



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA
DE MÉXICO**

FACULTAD DE DERECHO

**REFORMA AL ARTÍCULO 158
DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO**

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:

LICENCIADO EN DERECHO

P R E S E N T A:

IRMA GUADALUPE TAGLE ZAYAS



ASESOR: LIC. MOISÉS SABANERO HERNÁNDEZ

MÉXICO

2014



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.

*A Dios, por darme la vida, por mi familia,
por mis amigos que son mi segunda
familia.*

*A la Universidad Nacional Autónoma de
México, por recibirme en sus aulas y
darme la oportunidad de estudiar.*

*A la Facultad de Derecho, por ser mi alma
máter, a todos mis profesores por definir
Mi vocación y amor a esta Profesión.*

*A mi mamá, con mucho cariño y gratitud,
por apoyarme siempre y ser un ejemplo de
vida.*

*A mis hermanos Francisco, María Luisa,
Raquel, Samuel, Carmen, Martín y
Joaquín; por cuidarme los primeros años
de mi vida.*

*A mis hijos Leonardo, Anasol y Alonso,
quienes iluminan mi vida, por creer en mí
y darme su apoyo. Los quiero mucho*

*A mi nieto Santiago, por llegar a mi vida
para darme alegría y fortaleza.*

*A la familia García Garrido, por su
apoyo y confianza.*

*A mi amiga Verónica Hernández Carapia
y a su mamá, por su apoyo incondicional
en la elaboración de esta investigación.*

*A todos mis familiares y amigos, por los
momentos compartidos.*

Al Lic. Moisés Sabanero Hernández, por su acertada dirección en la realización de esta investigación.

“Las grandes almas tienen voluntades; las débiles tan solo deseos”.
Proverbio.

“No hay secretos para el éxito. Este se alcanza preparándose, trabajando arduamente y aprendiendo del fracaso”.
Colin Powell

“Cualesquiera que hayan sido nuestros logros, alguien nos ayudó siempre a alcanzarlos”.
Althea Gibson

*“La confianza en sí mismo
es el primer secreto del éxito”.*
Emerson

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	I
CAPITULO 1.- MARCO HISTÓRICO.	
1.1 Origen del Derecho del Trabajo en el mundo.	4
1.1.1 La Antigüedad.	6
1.1.2 Época medieval.	10
1.1.3 La Época moderna.	12
1.1.4 El siglo XX.	16
1.2 Antecedentes en México.	21
1.2.1. Primeros antecedentes.	22
1.2.2. El siglo XIX.	25
1.2.3. La época revolucionaria y el siglo XX.	28
1.3 Antecedentes de las Comisiones Mixtas de Trabajo en el mundo.	33
1.3.1. Comisión Mixta de Seguridad e Higiene.	33
1.3.2. Comisión Mixta de Productividad, Capacitación y Adiestramiento.	37
1.3.3. Comisión Mixta de Participación de los Trabajadores en las Utilidades.	41

1.4.	Antecedentes de las Comisiones Mixtas de Trabajo en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.	43
1.4.1.	Comisión Mixta de Seguridad e Higiene.	44
1.4.2.	Comisión Mixta de Productividad, Capacitación y Adiestramiento.	46
1.4.3.	Comisión Mixta de Participación de los Trabajadores en las Utilidades.	47
1.5.	Antecedentes de las Comisiones Mixtas de Trabajo en la Ley Federal del Trabajo.	49
1.5.1.	Comisión Mixta de Seguridad e Higiene.	49
1.5.2.	Comisión Mixta de Productividad, Capacitación y Adiestramiento.	51
1.5.3.	Comisión Mixta de Participación de los Trabajadores en las Utilidades.	52
1.5.4.	Comisión Mixta de Antigüedades	53

CAPITULO 2.- CONCEPTOS BÁSICOS

2.1.	Relación de trabajo.	56
2.2	Sujetos de la relación de trabajo.	60
2.2.1	El trabajador.	61
2.2.2	El patrón.	68
2.3	Elementos de la relación de trabajo.	69

2.3.1	Prestación de un servicio personal subordinado	70
2.3.2	Remuneración.	74
2.4	Sindicato	78
2.5	Antigüedad	80
2.6	Comisiones Mixtas de Trabajo	82

CAPITULO 3.- MARCO JURÍDICO

3.1	Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.	85
3.2	La Ley Federal del Trabajo y la relación laboral.	93
3.3	Las Comisiones Mixtas de Trabajo	98
3.3.1	Comisión Mixta de Seguridad e Higiene.	101
3.3.2	Comisión Mixta de Productividad, Capacitación y Adiestramiento.	103
3.3.3	Comisión Mixta de Participación de los Trabajadores en las Utilidades.	108
3.3.4	Comisión Mixta del Reglamento Interior de Trabajo.	110
3.3.5	Comisión Mixta para el Reconocimiento de Antigüedades en la Empresa.	111

CAPITULO 4.- DE LA REFORMA AL ARTÍCULO 158 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

4.1.	Análisis Jurídico del artículo 158 de la Ley Federal del Trabajo.	113
4.2.	La Comisión Mixta para el Reconocimiento de Antigüedades en la empresa.	116
4.2.1.	Reconocimiento de Antigüedad de los trabajadores Sindicalizados	120
4.2.2.	Reconocimiento de Antigüedad de los trabajadores de Confianza	122
4.3	Criterios judiciales respecto de la Comisión Mixta para el Reconocimiento de Antigüedades.	123
4.4	Proyecto de reforma al artículo 158 de la Ley Federal del Trabajo.	133
	Conclusiones	137
	Bibliografía	139

INTRODUCCIÓN

La incertidumbre jurídica producida por las lagunas existentes en torno al reconocimiento de antigüedad de los trabajadores en la empresa y la poca eficacia del procedimiento para llevarla a cabo, son las razones que nos han llevado al desarrollo de esta de investigación, que hemos denominado **Í REFORMA AL ARTÍCULO 158 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, basándonos para ello en el texto que consagra el precepto de referencia.**

El reconocimiento de antigüedad de los trabajadores ha sido un tema poco atendido e incluso nos atrevemos a decir que prácticamente se encuentra olvidado por el legislador, pues aun cuando en los tribunales laborales existe una gran cantidad de juicios en donde se ventilan problemas relacionados con el tema, lo cierto es que esa problemática deriva y radica específicamente en la falta de elementos que el texto legal proporciona a las partes para ejercer el derecho o cumplir con la obligación de determinar la antigüedad, según sea el caso, es decir que se le ha dado poca

importancia a la situación jurídica en la que se ubican los sujetos de la relación laboral en ese sentido.

La ley es demasiado vaga respecto al tema que nos ocupa, pues en un solo artículo el legislador plasmó todo lo relativo al reconocimiento de antigüedad, previendo en el primer párrafo del numeral 158 de la ley laboral la existencia del derecho y en el segundo de ellos la forma en que debe satisfacerse ese derecho, señalando escuetamente un exiguo procedimiento para hacerlo, sin considerar nada en relación con las circunstancias que lo envuelven y olvidándose de detallar las condiciones de modo, tiempo y lugar que deben concurrir al realizar la determinación de que se trate.

Efectivamente el artículo referido puntualiza que una comisión integrada por representantes del trabajador y del patrón deberá formular el cuadro de antigüedades, sin embargo no prevé el momento en que ha de constituirse, el número de integrantes, si será transitoria o permanente, etc; lo mismo sucede con el cuadro en mención, puesto que el numeral tampoco indica la forma en que debe realizarse ni a quién se

**ordenará su publicación o como debe ser ésta, etc.
Aunado a lo anterior, la legislación vigente también parece haberse olvidado de regular específicamente la situación que debe prevalecer en el caso del reconocimiento de antigüedad de los trabajadores de confianza, puesto que la naturaleza jurídica del cargo que desempeñan los coloca en un lugar y situación especial en relación con el resto de los trabajadores.**

No es difícil concluir que todas las omisiones puntualizadas hacen que el procedimiento para el reconocimiento de antigüedad sea, además de parco, poco práctico y hasta ineficaz; sobre todo si consideramos que no existe sanción legal específica para el caso de que se presente el cumplimiento de esta obligación patronal.

Derivado de las anteriores precisiones consideramos que la actual regulación es insuficiente en el tema, propiciando así una transgresión constante a los derechos fundamentales, no sólo de los trabajadores sino del patrón, por lo que la problemática existente debe ser atendida a la brevedad posible, con el fin de encontrar soluciones prácticas que resulten acordes

con nuestra realidad social y permitan la salvaguarda de las prerrogativas tuteladas, por tal motivo es que nos hemos permitido desarrollar la presente investigación en la que realizamos una propuesta encaminada a obtener mejores resultados en torno al punto.

Para el desarrollo de nuestro tema hemos utilizado el método analítico, pues se desglosan los elementos de cada una de las figuras estudiadas para después reunir nuevamente dichos elementos, con la finalidad de lograr una mejor comprensión de la problemática planteada, lo anterior se hace a través de cuatro capítulos en los que se tocaran cuestiones específicas.

En el primer capítulo hablamos de los antecedentes del trabajo y de la disciplina jurídica laboral, a fin de observar los cambios sufridos por esas figuras lo largo de la historia, así como la evolución que han experimentado; materia de esta parte de la investigación son el pueblo romano, griego, egipcio, francés, inglés y, desde luego, también el nuestro, a fin de conocer la forma en que ha sido reguladas las figuras de mérito en nuestro derecho.

El segundo capítulo es relativo a los Í Conceptos básicosÍ , dentro del cual exponemos someramente las figuras jurídicas relevantes para esta investigación y que han de servirnos para ir adentrándonos un poco en la misma. Son parte de este capítulo los conceptos de relación de trabajo, los sujetos que la integran, los elementos que deben concurrir para su existencia, el sindicato y, por supuesto, la antigüedad y las Comisiones Mixtas de Trabajo.

En el tercer capítulo nos ocupamos del marco jurídico en el cual se encuentran las Comisiones Mixtas de Trabajo, especialmente la de reconocimiento de antigüedades en la empresa, adentrándonos un poco en cada una de ellas y realizando algunas consideraciones en relación con su regulación, así como su origen constitucional y legal.

Por último, en el cuarto capítulo hablamos específicamente de la Comisión Mixta para el Reconocimiento de Antigüedades en la Empresa, de las lagunas legales en el tema, hacemos un análisis detallado de la problemática planteada y señalamos la

forma en que, de acuerdo a las consideraciones expuestas debiera regularse el reconocimiento de antigüedad de los trabajadores.

