radbruch y Kelsen.

La escuela de exagenesis, nos dice Bonnet, agrupo en el siglo XIX a los principales tratadistas franceses que influidos por el Código de Napoleón rindieron un culto exagerado al texto de la ley.

El código de Napoleón fue el punto de partida de esta escuela, en virtud de que consideraba que dicho Código, por su sencillez y claridad, abarcaba y comprendía la esencia y consideratum del Derecho Civil. Bugnet resumió la importancia que se le daba al código napoleónico al afirmar: “no conozco el Derecho Civil solo enseño el Código de Napoleón”. Demolombe, por su parte publico un curso del Código de Napoleón considerando que el derecho Positivo, en general, se refundía en los textos de los códigos.

La intención del legislador es lo que constituye la ley, y consecuentemente con dicha afirmación, la escuela de la exagenesis llega a adquirir un carácter profundamente estadista, ya que la voluntad del legislador, es decir del Estado, es lo que sobre todas las cosas debe aplicarse.

Por lo tanto y respecto a la interpretación de las leyes, debe estarse en primer lugar a la interpretación gramatical: “cuando una ley es clara, no es licito eludir su letra so pretexto de penetrar en su espíritu”. Ahora bien, si el

texto es oscuro (raramente para los exegetas), debe acudirse a la interpretación lógica que consiste en buscar la voluntad y pensamiento del legislador, mediante el estudio de los trabajos preparatorios, exposiciones de motivos y discusiones parlamentarias.

Como crítica fundamental a esta escuela se apunta que el reducir el derecho positivo a la ley y a la intención del legislador o del Estado en última instancia, se limita la finalidad del derecho, porque se ignoran sus fuentes reales y se confunde lamentablemente la ley con el derecho.

Por otra parte, el Legislador, por sus naturales limitaciones no puede prevenirlo todo, de donde resulta que en la práctica la aplicación de la teoría de la escuela exegética necesariamente tiene que conducir a grandes errores.

La escuela de la libre investigación científica, ideada por Francois Geny, coincide con la de la exégesis en cuanto a que la finalidad de la interpretación de la ley consiste en descubrir el pensamiento del legislador.

Para Geny, la interpretación gramatical y lógica son inseparables y complementaria, distinguiéndose de la doctrina de la exégesis en que no se acepta que la legislación sea la única fuente del derecho, ni que el legislador este en posibilidad de prever las situaciones jurídicas posibles.

A falta de texto legal, el juez debe acudir a la “libre investigación científica”, sin limitaciones de autoridades positivas y remontándose al momento en que los textos fueron formulados.

La escuela del Derecho libre, llamada también libre jurisprudencia, fue expuesta primordialmente por Kantorowicz, quien sostiene que el Derecho

se encuentra en continua transformación y se manifiesta en las conciencias colectivas o individuales.

Reichel, citado por Bonnacase, manifiesta que los aspectos sobresalientes de la escuela del Derecho libre se pueden sintetizar en los siguientes: a) repudiación de las tesis de la eficiencia absoluta de la ley. b) afirmación de que el juez debe realizar, en virtud de la insuficiencia de la ley, una labor personal y creadora. c) tesis de que la función del juzgador esta estrechamente vinculada a la actividad legislativa.

Por lo tanto, para esta escuela, y de conformidad con Savigny, si las fuentes resultan insuficientes para resolver algún problema jurídico, debe colmarse la laguna analógicamente, o de acuerdo con Etobbe y Denburg, mencionados por García Maynez, consultando la naturaleza de las cosas.

Radbruch combate la escuela tradicional, considerando que no es dable confundir la voluntad del legislador con la ley si misma considerada, puesto que las voluntades que intervienen en la elaboración de las leyes se pueden distinguir siempre del sentido objetivo de la norma.

Kelsen relaciona el problema de la interpretación de las leyes con la jerarquía normativa de las mismas, manifestando que así como las leyes ordinarias se encuentran condicionadas por la constitución y las reglamentarias por las ordinarias, entre estas (las ordinarias) y las individualizadas (aplicadas), existe una relación del mismo tipo.

Sostiene Kelsen que en todo acto de aplicación de leyes o de la delegación de autoridad, existe siempre un margen de libertad para el subordinado, en cuya ausencia ningún precepto normativo podría cumplirse, ya que toda ley tiene siempre la posibilidad de aplicarse en distintos sentidos, por lo que el

interprete o “aplicador de la ley” tiene que hacer uso de su voluntad para escoger la posibilidad que considere acertada para el caso singular.

Concluye Kelsen que las lagunas en realidad no existen sino que son simples formulas ideológicas, en virtud de que, si en un caso concreto, los preceptos legales no conceden a un sujeto la facultad de exigir algo (supuesta laguna), quiere decir que su pretensión debería ser rechazada, pues lo que hay que examinar siempre es si las “pretensiones jurídicas” tienen o no apoyo de la ley.

Zitelmann coincide con Kelsen en que no existen lagunas en el derecho, ya que en todo caso, si en la ley hay lagunas, en el derecho no puede haberlas.

N los casos en que “aparentemente” existen lagunas, dice Zitelmann, se trata siempre de unos de estos casos: o se trata de una situación de una regla legal por un principio de decisión que se considera mas justo, o la regla jurídica es indeterminada y se trata de completarla, pero realmente, en ninguno de los dos casos existen las lagunas del derecho, ya que en ultima instancia, todo lo que no se encuentra expresamente prohibido, se encuentra tácitamente permitido.

García Maynez considera que si bien es cierto que la ley puede tener lagunas (no el derecho), así como es factible que una ley puede contener para el ejecutor distintas posibilidades por escoger para su aplicación, cuando se trata no ya de adoptar entre varias soluciones aceptables sino de fijar el sentido de una disposición legal, no es licito admitir que tiene la ley varios sentidos correctos, como lo sostiene Kelsen, puesto que los sentidos pueden ser múltiples, pero solo uno de ellos corresponderá a la norma expresada por el texto.

LA INTERPRETACIÓN EN MATERIA LABORAL

Todas las reglas de la interpretación a que nos hemos referido tienen desde luego cabida en el campo del derecho laboral. Sin embargo, por ser esta una disciplina de “excepción” su aplicación requiere siempre una adecuada regulación.

Así en el derecho laboral, las reglas de la hermenéutica prescriben en el principio general de que “en caso de duda, debe resolverse siempre a favor del trabajador”.

No obstante lo anterior, por nuestra parte, y siguiendo las instrucciones del maestro Manuel Marban, pensamos que en el principio de aplicación de la forma más favorable al trabajador, debe tener excepciones. Así por ejemplo, en caso de que la duda recaiga sobre la forma de administrar o dirigir una empresa, creemos que la solución deberá darse a favor del patrón.

El principio de la interpretación a la analógica también reviste una muy especial importancia en el derecho laboral, ya que las leyes extranjeras, la doctrina de otros países o su jurisprudencia pueden servir en ocasiones, para interpretar adecuadamente alguna disposición oscura o contradictoria.

La buena fe también debe tomarse en cuenta para interpretar algún precepto de carácter laboral que en apariencia es oscuro o de difícil aplicación. Riva Sanseverino afirma, al respecto, que la interpretación de la ley no debe favorecer a ninguna de las partes en conflicto, sino al interés de la colectividad. “La interpretación debe ser conducida en forma de favorecer lo

mas posible el equilibrio de los opuestos intereses patronales y obreros y la reciproca colaboración de las categorías productoras, sobre la base de la subordinación de todo interés individual o de categoría, a los intereses superiores de la producción y del Estado”

Estamos totalmente de acuerdo con lo expresado por, Riva Sanseverino, ya que el derecho de Trabajo, debe interpretare a favor no de los sujetos que en él intervienen, sino en el beneficio de los intereses más caros de la sociedad. Mario de la Cueva nos dice al respecto:” Los viejos sistemas de interpretación de la ley ya no tienen aplicación en el Derecho del Trabajo. El espíritu del legislador que tanto buscaron los comentaristas del Código de Napoleón no existe, en verdad, en parte alguna; la ley tiene un valor objetivo y no depende de manera subjetiva de pensar de quien estuvo encargado de redactarla.”Posiblemente ahora que tan distinguido maestro se ha convertido en legislador. Cambien un poco su criterio al respecto.