Con esta investigación hemos llegado a la conclusión de que la regulación legal en relación al reconocimiento de la antigüedad de los trabajadores es un tema realmente importante y así debe ser tratado por el legislador, de ahí que resulte imperiosa la modificación de la ley de la materia para efecto de contar con disposiciones que se adecuen a la realidad social y laboral de nuestro país para la determinación de la antigüedad, pues de ella dependen otras prerrogativas laborales, por lo que la certeza que se tenga al respecto implica también seguridad en otros aspectos.

CAPÍTULO 1

MARCO HISTÓRICO

1.1. Origen del Derecho del Trabajo en el mundo.

Antes de entrar de lleno al presente punto es preciso remitirnos a la definición gramatical de la palabra trabajo y para ello es necesario señalar que el Diccionario de la Real Academia de la lengua Española, lo define como *Í*Esfuerzo humano aplicado a la producción de riqueza, en contraposición a *capital*.⁵³

Por cuanto se refiere al origen etimológico de la palabra trabajo, encontramos que existen opiniones encontradas pues los doctrinarios no se han puesto de acuerdo, algunos dicen que el vocablo en análisis deriva del *Í*latín *trabs, trabis, que significa traba, ya que el trabajo se traduce en*

⁵³ Real Academia Española, Diccionario de la Lengua Española, recuperado en México, del sitio web <http://lema.rae.es/drae/?val=trabajo>, el 15 de septiembre de 2013, 19:40 horas.

una traba para los individuos, porque siempre lleva implícito el despliegue de un cierto esfuerzo.⁵⁴

Por otro lado, en contraposición a lo anterior, hay quienes afirman que la palabra trabajo proviene del griego *Í thlibo*, que significa *apretar, oprimir o afligir*.⁵⁵

Ahora bien, si hacemos referencia a la sagrada escritura del cristianismo, el trabajo es concebido como algo inherente a la naturaleza misma del ser humano y surge desde la aparición de éste sobre la faz de la tierra, pues para poder comer debía trabajar, ya fuera en la caza, la recolección, la pesca o en cualquier otra actividad que se tradujera en la obtención de los satisfactores indispensables para su subsistencia, incluso Adán y Eva, en la propia tradición Cristiana y según el libro del Génesis, debían desempeñar un trabajo para obtener su alimento en virtud de que éste no les llegaría por sí solo, no obstante que su creador los puso en el paraíso en donde lo tenían todo.

En ese orden de ideas, en el multireferido texto religioso del cristianismo, cambia radicalmente la forma de concebir el trabajo cuando Adán y Eva desobedecen el mandato de su Dios, para entenderse desde ese momento como un castigo divino, pues en el precitado libro del Génesis, capítulo 3, versículo 17, se puede leer claramente que Dios condena a Adán a obtener su alimento con grandes esfuerzos y fatigas, es decir a obtener el pan con el sudor de su frente. Como se observa, lo único que cambia con la falta

⁵⁴ DÁVALOS, José, Derecho del Trabajo I, Editorial Porrúa, S. A., 4ª edición, México, 1992, pág. 3.

⁵⁵ Ídem.

de aquéllos es la forma de obtener su alimento, pues a raíz de su desobediencia se les sentencia a hacerlo, no como se concibió originalmente, sino pasando fatigas y penurias.

No debe pasarse por alto que el texto bíblico hace referencia a los primeros seres humanos que poblaron la tierra, según la doctrina cristiana, sin embargo, el propio texto, al narrar el pasaje de la creación, relata como Dios trabajó durante seis días para crear al mundo y al séptimo descansó, es decir, la actividad realizada por dicho ser supremo implicaba un esfuerzo que ameritaba tomarse un respiro.

Como hemos apuntado en los párrafos anteriores, el mencionado libro del Génesis, señala puntualmente que *Í Dios terminó su trabajo el Séptimo día y lo hizo santo porque ese día el descansó de todo su trabajo de la creación*⁵⁶, al respecto cabe destacar que el propio comentario realizado a la idea religiosa refiere al respecto que *Í La creación no se acaba con la aparición del hombre trabajador sino con el Descanso que Dios le ha preparado*⁵⁷.

Las ideas expuestas, sin duda, nos llevan a calificar como más acertada la definición etimológica latina del término trabajo, en comparación con la griega, pues la primera nos conduce a la idea de que éste tiene como finalidad primordial la obtención de todos los elementos encaminados a satisfacer las necesidades básicas del ser humano y cuya realización implica un esfuerzo que redunde en fatiga y lleva implícita una dificultad, no solo para el hombre, sino para cualquier ser superior como Dios mismo, según lo expresa el texto bíblico referido en párrafos previos.

⁵⁶ La Biblia, Traducida por las comunidades cristianas de Latinoamérica, Edit. Verbo Divino, 12ª ed., España, 1989, pág. 45 A. T.

⁵⁷ Ídem.

1.1.1. La Antigüedad.

Con el paso del tiempo y la evolución en las prácticas sociales fue transformándose la forma de entender el trabajo, de tal suerte que quienes lo realizaban eran los vencidos en las guerras, quienes en lugar de ser condenados a la muerte, eran sometidos a la esclavitud por los vencedores y obligados a trabajar para ellos, es a partir de entonces cuando el hombre se ve subordinado a otro de su misma especie, surgiendo también la necesidad de regular esa situación. Al respecto, parece ser que los códigos de Shulgi, Lipit-Ishtar, de Eshnunna y de Hammurabi, por su orden cronológico, son los primeros antecedentes existentes en ese sentido, al fijar en su texto el pago de salarios, atendiendo al tipo de trabajo realizado y, el último de los citados, establecía la obligación del amo de otorgar al obrero un salario mínimo y tres días de vacaciones al mes.

Cabe destacar que la civilización egipcia, de las más antiguas en la historia de la humanidad, fue una de las que utilizó como esclavos a los prisioneros de guerra cuando podía allegarse de ellos, sin embargo cuando no podía ser así los compraba en el extranjero y los empleaba para la realización de algunos trabajos, primordialmente de servicio doméstico, no obstante el esclavo no era un sujeto carente de derechos como si lo era en otras civilizaciones, por el contrario, gozaban de determinadas prerrogativas, entre ellas puede destacarse que percibían un salario, podían aspirar a algún ascenso laboral, es decir tenían la oportunidad de superarse y, en caso de ser castigados de manera injusta, podían acudir a los tribunales a presentar la reclamación correspondiente.

Además de los esclavos, en Egipto había también hombres libres que prestaban su fuerza de trabajo a cambio de un salario, como los que participaron en la construcción de las pirámides, pues pese a la creencia popular de años, las investigaciones actuales indican que quienes intervinieron en su edificación no fueron esclavos sino egipcios libres provenientes de familias pobres, los cuales gozaban de condiciones laborales adecuadas, tales como comida, vestido, alojamiento, trabajo por turnos, etc.

De lo anterior se infiere claramente la existencia de diversos derechos laborales, inclusive, durante el reinado de Ramsés III, se tienen antecedentes de una huelga estallada por un grupo de trabajadores de la construcción, quienes al no recibir su pago ingresaron a los templos cercanos a la construcción en donde laboraban y se negaron a salir hasta que se les pagó lo adeudado.

Como se ha señalado previamente, los datos históricos indican la existencia de condiciones laborales aplicables a los trabajadores en Egipto, las cuales por su relevancia merecen ser señaladas, entre ellas encontramos como práctica común que el pago recibido por los laboriosos debía hacerse en especie, por ejemplo en semillas o granos; de igual forma, podían gozar de determinados días de descanso cuando se tratara de fiestas religiosas o de aquellos señalados específicamente para ese efecto.

No puede pasar desapercibido para esta investigación el avance de los egipcios en la materia laboral, pues el concepto de trabajo desarrollado por ellos resulta bastante interesante e inclusive existen antecedentes de que no había limitante o restricción alguna para ser productivo, en tanto

se tuviera la capacidad física para desempeñar alguna labor, así las cosas, *Íla jubilación es una palabra que no cabe casi emplear respecto de Egipto; no había edad para trabajar y el único límite era la incapacidad física; los trabajadores viejos estaban a cargo de sus hijos*.⁵⁸

La esclavitud también tuvo gran auge entre los griegos, debido a la concepción que en aquella época tenían del trabajo, al describirse como una actividad impropia para los individuos, por lo tanto su desempeño quedó a cargo de los esclavos, considerados como cosas y no como personas, a diferencia del pueblo egipcio, que al parecer les otorgaba mejores condiciones.

En efecto, los grandes pensadores de esa civilización veían al trabajo como algo indigno, por ejemplo Aristóteles lo desdeñaba porque obligaba al hombre a depender o a someterse a las necesidades de la vida o de su amo, en el caso de los esclavos, por ello decía que eran éstos quienes debían trabajar y no los hombres libres, máxime que lo concebía exclusivamente como una actividad manual, dejando de lado la intelectual, por lo tanto consideraba humillante para un ciudadano o un hombre libre tener que realizarlo. Por su parte, Platón menospreciaba el trabajo porque alejaba al hombre de las actividades intelectuales apegándolo estrictamente a las materiales, afirmando también que debían ser los esclavos y los artesanos quienes, con su labor, debían sostener a la sociedad griega.

⁵⁸ NOUGIER, Louis René, et al., Historia general del Trabajo. Prehistoria y Antigüedad, Ediciones Grijalbo, S. A., México-Barcelona, 1965, pág. 163.

A pesar de la concepción filosófica respecto del trabajo, lo cierto es que éste no estaba destinado exclusivamente a los esclavos sino también a los hombres libres, ejemplo de ello eran los artesanos, muchos identificados con el nombre de *Í reales*, pero no porque fueran esclavos sino por la exclusividad de sus servicios para el príncipe o los altos dignatarios de ese entonces y que a cambio de su trabajo recibían un salario, incluso algunos poseían tierras para cultivar.

Hablando de una manera más general, entre los griegos, se consideraba indigna la realización de cualquier trabajo asalariado, incluido también aquél que desempeñaban los médicos, los abogados, los alfareros, los herreros y en general cualquier trabajo manual, por otro lado se concebía como el mejor de todos ellos cualquiera de las actividades realizadas por los campesinos.

Por su parte, los romanos no tenían una idea muy distinta de la griega, en cuanto al trabajo se refiere, pues también lo consideraban indigno, aunque no por la actividad en sí misma, sino por la circunstancia de tener que desempeñarlo para poder subsistir, es decir lo verdaderamente indigno era no tener o carecer de medios económicos, por tal virtud la economía y la sociedad de Roma se cimentaron en el trabajo de los esclavos, quienes carecían de derechos, podían ser vendidos, prestados, castigados, sus hijos nacían con la misma calidad, no podían adquirir patrimonio y su dueño solo estaba obligado a proporcionarles lo básico para subsistir, en resumen, eran considerados cosas.

De forma abstracta, en Roma aparecen antecedentes de disposiciones que regulan la prestación del trabajo, encuadrándolo dentro del derecho civil, bajo las figuras de la *"locatio conductio operarum"*, mediante la cual un sujeto se obligaba a prestar a otro un trabajo a cambio de una remuneración; *"locatio conductio operis"*, que consistía en entregar a alguien una cosa para realizar un trabajo en ella y *"locatio conductio rei"*, a

través del cual alguien arrendaba a otro una cosa para su uso, ahora, no debemos olvidar que los esclavos eran considerados cosas y por lo tanto podían ser materia de este último contrato para ser empleados en diversas labores.

Es también entre los romanos donde podemos encontrar antecedentes de los primeros colegios de artesanos u obreros, obedeciendo primordialmente al interés de éstos para defender sus derechos e imponer condiciones a los patronos y a la facilidad de los últimos para tratar con un representante y celebrar un solo contrato con todos y no varios.

1.1.2. Época medieval

La caída del imperio romano dio paso a la Edad Media o era del oscurantismo, caracterizada por el sistema feudal, en el que los señores poseedores de grandes extensiones de tierra, carecían de medios económicos suficientes para hacerse de una protección militar adecuada, se aseguraban ésta entregando al pueblo llano una porción de tierra, convirtiéndolos así en sus vasallos, con lo cual quedaba solucionado su problema, aunado a esto, el vasallo debía darle una buena parte de las ganancias obtenidas por la explotación de la tierra que le había sido entregada.

El sistema feudal tuvo auge durante la alta Edad Media y poco permitió que se desarrollaran actividades diversas al vasallaje y al trabajo de la tierra, lo cual podría hacernos pensar en la inexistencia de figuras precedentes de nuestras actuales instituciones laborales, sin embargo es precisamente en ese entonces cuando surgen dos bastante importantes como lo fueron las guildas y los gremios.

Efectivamente, las guildas surgen durante esa época como un tipo de asociaciones libres creadas mediante un contrato y reguladas por un estatuto en el cual sus miembros realizaban un juramento de ayuda mutua a futuro, no obstante lo indicado, existen también algunos antecedentes que hacen presumir la existencia de este tipo de agrupaciones en el Imperio Romano, asimismo durante los siglos VII y VIII en la Francia de la dinastía Carolingia encontramos antecedentes de ellas aunque de carácter religioso o social y hasta el siglo X eran las únicas existentes.

*“Las guildas profesionales más antiguas son las de los mercaderes itinerantes, que aparecen por primera vez a comienzos del siglo XI ... y cuyos estatutos (de finales del siglo XI, Saint-Omer, Valenciennes) son los más antiguos de todos los que nos han llegado, por lo que se refiere a la Europa Continental. Estos estatutos regulan las cuestiones de protección y de ayuda mutuas en materia de seguridad (en caso de pérdida de las mercancías como consecuencia de una requisita, de robo o de cualquier accidente que pudiera acaecer en el curso de un viaje) así como situaciones de asistencia judicial ante tribunales extranjeros”.*⁵⁹

Por su parte, las guildas de artesanos u oficios aparecen por vez primera en Alemania en el año de 1009 y en Inglaterra entre el 1100 y el 1133, constituyeron verdaderas asociaciones profesionales en donde se distinguían maestros compañeros y aprendices, de las cuales podían formar parte las mujeres. Entre estos grupo existían los jefes que eran la máxima autoridad y estaban encargados de administrar los fondos de la asociación, vigilar la calidad de los productos y de aplicar la justicia entre todos los miembros cuando surgiera algún conflicto derivado del ejercicio del oficio, en su seno se prohibió comenzar la jornada de trabajo antes de la salida del sol y después de la puesta de éste.

Otro tipo de corporaciones que trascendieron durante la época eran aquéllas que agrupaban a individuos dedicados a un mismo oficio, quienes en un afán de especializarse se sometían a una relación de subordinación en la cual no se les otorgaba derecho alguno. La estructura de este tipo de corporaciones, llamadas gremios, era piramidal, encontrándose en la parte superior el maestro, en segundo plano se situaban los oficiales y, por último, los aprendices ubicados en la parte inferior de la pirámide. Los maestros estaban a la cabeza de la organización y eran quienes tenían la propiedad, no solo del taller, sino también de la materia prima empleada en el oficio correspondiente, así como el control de la producción de éste, fijaban el precio de los productos y, en algunos casos, imponían sanciones. Por su parte, los oficiales eran el peldaño entre los maestros y los aprendices, tenía derecho a percibir un salario, alimentación y hospedaje, asimismo podían aspirar a obtener la categoría superior, siempre que cumplieran con las condiciones establecidas para ello en los estatutos gremiales. Los aprendices, atendiendo a su ubicación en la estructura organizacional, eran el elemento más vulnerable, estaban obligados a guardar

⁵⁹ Diccionario Razonado del Occidente Medieval, Jacques Le Goff y Jean-Claude Schmitt (eds.), Ediciones Akal, S. A., España, 2003, pág. 322.

fidelidad y a obedecer a los maestros sin ausentarse y a cambio de ello obtenían de éstos manutención e instrucción en el oficio.

En un principio fue voluntario agremiarse, posteriormente se convirtió en algo obligatorio en virtud de que estas agrupaciones cobraron tanto auge, llegando a controlar el oficio, asegurando dicho control a través de sus estatutos, pese a que éstos limitaban la libertad de los aprendices, quienes no tenían solo tenían la opción de acatarlos, *“entre sus funciones estaba la de determinar las condiciones conforme a las cuales habrían de prestar los servicios sus agremiados, así como la recíproca ayuda económica entre ellos”*.⁶⁰

Los gremios constituyeron grupos radicales, controladores del mercado, los precios, calidad de las mercaderías y de los procesos productivos, de tal suerte que llegaron a tener un dominio excesivo de la industria existente en la época; fue tal el auge de estas organizaciones que existen antecedentes de gremios suizos y alemanes integrados por pordioseros con el fin de impedir la llegada de otros mendigos de fuera para limosnear en la zona.

1.1.3. La época moderna.

Los gremios subsistieron hasta la edad moderna, aunque con menor fuerza y se extinguieron con el Edicto de Turgot, promulgado por el ministro de Luis XVI, Anne Robert Jacques Turgot y a través de él se proclamó el derecho de todo individuo a dedicarse al oficio que mejor le pareciera, pero se prohibieron los gremios y todos sus privilegios por considerarse atentatorios contra ese derecho y contra la libertad contractual.

Con la consolidación de la burguesía, nacida en el ocaso de la Edad Media y con el surgimiento de las máquinas como herramienta de trabajo, la situación del obrero se fue agravando pues las jornadas laborales se volvieron más extenuantes, los salarios fueron haciéndose cada vez más precarios y apenas suficientes para satisfacer las necesidades más elementales, por ello los trabajadores, unidos por intereses comunes, comenzaron a organizarse para defender sus salarios y a rebelarse contra la clase dominante, obteniendo con ello algunos pequeños beneficios, verbigracia: la

⁶⁰ DÁVALOS, José, Derecho del Trabajo I, op.cit., pág. 6.

Ley de las Diez Horas, aprobada en Inglaterra en 1847, en la cual se limitó el trabajo de mujeres y adolescentes.

Durante esta época se da una lucha de clases cuyo resultado fue la elaboración de uno de los documentos políticos más importantes en la historia, “el Manifiesto Comunista”, publicado en 1848 por Marx y Engels, a petición de la sociedad obrera denominada Liga de los Comunistas y reproducido hasta 1890, en él se hacía una exposición detallada de la situación predominante entre la clase obrera, se abordaban puntos tan importantes como las condiciones a las cuales estaba sujeto el obrero en relación con el salario que percibía, se establecía el trabajo obligatorio para todos los miembros de la sociedad, la necesidad de combinar el trabajo agrícola y el industrial logrando de esa manera un equilibrio tendiente a evitar cualquier distinción entre el campo y la ciudad, se preveía la prohibición del trabajo infantil y la combinación de la educación con la producción material.

Merece mencionarse el establecimiento de la jornada laboral de 8 horas en el Congreso de la Internacional de Ginebra en el año de 1866 y en el Congreso obrero de París en 1889, pues constituye el antecedente por antonomasia de nuestra actual jornada de trabajo, dato que no pasa desapercibido para Federico Engels, quien en el prefacio a la edición alemana de 1890 al Manifiesto del Partido Comunista expresó: *“Pues hoy, en el momento en que escribo estas líneas, el proletariado de Europa y América pasa revista a sus fuerzas, movilizadas por vez primera en un solo ejército, bajo la misma bandera y para un objetivo inmediato: la fijación legal de la jornada normal de ocho horas, proclamada ya en 1866 por el Congreso de la Internacional celebrado en Ginebra y de nuevo en 1889 por el Congreso obrero de París. El espectáculo de hoy demostrará a los capitalistas y a los terratenientes de todos los países que, en efecto, los proletarios de todos los países están unidos...”*⁶¹

El 15 de mayo de 1891, la Iglesia Católica, a través de la Encíclica *Rerum Novarum*, fijó su postura en relación a la lucha entre la burguesía o los patrones y el proletariado o los obreros, expresando en todo momento su respeto por el derecho a la propiedad privada de los primeros pero externando también la necesidad de fijar condiciones

⁶¹ Manifiesto del Partido Comunista, recuperado en México, del sitio web [http://www.marx2mao.com/M2M\(SP\)/M&E\(SP\)/CM47s.html](http://www.marx2mao.com/M2M(SP)/M&E(SP)/CM47s.html), el 02 de marzo de 2014, 19:00 horas

adecuadas para los segundos, con el fin de lograr un equilibrio benéfico para ambas partes, considerando siempre que una necesita de la otra para subsistir.