En suma, las reglas de interpretación del Derecho Laboral encuentran su apoyo en los principios que se han anunciado, particularmente el de que en caso de duda se debe resolver a favor del trabajador .El articulo 18 de nuestra legislación del Trabajo sostiene este criterio al expresar que “en la interpretación de las normas de trabajo se tomaren en consideración sus finalidades señaladas en los artículos 2° y 3°. En caso de duda prevalecerá la interpretación más favorable al trabajador.

Por su parte, los artículos 2° y 3° a la letra dicen;

Art. 2°. Las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patronos.

Art. 3°. El trabajo es un derecho y deber sociales. No es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.

No podrá establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social.

En este sentido estamos de acuerdo con ello, añadiendo únicamente que los nuevos sistemas de administración científica del trabajo y su aplicación consiste en las empresas consideradas como unidades económico-sociales, traen como consecuencia que los principios enunciados sufran la excepción, que los viene a confirmar, de que cuando la duda recaiga sobre cuestiones de carácter administrativo o de dirección, se debe resolver a favor del patrón.

En esta forma no se le regatea al trabajador ninguno de sus derechos y al empresario se le ratifica su facultad de decidir, de dirigir y de administrar su negociación, de acuerdo con sus particulares intereses, siempre y cuando con ello no se llegue a vulnerar el interés primario de la colectividad.

Como conclusión, podemos afirmar que el derecho del trabajo surgió como una disciplina típicamente protectora de la clase trabajadora que en la actualidad se ha transformado para coordinar y armonizar los derechos e intereses del capital y el trabajo. Su carácter proteccionista no se ha perdido del todo, ya que siempre deberá prescribir, a favor de la clase laborante, mínimos derechos que se encuentran destinados a ser superados por la costumbre, y por la jurisprudencia, por el contrato colectivo ó por el contrato-ley.

Sin embargo, el Derecho del Trabajo ya no puede considerarse, validamente como un derecho unilateral o de fracción. Su misión de coordinador de los factores de producción, en beneficio de una creciente industrialización, será lograda únicamente si se basa y fundamenta en los tres principios mencionados, a saber: en el respeto mutuo de derechos, en la comprensión recíproca de necesidades y en la coordinación técnica de esfuerzos.

El Derecho del Trabajo sigue siendo un derecho inacabado que tiene como finalidades sustanciales el garantizar al trabajador mejores condiciones de trabajo: al padrón, una utilidad razonable por su dirección y por el riesgo de su capital invertido, y al consumidor, una producción abundante, diversificada, barata y de buena calidad.

Sólo siguiendo estos tres principios enunciados, el derecho del trabajo podrá garantizar a todos por igual, un progreso general con justicia y libertad.

PROPUESTA

En este sentido, el presente trabajo tiene por objeto la protección directa del uno de los sectores más vulnerables de la sociedad, la clase obrera, sector que en forma directa e indirecta queda supeditada a las acciones u omisiones de los patrones.

La gratificación anual ó aguinaldo es en suma el resultado de el esfuerzo que realiza el trabajador derivado de su actividad productiva ó intelectual, por lo tanto, mas que un obsequio o un presente se trata de una conquista de los trabajadores organizados el cual a pesar de estar contemplado y consagrado en la constitución política de los estado unidos mexicanos en el articulo 123 de la carta magna y en su ordenamiento reglamentario; la ley federal del trabajo en su articulo 87, dichos artículos carecen en esencia de un grado de aplicación coactiva hacia los patrones por la omisión del pago de aguinaldo, el cual no deberá ser menor a quince días de salario, y deberá pagarse antes del día veinte de diciembre, por lo tanto; el derecho del trabajador para reclamarlo surge a partir del día siguiente.

En este sentido, el incumplimiento de esta obligación patronal, deja en estado de indefensión económica a los trabajadores ya que en esta en diciembre se generan una serie de gastos de carácter extraordinario, como la compra de regalos de a familiares del trabajador y la compra de la cena de fin de año, y como la ley señala en su articulo 82, de la ley federal del trabajo que salario; es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador, por lo tanto, el salario se íntegra con los pagos hechos en efectivo por cuota

diaria, gratificaciones , percepciones , habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier a otra cantidad ó prestación que se entregue al trabajador por su trabajo, artículo 82, de la ley federal del trabajo y este no solo es la cantidad de dinero que recibe el trabajador por prestar sus servicios si no se integra por todas y cada una de las prestaciones que recibe , incluyendo la capacitación, así, el incumplimiento del pago de aguinaldo debe considerarse como rescisión de la relación de trabajo al violentar el ordenamiento inscrito en el artículo 46, de la ley federal del trabajo; el trabajador ó el patrón podrá rescindir en cualquier tiempo la relación de trabajo , por causa justificada, sin incurrir en responsabilidad y basado en los estipulado en el artículo 51, de la ley federal del trabajo que consagra; son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador, fracción v; no recibir el salario correspondiente en la fecha o lugar convenidos o acostumbrados. En este orden de ideas, planteo la adición de una fracción x al capítulo iv “**rescisión de las relaciones de trabajo**”. De la ley reglamenta en materia del trabajo.

Capítulo IV

Rescisión de las relaciones de trabajo

Artículo 51.- son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador:

I. Engañarlo el patrón, o en su caso, la agrupación patronal al proponerle el trabajo, respecto de las condiciones del mismo. Esta causa de rescisión

dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador;

II. Incurrir el patrón, sus familiares o su personal directivo o administrativo, dentro del servicio, en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, malos tratamientos u otros análogos, en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos;

III. Incurrir el patrón, sus familiares o trabajadores, fuera del servicio, en los actos a que se refiere la fracción anterior, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo;

IV. Reducir el patrón el salario del trabajador;

V. No recibir el salario correspondiente en la fecha o lugar convenidos o acostumbrados;

VI. Sufrir perjuicios causados maliciosamente por el patrón, en sus herramientas o útiles de trabajo;

VII. La existencia de un peligro grave para la seguridad o salud del trabajador o de su familia, ya sea por carecer de condiciones higiénicas el establecimiento o porque no se cumplan las medidas preventivas y de seguridad que las leyes establezcan;

VIII. Comprometer el patrón, con su imprudencia o descuido inexcusables, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él; y

IX. Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes, en lo que al trabajo se refiere.

X.-El incumplimiento del pago de aguinaldo por parte del patrón en la fecha establecida en el artículo 87 de esta ley.

En relación a que se incluya un reforma a la ley de federal del trabajo en el artículo 51 una fracción la cual sería la número décima donde señalara que el incumplimiento de la obligación del pago de aguinaldo por parte del patrón se considerara como que se **causas de rescisión de la relación de trabajo** imputable al patrón, es decir posterior a la fecha a la establecida en la ley el artículo 87 donde señala el día veinte de diciembre, el trabajador se podrá ejercitar la intervención de la junta local y/o federal de conciliación y arbitraje con el fin de tutelar los intereses de la clase obrera, y así poder solicitar a instancia de parte su indemnización constitucional como lo señala el artículo 50 en el cual el trabajador podrá ejercitar el derecho del pago de indemnización constitucional ó la reinstalación en la fuente de trabajo y gestionar ante la junta correspondiente el pago de pena convencional de interés del 10% mensual sobre la suerte principal adeudada al trabajador hasta el día que se dicte el laudo laboral.

Logrando así jurídicamente la consagración del derecho del trabajo, al otorgarle el sentido carácter social, tutelando en mayor medida el aspecto laboral y otorgando certeza financiera a los dependientes económicos del trabajador, que como la misma ley a la letra dice; las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones.

CONCLUSIONES.