En este documento el Papa León XIII señala como primer y más importante deber del patrón el de dar al trabajador lo justo y, partiendo de esa base, habla de la importancia de que el obrero goce del descanso necesario, el cual debía ser proporcional a la jornada laboral o a la naturaleza del trabajo, de que éstas sean distintas para mujeres y niños, pues su fuerza física es menor; del establecimiento de un salario suficiente para dar al trabajador posibilidades de sostener a su familia y satisfacer todas sus necesidades; así como el derecho del obrero a no laborar en días festivos para poder dedicarse a rendir culto al Dios creador, ello independientemente de su descanso para reponer energías; *“Defiende la idea del descanso y los días de fiesta como una necesidad de descansar de las obras o trabajos, no para dedicarse al ocio sino al descanso de toda operación laboriosa”*.⁶²

En la Encíclica comentada, el sumo pontífice se refirió al derecho natural de patrones y trabajadores a sindicalizarse, prerrogativa que no debía ni podía limitarse, puesto que el propio texto bíblico, en los libros de los Proverbios y el Eclesiastés apoyaba la idea de ayuda mutua.

La revolución francesa es otro episodio trascendente en la historia del derecho laboral, pues con la ideología social de la época se sentaron precedentes tan importantes como el principio que enarbolaba la libertad contractual, el decreto de Allard, la Ley Chapellier, el código penal francés y el código napoleónico.

La Ley Chapelier, vigente hasta el año de 1864, estableció como principio primordial el interés general así como el del individuo, pero no a través de corporaciones, pues aunque permitió el derecho de celebrar asambleas estableció expresamente la prohibición de hacerlo con el objeto de defender derechos comunes de los asambleístas, prohibiendo terminantemente el derecho de formar asociaciones de oficios o profesiones, empleando como justificación la necesidad de contar con ciudadanos libres, capaces de negociar un contrato de trabajo sin que los coartaran los intereses de agrupación alguna.

⁶² BRICEÑO RUIZ, Alberto, Derecho individual del trabajo, Editorial Harla, México, 1985, pág. 69.

El código penal, por su parte, en concordancia con la Ley Chapelier, instituyó penas corporales severas a cualquier sujeto que se viera involucrados en huelgas o coaliciones, al respecto Briceño Ruiz señala *“Las legislaciones penales sancionaban los actos que, so pretexto de obtener condiciones de trabajo y salarios justos, tuvieran como efecto inmediato poner obstáculos a la marcha progresista de las fuerzas económicas”*.⁶³

Como podemos observar, el orden jurídico durante la revolución francesa privilegió el interés de la sociedad, dejando a un lado el de la clase trabajadora, pues evidentemente no podía detenerse el avance social porque algún o algunos individuos reclamaran mejores condiciones laborales, puesto que ello pasaba a segundo lugar al constituir una cuestión individual, aunque la mencionada ley Chapelier utilizaba como estandarte el supuesto interés particular de los miembros del grupo social.

Debe mencionarse la inequidad del orden punitivo en comento, pues prohibió la existencia de sindicatos conformados por trabajadores, pero no de los constituidos por patrones, quienes si tenían derecho a asociarse, disposición en la cual se ve claramente la influencia patronal de la legislación.

Otro ordenamiento importante en la materia lo fue el Código Civil Francés o Código Napoleónico, en él se habla por primera vez de la posibilidad de dar por terminada una relación laboral, se estableció una presunción de certeza para el dicho del patrón en lo relativo al monto de los salarios, al pago de los que se hubieran pagado el año previo y a la aseveración de haber realizado adelantos por el siguiente año; no se establecía una jornada laboral máxima, quedando las partes en libertad de pactarla según su voluntad.

Es hasta el año de 1829 cuando surge en Inglaterra el derecho del individuo a sindicalizarse y a formar parte de uniones, en lo que respecta a Francia ésta estableció el mismo derecho hasta 1884, a través de la Ley Waldeck Rousseau, abrogándose de esa manera lo dispuesto, hasta ese entonces, por la Ley Chapellier, el decreto de Allard y el Código Penal Francés.

⁶³ BRICEÑO RUIZ, Alberto, op. cit., pág. 60.

1.1.4. El siglo XX

La Primera Guerra Mundial fue un acontecimiento trascendental en la disciplina jurídica del trabajo, pues a consecuencia de ella se pactaron a nivel internacional diversos aspectos encaminados a mejorar las condiciones laborales; al inicio del conflicto el Estado tuvo la necesidad de intervenir en los procesos productivos para garantizar el abastecimiento de los satisfactores indispensables de las fuerzas armadas, circunstancia aprovechada por las organizaciones obreras para exigir que en el acuerdo de paz se pactaran las condiciones mínimas de que debían gozar los trabajadores, dicha exigencia fue expuesta en 1916 en la reunión de Leeds, Inglaterra, en donde representantes obreros ingleses, franceses, belgas e italianos, propusieron la inclusión del establecimiento de una jornada laboral, acceso a la seguridad social, derecho a desempeñarse en un ambiente laboral seguro y la creación de una comisión internacional mixta encargada de vigilar el estricto cumplimiento de los tres primeros aspectos.

La propuesta de Leeds se vio cristalizada el 28 de junio de 1919 con la firma del Tratado de Versalles, pues además de poner fin al conflicto armado, instituyó en su artículo 427, el derecho de asociación del que deriva el sindicalismo, el pago de un salario conveniente para los trabajadores, una jornada laboral máxima de ocho horas al día o cuarenta y ocho a la semana, fijación de un día de descanso semanal, regulación y limitación del trabajo de los jóvenes, establecimiento del principio de “salario igual por trabajo igual”, así como la creación de una organización de legislación internacional en materia de trabajo, entre otras cosas, surgiendo de esta manera la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Es indudable que “... es cierto, que el Tratado de Versalles tuvo como finalidad . terminar la guerra y establecer la paz, también lo es que si no se trataba de apaciguar los ánimos de los trabajadores, que para entonces estaban en desacuerdo con la manera en que se les explotaba, mediante el reconocimiento de algunos derechos laborales, existía el riesgo de que inmediatamente se desatara una nueva guerra mundial” .⁶⁴

⁶⁴ GARRIDO RAMÓN, Alena, Derecho Individual del Trabajo, Editorial Oxford, 2ª edición, México, 2013, pág. 213.

Con la instauración del nuevo organismo de carácter internacional, los Estados firmantes del Tratado de Versalles perseguían como objetivo primordial la unificación y la internacionalización del derecho del trabajo a efecto de obtener mejores resultados a la hora de aplicar dicha normatividad, pues sobra decir que en ese sentido se comprometían los miembros signantes del citado pacto, así *“La creación de la OIT respondía a la toma de conciencia, después de la Primera Guerra Mundial, de la necesidad de llevar a cabo reformas sociales y reflejaba la convicción de que estas reformas sólo podían realizarse con éxito en el plano internacional”*.⁶⁵

Lo anterior fue considerado desde el preámbulo mismo de la constitución del referido organismo, en donde se puede observar específica y claramente que las preocupaciones de la comunidad internacional de esa época se centraban básica y primordialmente en una política de paz basada en la justicia social, pues de continuar en las mismas condiciones reinantes hasta ese entonces, la armonía tan anhelada no podría verse cristalizada, sobre todo tomando en consideración las injustas condiciones laborales imperantes en la época, por tal circunstancia hay quienes aún al día de hoy se atreven a aseverar, sin temor a equivocarse, que muchos fueron los logros de los pactos de aquel entonces, sin embargo la *“...La Organización Internacional del Trabajo (OIT) ... es el único resultado importante que aún perdura del Tratado de Versalles, que dio origen a la Sociedad de Naciones...”*⁶⁶ y que aún sigue vigente lo plasmado en el preámbulo de su constitución: *“si cualquier nación no adoptare un régimen de trabajo realmente humano, esta omisión constituiría un obstáculo para otras naciones que deseen mejorar la suerte de los trabajadores en sus propios países”*.⁶⁷

Además del Tratado de Versalles y el surgimiento de la OIT, en el mes de noviembre de 1919, fue sancionada la Constitución de Weimar, la segunda en el mundo que consagró en su texto los derechos de los trabajadores, solo después de nuestra Carta

⁶⁵ Organización Internacional del Trabajo, Los Orígenes de la OIT, recuperado en México, del sitio web http://www.ilo.org/wcmsp5/groupspublic/@dgreports/@dcomm/@webdev/documents/publication/wcms_082363.pdf, el 02 de marzo de 2014, 18:00 horas.

⁶⁶ Secretaría de Relaciones Exteriores, Misión Permanente de México ante los Organismos Internacionales, recuperado en México, del sitio web http://mision.sre.gob.mx/oi/index.php?option=com_content&view=article&id=96:orgoit&catid=13:contenidoorganismo&Itemid=4&lang=es, el 02 de marzo de 2014, 18:05 horas.

⁶⁷ Oficina Internacional del Trabajo, Promoviendo la Igualdad de género, Convenios de la OIT y los Derechos Laborales de las Mujeres, recuperado en México, del sitio web http://oit.org.pe/WDMS/bib/publ/libros/promoviendo_igualdad_genero%5Bosr-tgo%5D.pdf, el 02 de marzo de 2014, 18:05 horas.

Magna de 1917, a la cual nos referiremos en el siguiente punto de este capítulo, al respecto, Mario de la Cueva consigna en su obra dicho suceso y señala que *“La Constitución de Weimar es la primera de Europa que dedicó un capítulo a los derechos del trabajo, los cuales –nuestra Constitución se había anticipado dos años- se elevaron por ese hecho a la categoría de los viejos derechos del hombre...”*.⁶⁸

La Constitución de Weimar previó la libertad de los alemanes a asociarse en defensa y mejora de sus condiciones laborales; creó a favor de los trabajadores la seguridad social, haciendo especial énfasis en seguros de enfermedad y vejez, así como a la protección de las madres trabajadoras; se introduce el derecho de los alemanes a obtener su sustento a través de un trabajo o bien, a que el Estado atienda ese derecho cuando no pueda proporcionársele empleo y a que los trabajadores tomen parte en la reglamentación de las condiciones del trabajo y de la retribución de éste.