- En mi opinión se puede considerar al derecho del trabajo se basa en un conjunto de principios y normas que regulan las relaciones de los empresarios con sus trabajadores y estos con el estado, con el fin de tutelar las conquistas laborales bajo el principio básico de la protección directa del trabajador, regido de una serie de derechos irrenunciables, la libertad contractual y de derechos colectivos.
- En la época precolonial se presume que la seguridad social se practicaba en los pueblos prehispánicos, sobre todo por los aztecas y los mayas.
- Los españoles introdujeron las instituciones de la encomienda con los nobles propósitos como la evangelización de los indígenas, si bien degenero más tarde en explotación de la mano de obra.
- Los obreros se organizaron en gremios, como asociación de artesanos para defensa de cada oficio, impidiendo el ejercicio de las mismas artes a los no agremiados.
- En 1785 se dispuso que la jornada de trabajo de los peones fuera de sol a sol, con dos horas de descanso y que los salarios se pagaran en dinero y no en mercancía.
- En la época independentista siguieron funcionando los gremios, y al proclamarse dicha independencia, Don miguel hidalgo y Costilla, publico dos bandos en el año 1810, aboliendo la esclavitud de los negros, asiáticos y mulatos.
- En el Congreso de Apatzingan se debatieron problemas de trabajo muy superficialmente.
- En la presidencia de Don Benito Juárez se derogaron las ordenanzas de los gremios y se promulgaron diversos reglamentos y la jornada de trabajo se redujo a diez horas.
- El imperio de Maximiliano creó la Junta Protectora de las Clases Menesterosas; reestableció la jornada de sol a sol, con dos horas de descanso; dispuso el descanso obligatorio los domingos y los días feriados; prohibió que las deudas de los padres las pagaran los hijos.
- En el periodo de Porfirio Díaz, se aceptaba el derecho de huelga, se recomendaba a los patronos buen trato hacia los trabajadores, la elaboración de proyectos para mejorar los salarios, prohibía el trabajo de los menores de siete años; pero reprimió con gran rigorismo las huelgas de Cananea, Sonora y Río Blanco, Veracruz.
- Don Francisco I. Madero, creó el Departamento del Trabajo, por ley de 18 de diciembre de 1911 y por mediación se elaboró el primer contrato colectivo de trabajo para hilados y tejidos.
- En la Constitución de 1971, se fija en materia laboral, las bases de proteger los derechos mínimos de la clase obrera, dentro de la idea de una armonía entre los factores de la producción y el equilibrio entre el capital y el trabajo.
- La ley Federal del Trabajo, se publico en el diario oficial de la Federación el 1° de abril del 1970 y rige las relaciones de trabajo comprendidas en el artículo 123, apartado "A", de la

Constitución; es de observancia general para toda la república, y es una de las leyes reglamentarias en materia laboral.

- La aplicación de las leyes del trabajo corresponde a las Autoridades de los Estados, en sus respectivas Jurisdicciones.
- Las juntas federales de Conciliación y Arbitraje conoce , de los asuntos en materia federal, su misión es puramente de arbitraje, ya que las funciones de conciliación las realiza previamente la Secretaria del Trabajo y Previsión Social., sus resoluciones recibe en nombre de laudos.
- Las juntas locales de conciliación y arbitraje funcionan: una en cada una de los Estados de la república y mas una en el Distrito Federal , les corresponde conocer y resolver los conflictos de trabajo que nos sean de competencia federal.
- Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado; entendiéndose por trabajo, toda actividad humana, intelectual o material.
- Patrón es la persona física ó moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.
Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo.
- El salario familiar debe ajustarse a que el trabajador pueda satisfacer sus propias necesidades y las de su familia.
- Derecho del trabajo, 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.
- El patrimonio de familia es un bien o un conjunto de bienes que la ley señala como temporalmente inalienables o inembargables para que respondan a la seguridad de los acreedores alimentarios familiares
- Demanda. Es congruente cuando guarda absoluta armonía entre los hechos narrados y las consecuencias jurídicas que pueden derivar de esos hechos.
- Derecho procesal laboral. Es el estudio de las instituciones y procedimientos creados por el Estado a fin de que patrones y trabajadores puedan acudir a defender sus derechos, los cuales resuelve la autoridad a través de un laudo.
- Despido. Es la disolución unilateral de la relación de trabajo por parte del patrón y es justificado cuando se comprueba que el trabajador no cumplió con sus obligaciones. Art. 47 de la ley federal del trabajo.
- Despido injustificado. Disolución unilateral de la relación de trabajo por parte del patrón, sin que se incurra en alguna de las causas que establece el artículo 47- de la ley federal del trabajo. La falta de aviso al trabajador o a la Junta, por sí sola, bastará para que el despido se tenga por injustificado.
- Rescisión. es la disolución de las relaciones de trabajo, decretada por uno de los sujetos frente al incumplimiento grave y culposo del otro.

- Aguinaldo, Es la cantidad que por disposición legal (artículo 87 de la Ley Federal del trabajo y 42 bis de la Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado) será entregada cada fin de año a los trabajadores por quien haya contratado sus servicios debe ascender, como mínimo, al equivalente de quince días de salario en el campo de las actividades productivas en general.
- fuentes del derecho son los hechos o actos de los cuales el ordenamiento jurídico hace depender la producción de normas jurídicas.
- Con fuentes materiales o reales se alude a todos los hechos sociales que dieron origen a dichas normas. Con 'fuentes históricas' se refieren a la evidencia histórica (historiográfica, tradición oral) que permite el conocimiento del derecho o bien se aplica a los actos o eventos pasados que dieron origen a las normas y principios jurídicos existentes.
- La división de poderes se establece en el artículo 49 de la Constitución que asienta la tesis de que el poder es sólo uno y que, lo que se divide, es su ejercicio. El ejercicio del poder se encuentra repartido en tres ramas u órganos: legislativo ejecutivo y judicial.
- Derecho del trabajo, es el conjunto de principios, instituciones y normas que pretenden realizar la justicia social dentro del equilibrio de las relaciones laborales de carácter sindical e individual. aspira a su mejoramiento moral y espiritual, el derecho del trabajo ya no puede concebirse como el estatuto que regula el intercambio de prestaciones patrimoniales entre trabajadores y patrones y sus fines radica en su carácter tuitivo y nivelador destinado a concordar la acción contrapolada de los trabajadores y de los patrones, mediante una mutua comprensión de intereses.
- El derecho laboral busca un fin económico, inmediato, destinado a nivelar la condición de los trabajadores, garantizándoles una vida humanitaria y decorosa.
- Por lo tanto es de destacar que la exigencia de la adición de la fracción x al artículo 51 de la ley federal del trabajo, a fin de tutelar la protección económica en la época de fin de año, ya que en estas fechas el trabajador efectúa gastos extras como regalos y cena de fin de año, en suma, la omisión por parte del patrón generaría un desequilibrio en la economía familiar debido a que el salario familiar debe ajustarse a que el trabajador pueda satisfacer sus propias necesidades y las de su familia, por ser el trabajador el único sostén del hogar.

BIBLIOGRAFIA

1. LEY FEDERAL DEL TRABAJO COMENTADA.

Juan B. Ciment, Beltrán.

Editorial Esfinge

Naucalpan, estado de México.

2003.

**2. EL DERECHO DEL TRABAJO MÉXICANO A PRINCIPIOS DEL
MILENIO.**

Baltasar Cavazos, Flores.

Editorial trillas

México

3. TEORIA GENERAL DEL DERECHO DEL TRABAJO.

Juan Soto, Cerbón.

Editorial trillas

México

4. DERECHO DEL TRABAJO

Héctor Santos, Azuela.

Editorial Mc Graw Hill

México, D.F, 1998

5. DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO
Rafael Tena Suck / Hugo Ítalo Morales.

Editorial Trillas

México, D.F, 2002

6. NUEVO DERECHO DE LA SEGURIDAD SOCIAL.
Ángel Guillermo Ruiz, Moreno.

Editorial Porrúa

México, D.F, 2002.