Con el segundo conflicto bélico desarrollado en el siglo XX surgieron, sin lugar a dudas incontables problemas para diversas naciones, por ello en el año de 1941, Inglaterra en un afán de reconstruir al país fuertemente afectado por la guerra, crea una Comisión presidida por Sir William Beveridge, la cual tendría como tarea elaborar un plan de seguridad social encaminado a ello al respecto, la comisión rindió primero un informe en el que se resaltaron las deficiencias existentes en su sistema de seguridad social, así como la complejidad del mismo, específicamente en lo tocante a los servicios médicos y a sus destinatarios, destacándose los casos de maternidad, muerte e indemnizaciones laborales.

Una vez rendido el informe correspondiente, la comisión de referencia elaboró un plan de seguridad que por su trascendencia constituye un antecedente muy importante para la legislación actual en materia de seguridad social, encaminado a corregir las deficiencias halladas, para lo cual propuso, esencialmente, la unificación de sistemas e instituciones; extender el campo de los beneficiados, el establecimiento de contribuciones únicas y uniformes sin tomar en cuenta la percepción del asegurado, así como de un fondo para el desempleo, jubilación o incapacidad que se conformaría con aportaciones de los patrones y el estado.

⁶⁸ DE LA CUEVA, Mario, El nuevo derecho mexicano del trabajo, tomo I, Editorial Porrúa, S. A., 20ª edición, México, 2007, pág. 20.

En 1945, al término de la Segunda Guerra Mundial, surge la Organización de las Naciones Unidas como una institución internacional cuyo objetivo principal era intentar estabilizar las relaciones de la comunidad internacional, sin embargo su función fue más allá, por ello en 1946 se le incorpora la Organización Internacional del Trabajo, creada en 1919.

Más tarde en 1948, se adopta como ordenamiento fundamental a nivel internacional la Declaración Universal de los Derechos Humanos, en donde se contemplan como prerrogativas del hombre la seguridad social; el acceso libre al trabajo bajo condiciones equitativas y satisfactorias; la protección contra el desempleo, la obtención de salario igual por trabajo igual, al pago de un salario remunerador que le asegure una existencia digna, sindicarse para defender sus intereses, el otorgamiento de vacaciones y días de descanso; tener una jornada de labores de duración razonable, así como un seguro de desempleo, invalidez, viudez y vejez.

Como podemos percatarnos, el camino andado a través de la historia ha sido tortuoso y lleno de incidencias, la mayoría desafortunadas en gran medida, pero sin duda también ha sido fructífero porque gracias a todas esas vicisitudes el día de hoy contamos con una legislación laboral que si bien no es perfecta, si ha permitido a los trabajadores tener condiciones laborales mucho mejores a las predominantes en otros tiempos, lo cual permite que no se les trate como un simple objeto materia de transacciones indiscriminadas entre las fuerzas del capital, pues ahora cuentan con instrumentos legales para hacer valer sus derechos en caso de que sean violentados, por lo tanto ya no se encuentra a merced del empleador ni esperando a su “generosidad” para ser tratado como ser humano, no obstante aún tenemos mucho camino por recorrer para poder tener un derecho laboral más justo y equitativo, tanto para los trabajadores como para los patrones.

1.2. Antecedentes en México

Sin temor a equivocarnos podemos afirmar que nuestro país es extremadamente rico en diversos aspectos y el histórico evidentemente no es la excepción, atendiendo a la variedad de culturas, pueblos e ideologías mezclados con el paso de los siglos, lo cual ha desembocado

en la espléndida nación que, con muchas dificultades, nos ha sido heredada. No obstante, la historia no se refiere única y exclusivamente a la cuestión cultural, pues abarca diversos puntos igual de importantes, entre los cuales se encuentra el aspecto normativo, sobre todo en nuestra materia, pues como hemos referido al inicio de este capítulo, el trabajo es inherente al hombre mismo y existe desde su aparición en la tierra.

La historia del trabajo y del derecho laboral en México ha pasado por diversas etapas en las que se ha tratado de darle un sentido y en donde cada individuo o grupo involucrado en el tema ha plasmado sus ideales, pensamientos y sentimientos en un afán de aportar un granito de arena o de trascender en el tiempo como el o los instigador de los posibles logros en ese sentido, aportaciones que en algunos casos subsisten hasta nuestros días en virtud de lo acertado de las mismas, mientras otras no pasaron de ser un mero proyecto nunca cristalizado, pero no por eso deben ser ignoradas pues no dejan de ser importantes y, desde luego, forman parte del acervo histórico de nuestra nación.

En ese sentido, existen muy variadas y encontradas opiniones en relación al momento en que comienza a regularse el derecho del trabajo en nuestro país, algunos doctrinarios niegan la existencia de antecedentes al respecto durante la época prehispánica y el México colonial, sin embargo otros afirman que es precisamente en la época colonial y en la conquista cuando se va forjando la historia jurídica laboral nacional, lo cual creemos no está lejos de la realidad si atendemos a todos los sucesos acaecidos durante esa época, sobre todo considerando algunas instituciones existentes en el México precolombino, las cuales eran demasiado avanzadas para su tiempo y han sido ejemplo positivo hasta nuestros días, en más de un aspecto.

1.2.1. Primeros Antecedentes.

La conquista cambió por completo la vida, costumbres y organización de los antiguos pobladores, pues después de ser los amos y señores de las tierras sometidas, pasaron a ser prácticamente esclavos de los conquistadores, prueba de tal circunstancia fueron las **ÍEncomiendasÎ**, pues a través de ellas los naturales fueron repartidos en grupos, como si de objetos se tratara, y asignados a un español que se convertiría en su señor y gozaría de los frutos, producto de su trabajo. En este sistema el señor o encomendero no tenía obligación alguna para con los naturales encomendados, salvo la de evangelizarlos, por lo tanto el trabajo que le prestaban era gratuito, no tenía que pagárseles salario y menos aún otorgarles prerrogativas como el descanso.

La problemática referida trato de regularse alrededor del año 1512 con las llamadas **Ordenanzas de Burgos**, en las que se preveían determinadas obligaciones para los encomenderos, tales como el pago de un salario justo a los naturales y la asignación de los trabajos, de acuerdo a sus capacidades físicas; de igual manera se plasmó la obligación de los naturales a trabajar, negándoles cualquier derecho a decidir si querían o no hacerlo.

Con la introducción de la figura del trabajo a cambio de un salario, se introdujo también la del alquiler forzoso o **ÍcuatequilÎ**, a través de la cual el estado fungía como una especie de intermediario entre el natural o trabajador y el español o patrón, de tal suerte que cuando este último requería fuerza de trabajo, el Estado se la proporcionaba valiéndose de los naturales, éstos recibían a cambio el pago de un jornal por su trabajo y el

intermediario estaba obligado, en caso de ser necesario a moderar el tiempo de labores atendiendo a la naturaleza de las mismas.

Posteriormente surgieron algunas cédulas reales, encaminadas a abolir el trabajo forzoso y sustituirlo por el voluntario, no obstante fracasaron, pues la clase dominante siempre encontraba formas de obligar a los naturales a seguir desempeñando el trabajo, un ejemplo palpable lo encontramos en las deudas que los últimos tenían en las tiendas de raya de los ÍpatronesÎ y en tanto dichas deudas, prácticamente impagables, permanecieran insolutas no podían abandonar su trabajo.

Por otro lado es menester indicar que una compilación de disposiciones, denominada ÍLeyes de IndiasÎ, publicadas alrededor del año de 1661, durante el reinado de Carlos II, fueron rascendentales, dadas las condiciones en las que trabajaban los nativos, estas leyes se encargaron de fijar determinados aspectos a observarse observados en aquel entonces, en beneficio de los indígenas, quienes desempeñaban las labores de la época, destacan entre ellos los siguientes: la prohibición de la esclavitud; el reconocimiento de la libertad del trabajo; la fijación de un salario mínimo; el pago de un salario justo y suficiente que fuera proporcional al trabajo desempeñado; la obligación de pagarlo en efectivo y nunca en especie, imponiéndose penas económicas a quien no respetara esta medida; prohibición del trabajo de mujeres en obrajes, ingenios o durante el embarazo; restricción del trabajo de menores de dieciocho años en determinados sitios; obligación de pagar medio jornal a los indígenas, en caso de accidentes y de un mes completo en caso de enfermedad.

Es preciso señalar que desde aquel entonces las Leyes de Indias ya hacen referencia a un punto tan importante como lo es la duración

máxima de la jornada laboral, perteneciendo ese logro a nuestro continente americano pues *¿Curiosamente la idea de contar con un marco legal que regule la jornada de trabajo y de manera general el tiempo durante el cual un trabajador ha de cumplir su labore estaba ya en las Leyes de Indias , a pesar de que históricamente muchos grupos, sociedades y aún propuestas ideológicas, han reclamado para sí ese mérito, como Felipe II, en 1593. La ley VI del mismo título VI del libro II dice así ¿Todos los obreros trabajarán ocho horas cada día, cuatro a la mañana y cuatro a la tarde¿ repartidas a los tiempos más convenientes para librarse del rigor del sol, más o menos, lo que a los ingenieros pareciere; de forma que no faltando un punto de lo posible, también se atienda a procurar su salud y conservación¿.*⁶⁹

Durante la Época Colonial, al igual que sucedió en Europa, tuvieron gran auge los gremios, en este sistema un niño de entre 11 y 16 años de edad era entregado por su familia a un maestro, propietario de un taller especializado en determinado oficio, con la finalidad de que éste lo instruyera en dicho oficio, le transmitiera sus conocimientos y a la postre el pequeño se convirtiera también en maestro, obteniendo previamente el rango de oficial, a través de la aprobación del examen correspondiente, este sistema se detalla más a fondo en puntos posteriores de esta investigación.

Cabe destacar que en la Nueva España el sistema de gremios no tuvo la misma fuerza conseguida en Europa, pues en ésta lograron una autonomía importante que les permitía controlar prácticamente el oficio correspondiente, por su parte en el México colonial, los gremios se regían

⁶⁹ REYNOSO CASTILLO, Carlos, La materia laboral en las Leyes de Indias, Universidad Autónoma Metropolitana, recuperado en México, del sitio web <http://www.azc.uam.mx/publicaciones/alegatos/pdfs/55/61-08.pdf>, el 09 de abril de 2014, 19:15 horas.

por Ordenanzas dictadas por el gobierno español, las cuales permitían tener un control sobre la organización, es decir, en el nuevo continente el Estado sometía al gremio para evitar que este dominara el oficio, así quien establecía las reglas en la materia era el propio poder estatal *“En América las Ordenanzas y la organización gremial fueron un acto de poder de un gobierno absolutista para controlar mejor la actividad de los hombres”*.⁷⁰

No obstante lo anterior, existieron grupos denominados artesanos de talleres intrusos que, desobedeciendo las ordenanzas de los gremios, tenían más producción y muchos más trabajadores de los permitidos por dichas ordenanzas, logrando que el gobierno español legalizara sus talleres y otorgara la libertad de trabajo industrial.

1.2.2. El siglo XIX

Las Cortes de Cádiz, a través de la ley del 8 de junio de 1813, pusieron punto final al sistema de gremios en la Nueva España y establecieron el derecho del individuo para el ejercicio de cualquier industria o bien el libre establecimiento de fábricas, sin tener que pertenecer a organización alguna.

A pesar de las constantes luchas sostenidas por nuestro país para obtener su independencia y de los intentos por ir formando una historia

⁷⁰ DE LA CUEVA, Mario, op.cit., pág. 39.

propia, no solo política sino también social y legislativa, ninguno de los movimientos gestados le dio importancia al derecho laboral, prueba de ello es que uno de los documentos históricos nacionales más importantes como los *Í Sentimientos de la Nación* de José María Morelos y Pavón planteaba la necesidad de dictar leyes enfocadas a aumentar el salario percibido por los pobres, de tal suerte que fuera suficiente para alejarlos de la ignorancia y del hurto, sin embargo no ahondó de ninguna manera en otra cuestión laboral.

De la misma manera, la Constitución de Apatzingán, en 1814, y el Plan de Iguala, en 1821, preveían el derecho a la libertad de los ciudadanos de dedicarse a cualquier industria o comercio pero no hacía mayor referencia respecto de las condiciones que debían imperar en el ejercicio de la prerrogativa.

Por su parte, la constitución de 1824 no aportó nuevos elementos, al contrario, pareciera que la independencia de nacional en lugar de significar un avance en materia laboral constituyó un retroceso, pues *Í en nada mejoró las condiciones de vida y de trabajo de campesinos y obreros. La Constitución dejó intocado el problema social. En 1823, la jornada de trabajo había aumentado a 18 horas, dos más que en los últimos años del siglo XVIII durante la Colonia, y los salarios habían sido rebajados a tres reales y medio, de cuatro reales que eran para el mismo periodo; las mujeres obreras y los niños percibían un real diario en la industria textil.*⁷¹

Nuestra Constitución Federal de 1857, al igual que la de Apatzingán, consignó la libertad de trabajo, con la única limitación de que se tratara de comercio, industria o profesión lícitos, asimismo plasmó el derecho a

⁷¹ DÁVALOS, José, *Derecho del Trabajo I*, op. cit. pág. 56.

recibir una retribución por el servicio prestado y a consentir en la realización de éste.

Una de las páginas que engrosan la historia de nuestro país se ha escrito con los sucesos acontecidos durante el Segundo Imperio, a cargo del Archiduque Maximiliano de Habsburgo, periodo que aunque efímero merece mencionarse por los precedentes establecidos en materia de trabajo, los cuales forman parte de los antecedentes de nuestra disciplina.

Pues bien, el nuevo emperador debía instaurar las bases sobre las que se apoyaría su gobierno y así tomar las riendas de la nación, por ello el 10 de abril de 1865 expidió el Estatuto Provisional del Imperio, en donde se establecían los aspectos generales que regirían en el México imperial, entre ellos vale la pena mencionar los artículos 60 y 70, en los cuales se consignaba el trabajo remunerado, voluntario y temporal a través de la prohibición expresa de exigir servicios gratuitos forzados, salvo disposición de la propia ley; asimismo se previó la autorización de los padres o curadores para el trabajo de los menores, en caso de no tenerlos la autorización la otorgaría la autoridad política.

Pocos meses después de la expedición del Estatuto, el 1º de noviembre de 1865, se expidió también un ordenamiento encargado de reglamentar las disposiciones laborales contenidas en aquél, a la cual se le denominó *ÍLey del Trabajo del ImperioÎ* y entre otras cosas *Ílibertad de los campesinos para separarse en cualquier tiempo de la finca a la que prestaran servicios, jornada de trabajo de sol a sol, con dos horas intermedias de reposo, descanso hebdomadario, pago de salario en efectivo, reglamentación de las deudas de los campesinos, libre acceso de*

los comerciantes a los centros de trabajo, supresión de las cárceles privadas y de los castigos corporales, escuelas en las haciendas en donde habitaran veinte o más familias, inspección del trabajo, sanciones pecuniarias por la violación de las normas antecedentes y algunas otras disposiciones complementarias.⁷²

Como puede observarse, la legislación imperial se encontraba muy adelantada a su tiempo y al parecer las ideas del archiduque austriaco eran mucho más benéficas para el país que las defendidas y expuestas hasta ese entonces por los propios nacionales, pues en ellas podemos encontrar más de una figura contemplada en nuestra legislación actual, sin embargo todas ellas quedaron sin efecto con la caída del fallido imperio, no obstante, muchas de ellas serían retomadas posteriormente por otros personajes ilustres de nuestra historia para quedar plasmadas en nuestra legislación, incluso a nivel constitucional.

Durante el gobierno de Porfirio Díaz se recrudecieron las deplorables condiciones en las que se encontraban sujetos los obreros en el país, pues la inversión de capitales extranjeros alentada por él generó mayor pobreza y explotación, pues las jornadas de trabajo eran más largas y los salarios cada vez más bajos; asimismo, en su afán de preservar un ambiente adecuado para fomentar las inversiones, cometió toda clase de arbitrariedades en perjuicio de los trabajadores mexicanos, así, suprimió la libertad de prensa clausurando aquéllos periódicos que criticaban su gobierno; con lujo de crueldad reprimió los paros laborales encarcelando a sus líderes, etc.

1.2.3. La época revolucionaria y el siglo XX.

⁷² DE LA CUEVA, Mario, Panorama del derecho mexicano, síntesis del derecho del trabajo, Universidad Nacional Autónoma de México, México, 1965, pág. 22.

En respuesta a los acontecimientos de la época *Í en 1900 surgió el Partido Liberal Mexicano, fundado por pensadores liberales como Camilo Arriaga. Dentro de este grupo se inscribieron los hermanos Ricardo y Enrique Flores Magón, quienes fueron secundados por otros luchadores sociales* *Entre 1901 y 1903 la tendencia magonista fue asumiendo posiciones más radicales conforme se iba analizando y estudiando la situación de la clase trabajadora mexicana, lo que motivó que empezaran a formar y apoyar a grupos que se insertaron en sindicatos y movimientos contestatarios al régimen porfirista, además de propagar sus críticas a través del periódico llamado "Regeneración".*⁷³

Entre las pugnas realizadas por el partido liberal, estuvo la publicación del manifiesto del mismo en el cual se contemplaron diversos puntos, entre los que destacan *Ímayoría de trabajadores mexicanos en todas las empresas e igualdad de salarios para nacionales o extranjeros; prohibición del trabajo de los menores de 14 años; jornada máxima de 8 horas; descanso semanal obligatorio; fijación de salarios mínimos; reglamentación del trabajo a destajo; pago del salario en efectivo; prohibición de los descuentos y multas; pago semanal de las retribuciones; prohibición de las tiendas de raya; anulación de las deudas de los campesinos; reglamentación de la actividad de los medieros; el servicios doméstico y el trabajo a domicilio; indemnización por accidentes de trabajo; higiene y seguridad en las fábricas y talleres; y habitaciones higiénicas para los trabajadores* *Í.*⁷⁴

⁷³ Secretaría de Gobernación, Sindicato Nacional de Trabajadores de la Secretaría de Gobernación, [El Movimiento Obrero durante el Porfiriato \(1877-1911\) y la Revolución Mexicana \(1910-1920\)](http://www.sntsg.segob.gob.mx/en/Sindicato/El_Movimiento_Obrero_durante_el_Porfiriato_y_la_Revolucion_Mexicana_(1910-1920)+)+, recuperado en México, del sitio web [http://www.sntsg.segob.gob.mx/en/Sindicato/El Movimiento Obrero durante el Porfiriato y la Revolucion Mexicana](http://www.sntsg.segob.gob.mx/en/Sindicato/El_Movimiento_Obrero_durante_el_Porfiriato_y_la_Revolucion_Mexicana), el 04 de marzo de 2014, 14:00 horas.

⁷⁴ DÁVALOS, José, [Derecho del Trabajo I](#), op.cit., pág. 59.

Como puede observarse, el documento de referencia contemplaba diversos aspectos retomados más tarde por el Congreso Constituyente de 1917 para plasmarlos en nuestra Carta Magna como garantía de todo trabajador que prestara sus servicios en el territorio nacional, elevándolos a rango constitucional, y quizá fue el propio manifiesto el que inspiró a algunos otros personajes de nuestra historia a instaurar la aplicación de determinadas prerrogativas a favor de los trabajadores, como ejemplo puede citarse a Vicente Villada, gobernador del Estado de México y Bernardo Reyes, quienes mediante las leyes del 30 de abril de 1904 y del 9 de noviembre de 1906, respectivamente, establecen disposiciones en materia de riesgos de trabajo, imponiendo al patrón la obligación de proporcionar asistencia médica, e indemnizar al trabajador cuando le sobrevenga una incapacidad derivada de algún infortunio laboral.

Los estados de Aguascalientes, San Luis Potosí y Tabasco también tuvieron aportaciones importantes al respecto, pues a través de la Ley del 23 de agosto, así como de los decretos de 15 de septiembre, todas del año 1914, implantaron una jornada laboral de 8 horas, prohibieron la reducción de salarios, fijaron salarios mínimos y cancelaron cualquier deuda que tuvieran los campesinos; en ese mismo año, el gobernador de Jalisco Manuel M. Diéguez, decretó también la obligatoriedad de otorgar vacaciones a los trabajadores.