7. DERECHO DE LA SEGURIDAD SOCIAL
Roberto Báez , Martínez.

Editorial trillas

México, D.F, 1991.

8. DERECHO SINDICAL
José Manuel Lastra, Lastra.

Editorial Porrúa

México, D.F, 2003

9. DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.
Miguel Ángel Bermúdez, Cisneros.

Editorial Trillas, México.

10. INTRODUCCION A LA HISTORIA DEL DERECHO MEXICANO.

Guillermo Floris Margadan, S.

Editorial Esfinge

México, 2001

11. LEY FEDERAL DEL TRABAJO COMENTADA.

Francisco José Huber, Olea.

Editorial SISTA

México, 2007.

12. CONSTITUCIÓN POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.

Miguel, Carbonell.

Editorial Porrúa, México, 2003

13. DERECHO DEL TRABAJO

Buen lozano, nestor de.

Porrúa, méxico.1997.

14. INSTITUCIONES LABORALES; NOTAS Y COMENTARIOS

Cavazos flores, Baltasar.

Trillas México,1988.

1998

15. LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO. N950

Morales Hugo, Italo.

Trillas México., 1999.

16. PRONTUARIO DE DERECHO LABORAL.

Soto Álvarez, Clemente.

Limusa, 1991.

17. DERECHO INDIVIDUAL DEL TRABAJO.

Briceño Ruiz, Alberto.

Harla, México, 1985.

18. FILOSOFIA DEL DERECHO DEL TRABAJO

Delgado Moya.

Sista, México, 1999.

19. MANUAL DE DERECHO DEL TRABAJO.

Guerrero López, Eugenio.

Porrúa, México, 1996.

20. ELEMENTOS DEL DERECHO DEL TRABAJO.

Santos Azuela, Héctor.

Porrúa, México, 1994.

20. MANUAL DE MIS PRESTACIONES Y DERECHOS LABORALES.

Solano Rivero, Manuel.

Ed. Contables y administrativos, México, 1994.

21. CAUSALES DE DESPIDO.

Cavazos Flores, Baltasar.

Trillas, México, 2002.

22. CUARENTA LECCIONES DE DERECHO LABORAL.

Cavazos Flores, Baltasar.

Trillas, México, 1994.

23. RELACIONES INDIVIDUALES Y COLECTIVAS DEL TRABAJO.

Kaye, Dionisio, J.

Temis, 1995.

24. DERECHO DEL TRABAJO.

Lemus Raya, Patricia.

Mc Graw-hill, México, 1997.

25. LEY FEDERAL DEL TRABAJO COMENTADA.

Ramírez Fonseca, Francisco.

Pac, México, 1999.

26. TEORIA GENERAL DEL DERECHO DEL TRABAJO.

Soto Carbon, Juan.

Trillas, Universidad Panamericana, 1992.

27. TEXTOS UNIVERSITARIOS.

Hernández Vicenttin, Marta Irma.

Universidad Veracruzana, 1998.

28. SÍNTESIS DEL DERECHO LABORAL COMPARADO

Valentín Barragán Jesús.

Cárdenas, México, 1979.

29. LAS OBLIGACIONES EN EL DERECHO DEL TRABAJO.

Bermúdez Cisneros, Miguel.

Cárdenas, México, 2000.

30. DERECHO DE LA SEGURIDAD SOCIAL.

Carillo Prieto, Ignacio.

U.N.A.M. Instituto de Investigaciones Jurídicas, 1991.

31. DERECHO DEL TRABAJO.

Bárrales Montes de Oca, Santiago.

U.N.A.M. Instituto de Investigaciones Jurídicas, 1990.

32. DERECHO CONSTITUCIONAL.

Carpizo Jorge y Madrazo Jorge.

U.N.A.M. Instituto de Investigaciones Jurídicas, 1991.

33. DERECHO CONSTITUCIONAL.

Rodríguez Ramón.

Imp. De la calle del hospicio de San Nicolás. México 2001.