Asimismo es preciso destacar como acontecimiento importante que, *El 7 de octubre de 1914, Aguirre Berlanga, publicó un decreto que se le ha llamado **Í primera ley del trabajo de la revolución constitucionalista**, sustituida y superada por el decreto de 28 de diciembre de 1915 que reglamentó la jornada de trabajo de nueve horas, la prohibición del trabajo*

de los menores de nueve años, los salarios mínimos en el campo y en la Ciudad, la protección del salario, el trabajo a destajo, la aceptación de la teoría del riesgo profesional y la creación de las juntas de conciliación y arbitraje.⁷⁵

El 19 de octubre de 1914, la ley laboral veracruzana expedida por Cándido Aguilar estableció también en su texto las disposiciones plasmadas en la legislación jalisciense, agregando la obligación de los empresarios de sostener escuelas primarias, instauró las inspecciones de trabajo y creó las Juntas de administración civil como tribunales laborales, aunado a ello el 6 de octubre de 1915, con la ley Agustín Millán se reconoce a las asociaciones profesionales y se les otorga personalidad jurídica.

Aspectos tan trascendentales en nuestra materia como las huelgas, asociaciones, contratos colectivos, trabajo femenino, higiene y seguridad en los centros de trabajo, fueron reglamentados por la ley Alvarado, la cual también creó el Tribunal de Arbitraje, además de preceptuar la existencia de las Juntas de Conciliación. Asimismo, en 1916 el gobernador coahuilense Gustavo Espinoza Mireles expidió una ley sobre accidentes de trabajo

Fue hasta 1917 cuando, por primera vez, y después de largos debates, el Congreso Constituyente planteó la importancia de crear una regulación en materia laboral para garantizar los derechos de la clase obrera que había sido siempre la desprotegida, pretensión cristalizada con la promulgación de nuestra Carta Magna y con la inclusión en ella del artículo 123 que estableció las bases elementales a observarse en toda relación laboral.

⁷⁵ DÁVALOS, José, Derecho del Trabajo I, op.cit., pág. 60.

Mención especial merece el hecho de que fue nuestro país el primero en elevar el derecho del trabajo a rango constitucional, adelantándose incluso a los europeos quienes lo hicieron hasta el año de 1919, en Alemania, a través de la Constitución de Weimar.

Con la promulgación de la primera Ley Federal del Trabajo en el año de 1931, se culminó la labor legislativa de incluir en nuestro marco jurídico el derecho laboral, sin embargo al parecer el legislador no quedó conforme con este cuerpo normativo puesto que tuvo vigencia por casi cuarenta años y fue abrogado años más tarde por la Ley de 1970, la cual hasta la actualidad nos rige en la materia, con la reforma procesal de 1980 y la modificación sufrida recientemente, en noviembre de 2012.

Indudablemente un aspecto importante en nuestra materia es la seguridad social, por tal motivo la Constitución de 1917 en su texto impuso al patrón la obligación de observar los ordenamientos correspondientes en materia de seguridad e higiene y de responsabilizarse por los accidentes o enfermedades sufridos por sus trabajadores con motivo del desempeño de su labor.

Es evidente que no debe pasar desapercibido en esta investigación como antecedente de la disciplina laboral, la creación de la norma quizá más importante en ese sentido, la Ley del Instituto Mexicano del Seguro Social, promulgada el 19 de enero de 1943. Ahora bien, la ley de mérito fue resultado de un proceso iniciado en 1935 por el entonces jefe del ejecutivo federal, Lázaro Cárdenas, a través de una iniciativa presentada a la Cámara baja en diciembre de 1938, la cual resultó infructuosa en virtud de que su aprobación fue pospuesta debido a la crisis provocada por la

expropiación petrolera. Posteriormente, el 3 de julio de 1941, el presidente Manuel Ávila Camacho retomó el proyecto de creación del instituto y en diciembre de 1942 se envió al Congreso la iniciativa de Ley del Seguro Social, para ser aprobada y un mes más tarde aprobada, con lo cual nace oficialmente el instituto al año siguiente.

La Ley de creación del Seguro Social es un parte aguas en nuestra disciplina, pues a través de ella aquél nace como un servicio público nacional obligatorio, en respuesta a la incapacidad de los individuos para ahorrar de manera espontánea y con ello conformar fondos de previsión a través de un sistema de cotizaciones al cual deberían aportar, tanto los patrones como los trabajadores y al que se sumaría la aportación del Estado, contemplando también la cobertura de los ramos de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales; enfermedad general y maternidad; invalidez, vejez y muerte, y desocupación en edad avanzada. Ahora, si bien es cierto la creación del seguro social no es un aspecto propio de la materia laboral, no menos lo es la relevancia de uno para con la otra, atendiendo a la naturaleza jurídica de ambos.

Un capítulo más en la historia laboral legislativa de México lo constituye la reforma realizada a la Ley Federal del Trabajo en el año 1980, que aunque no repercute de ninguna manera en esta investigación debe ser tratada debido a los significativos cambios realizados, procesalmente hablando y en materia de aviso rescisorio; es cierto, la reforma en comento podría ser llamada procesal en virtud de que fueron modificados *Íen su integridad los Títulos Catorce, Quince y Dieciséis; adicionando el artículo 47; y derogando los artículos 452 a 458, 460 a 465, 467, 468, 470 y 471, para establecer las bases de un nuevo derecho procesal del trabajo y precisar*

las consecuencias jurídicas para el patrón por la falta de aviso de despido al trabajador.⁷⁶

Lo expuesto nos lleva a calificar de tardía la preocupación de nuestro país en lo relativo a las cuestiones laborales, pues pasó mucho tiempo antes de que se pensara en la importancia de reglamentar el derecho del trabajo, sobre todo si consideramos que la lucha de México por su independencia comenzó en 1810, por lo tanto transcurrieron más de cien años para comenzar a hablar sobre la necesidad social de incluir en nuestro derecho las condiciones mínimas de trabajo.

1.3. Antecedentes de las Comisiones Mixtas de Trabajo.

Una vez abordadas las circunstancias que a lo largo del tiempo han ido construyendo la disciplina jurídica del trabajo, es decir, sus inicios y su evolución histórica, es preciso referirnos a los orígenes de las comisiones mixtas que deben integrarse en la empresa o establecimiento para comprender como se han transformado a la par con la realidad social.

De acuerdo con el presente trabajo de investigación se hace indispensable abordar la historia de las Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene; de Productividad, Capacitación y Adiestramiento; de Participación de los Trabajadores en las Utilidades; del Reglamento Interior de Trabajo y de Antigüedades, no obstante, cabe destacar que no existen muchos antecedentes respecto de las dos últimas, por tal motivo las abordaremos en los apartados 1.3.1 y 1.3.2 de esta investigación, en virtud de que la información existente corresponde a la historia normativa nacional.

⁷⁶ DE LA CUEVA, Mario, El nuevo derecho mexicano del trabajo, op. cit., pág. 62.

Para comenzar con este punto es preciso señalar que históricamente no existen propiamente antecedentes de las Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene; de Participación de los Trabajadores en las Utilidades y de Productividad, Capacitación y Adiestramiento, por tal motivo abordaremos únicamente la historia de la materia que da lugar a las mismas.

1.3.1. Comisión Mixta de Seguridad e Higiene.

Desde los inicios de la humanidad, el hombre ha tenido la necesidad de trabajar, no en el sentido en que conocemos actualmente a la actividad laboral, sino como forma de subsistencia, pues si quería comer y vestir debía cazar, posteriormente, con el paso del tiempo, se fue requiriendo la realización de otras actividades para satisfacer las exigencias sociales, surgiendo entonces el trabajo como tal y con él los percances propios de la actividad.

Desde la antigüedad se hablaba ya de la seguridad e higiene en el trabajo, no como se encuentra regulada hoy en día, sin embargo existen antecedentes de incidentes laborales, por ejemplo *Íen el período Neolítico, se tiene descrito ya un derrumbamiento de una galería subterránea de la cantera de sílice, en terrenos de la actual Bélgica, más concretamente en la zona de Oubourg, a orillas del Mosa, lógicamente, con numerosos afectados. Se trata así, de la primera referencia sobre un accidente de trabajo, que evidentemente no fue el primero en ocurrir, pero que sí relaciona daño con accidente de trabajo*.⁷⁷

⁷⁷ MOLINA BENITO, José Antonio, Historia de la Seguridad en el Trabajo en España, recuperado en México, del sitio web

Posteriormente, alrededor del año 2200 a. C., la Ley del Tali3n consagrada en el C3digo de Hammurabi, permitía al dueño de un esclavo muerto a causa de un tercero, cobrarse con la vida de otro esclavo, propiedad de ese tercero, circunstancia que también constituye un antecedente en materia de seguridad e higiene laboral, no obstante que tal derecho dista mucho de lo previsto por la legislaci3n actual.

En la doctrina existen algunos autores que señalan Hip3crates como el primero en hacer referencia al bienestar de los trabajadores, alrededor del año 400 a.C., con sus anotaciones sobre enfermedades laborales, pues antes no había referencias al respecto, sin embargo aquéllas constituyen más un antecedente de la medicina, no así de la seguridad e higiene en el trabajo, toda vez que se trataba de simples sealamientos sobre las afecciones de los trabajadores pero en ningún momento se les otorgaba ningún derecho por la adquisici3n de ellas y menos aún una obligaci3n a cargo del patr3n por ese motivo. Adem3s de Hip3crates, entre los años 429 a 131 antes de la era cristiana, existieron otros estudiosos, como Plat3n, Areteo de Capadocia y Galeno, que realizaron estudios y observaciones relacionando las enfermedades con el trabajo o profesi3n realizada.

Pese a lo anterior, es preciso apuntar que quiz3 el antecedente más cercano en materia de seguridad e higiene en el trabajo, lo encontramos en Roma, con Plinio Í El ViejoÍ, quien hizo referencia en aquel entonces a los peligros a los que estaban expuestos a trabajaban en el manejo del zinc y del azufre, debido a la inhalaci3n de polvo de esas sustancias, creando el primer cubre bocas de la historia, fabricado con vejigas de

http://www.cgriect.com/docs/HISTORIA_Seguridad_Trabajo_Esp.pdf, el 31 de agosto de 2013, 17:00 horas.

animales, con el fin de evitar en la medida de lo posible el contacto respiratorio con aquéllos.⁷⁸

Los años 1473, 1556 y 1567 merecen especial mención como referencia en el punto tratado, pues en ese entonces, Ulrich Ellembog, Georgious Agrícola y Phillippus Theostratus Bombastus von Hohenheim (Paracelso), respectivamente, publicaron cada uno por su lado un libro en relación al tema. Ellembog se enfocó a las enfermedades relacionadas con el ambiente laboral y la forma de prevenirlas; Agrícola habló de los riesgos a los que se exponían los mineros, de los accidentes en las minas y realizó sugerencias para mejorar las condiciones de seguridad en ellas; Paracelso, por su parte se refirió a las enfermedades padecidas por los mineros y fundidores de metales.⁷⁹

Es hasta 1700 cuando el médico italiano Bernardino Ramazzini, llamado el padre de la salud ocupacional, a través de su libro denominado *ÍDe las enfermedades de los trabajadoresÍ* sienta las bases de la seguridad e higiene en el trabajo y hace un análisis detallado y sistemático de las enfermedades de los trabajadores relacionándolas con el trabajo que desempeñan.

Sin lugar a dudas, la revolución industrial marcó una nueva época en todo lo referente al ambiente laboral y a los procesos productivos pues la utilización de la tecnología, específicamente de máquinas, permitió hacer

⁷⁸ Cfr. Bylack Seguridad, Antecedentes históricos de la Seguridad Industrial, recuperado en México, del sitio web <http://www.bylack.com.mx/index.php/bylack-blog/entry/antecedentes-historicos-de-la-seguridad-industrial>, el 23 de mayo de 2014, 18:11 horas.

⁷⁹ Cfr. Facultad de Medicina, UNAM, Antecedentes Históricos de la Salud en el Trabajo, recuperado en México, del sitio web <http://www.facmed.unam.mx/deptos/salud/censenanza/spivst/2012/uno.pdf>, el 23 de mayo de 2014, 18:15 horas.

más ágiles dichos procesos y con ello aumentar los ingresos de las empresas, sin embargo el avance trajo consigo otras consecuencias, pues tanto la maquinaria utilizada como las sustancias o materiales empleadas en los procesos, incrementaron también los accidentes de los trabajadores y provocaron la aparición de enfermedades que hasta ese entonces no los habían aquejado, todo ello redundó en una mayor atención a ese aspecto y poco a poco se fueron implementando en las industrias las medidas necesarias, encaminadas a prevenir o disminuir la incidencia de accidentes en el trabajo, primordialmente en los países industrializados.

Posteriormente, en el año de 1833, en Inglaterra se promulgó la denominada *Í Ley de Fábricas*, como resultado de la evaluación realizada por una comisión investigadora nombrada por el parlamento inglés, a consecuencia de un incendio acontecido en un barrio de talleres de confección de ropa, en Londonderry, Irlanda, incidente en donde se perdieron más de 600 vidas. La citada ley establecía las condiciones a las que estarían sujetos los trabajadores, sin embargo esas condiciones estaban lejos de preservar su bienestar y eran incluso inhumanas, pues preveía una jornada laboral máxima de 18 horas para los jóvenes de entre 13 y 18 años, en tanto que para los niños de entre 9 y 13 años, la jornada no podía ser mayor a 9 horas, aunado a ello prohibía el trabajo nocturno, considerando como tal el realizado entre las 20:30 y las 5:30 horas.

Con la Primera Guerra Mundial cambiaron las condiciones no solo sociales y sino también laborales, por lo tanto fue preciso el desarrollo de la seguridad en el trabajo, puesto que el bienestar de los trabajadores podía traducirse en la victoria o la derrota de un Estado, sobre todo tratándose de aquellos sectores encargados de producir armamento,

vestuario o alimentos para el ejército, por tal razón comenzaron a implementarse medidas tendientes a la protección de la mano de obra, ya analizando las enfermedades que padecía, ya examinando el medio ambiente laboral y el equipo utilizado para realizar el trabajo.

No obstante lo anterior, al parecer fue hasta 1970 cuando, en los Estados Unidos de América, se expide la Ley de Seguridad e Higiene Ocupacional, con la finalidad de que el lugar de trabajo de cualquier persona fuera seguro y saludable, siendo ésta la normatividad más importante a la que puede aludirse en la materia y punto de partida para las legislaciones de otras naciones.

Como podemos observar, la seguridad e higiene en el trabajo ha recorrido un largo camino y quizá ha costado la vida de numerosos trabajadores, no obstante, el resultado sin duda, ha sido satisfactorio, pues de ninguna manera puede negarse los avances logrados en ese aspecto, máxime si consideramos que en la actualidad el objetivo primordial de la materia es salvaguardar la vida y la integridad de los trabajadores.

1.3.2. Comisión Mixta de Productividad, Capacitación y Adiestramiento.

La capacitación ha estado presente en la humanidad desde los orígenes de ésta, más como una necesidad social que como un derecho laboral, en efecto, desde la Antigüedad el hombre transmitía sus conocimientos de manera verbal y de generación en generación para especializar a las familias en algún oficio.

Si nos referimos al México prehispánico encontraremos que los aztecas, tanto los nobles como los plebeyos ingresaban alrededor de los seis años, al calmecac o al tepochcalli, escuelas que de acuerdo con su condición les correspondían y en donde serían instruidos.

Así las cosas, los nobles jóvenes aztecas o pipiltin accedían al calmecac para recibir instrucción multidisciplinaria, pues de él saldrían los futuros guerreros, sacerdotes, maestros y gobernantes del pueblo, por tal motivo se les enseñaba historia, astronomía, música, religión, filosofía, economía y otras ciencias más complementarias para su formación, todo ello acompañado siempre de una enérgica disciplina.

Por su parte, los macehualtzin o hijos varones de los plebeyos eran educados en los Tepochcalli y las mujeres en los Ipochochcalli, ingresaban alrededor de los siete años y en ellos se les transmitían los principios básicos para ser buenos ciudadanos, asimismo se les instruía en matemáticas, astronomía, música, danza, se les enseñaba leer, a trabajar la tierra, a realizar trabajos manuales y de construcción, en el caso de aquéllos y en tratándose de las féminas se les capacitaba en cocina, cultivo de plantas, tejido y bordado, primeros auxilios, etc.

Como podemos observar, no obstante la diferencia de clases, la capacitación recibida por los aztecas estaba pensada e iba siempre encaminada al beneficio de la sociedad como un todo y no al individuo como tal, lo cual era regla general en cualquier aspecto, pues siempre se buscaba el bienestar de la colectividad.

Más tarde, en la Edad Media, con el surgimiento de los gremios, no fue distinta la situación, pues la capacitación seguía siendo una necesidad y

a semejanza de lo sucedido entre los Aztecas, los niños ingresaban entre los nueve y los dieciséis años al gremio correspondiente, generalmente a aquél al que pertenecía el oficio del padre, en donde un maestro le enseñaría dicho oficio.

El maestro era la persona que transmitía sus conocimientos y su experiencia a los aprendices, quienes a cambio de su trabajo únicamente recibían techo y comida, pues se encontraban en el periodo de aprendizaje, posteriormente, una vez concluido éste y adquiridos los conocimientos adecuados, los aprendices pasaban al rango de oficiales y ya percibían una paga por su labor, lo cual resultaba especialmente trascendental puesto que implicaba un avance profesional.

Al paso del tiempo surgieron los talleres demandantes de mano de obra especializada, cuya finalidad primordial era mantener controlados los secretos de los oficios y los intereses económicos de quienes los ejecutaban, por ello fue necesario ahondar en la capacitación de los trabajadores para satisfacer las necesidades sociales de la época.

Durante la revolución industrial se da un cambio importante en la manera de impartir capacitación, pues con el surgimiento de las fábricas, las aulas y, sobre todo, de la legislación que ya preveía en Europa la educación obligatoria, se elimina el sistema de gremios existente hasta ese momento, para ser sustituido por espacios en los que un solo instructor tenía la posibilidad de capacitar a grupos integrados por numerosos alumnos, quienes aplicarían el conocimiento adquirido en la producción a nivel de industria y a cambio de un salario por su trabajo, sin embargo para ello el alumno debía memorizar los conocimientos impartidos para posteriormente poder emplearlos en el proceso productivo, fue ese inconveniente el que dio pie a la aparición de las escuelas dentro del

propio lugar de trabajo, construyéndose entonces aulas en la fábricas, con la finalidad de impartir la capacitación al obrero, surgiendo de esta forma las llamadas escuelas-fábricas.

A principios del siglo XX nace la capacitación cerca del trabajo, en esta etapa que abarca el periodo entre las dos guerras mundiales ya no se habla de las escuelas-fábricas, sino de aulas ubicadas cerca de los centros de trabajo en donde se reproducían las instalaciones y maquinaria laborales para que el trabajador estuviera familiarizado con ambas cosas y ello elevara la producción y redujera la incidencia de accidentes al momento del desempeño laboral, *¿Como contrapartida, se originaría un problema crítico que aparece toda vez que la capacitación se desarrolla fuera de situaciones laborales concretas. Se requería que los trabajadores memorizaran lo que habían aprendido en las aulas hasta que pudieran sumarse a la línea de producción y que además lo trasladasen a un ambiente real de trabajo. Como intento de superación de estas restricciones se configura hacia principios del siglo XX la práctica de capacitación ¿cerca del trabajo¿, que pasará a ser muy extendida entre las dos guerras mundiales y que pretende combinar los beneficios de la capacitación en aula y en el trabajo¿.*⁸⁰

Del mismo modo dichos conflictos bélicos propiciaron la implementación de procedimientos de capacitación mucho más eficientes, surgiendo en esta etapa la metodología implementada por C. Allen, cuyo objetivo era instruir a los trabajadores en menor tiempo, dentro de la empresa y por personal entrenado *ex profeso* para esa actividad puesto que *¿Las guerras requirieron métodos de entrenamiento rápidos y eficaces. Una muestra de la magnitud de estas demandas es el pedido de la Marina de los Estados Unidos, en la segunda década del siglo XX, para formar rápidamente a*

⁸⁰ MITNIK, Félix y Adela Coria, Una perspectiva histórica de la capacitación laboral, recuperado en México, del sitio web www.adec.org.ar, pág. 151, el 09 de abril de 2014, 20:00 horas,

450.000 trabajadores Como respuesta C. Allen desarrolló una metodología que incluía: mostrar, decir, hacer y evaluar, y estaba destinada a entrenar personal para la construcción de barcos..El trabajo de Allen en la Armada formalizó preceptos prácticos precedentes, que se aplicaron en la capacitación industrial⁸¹.

El método creado por Allen, sin duda alguna es uno de los antecedentes más importantes de la capacitación, tal como la conocemos hoy en día, no obstante, posteriormente surgirían otros métodos que contribuyeron también en ese sentido, tal es el caso del **Ígerenciamiento científico** de Frederick Taylor, encaminado a acortar el tiempo empleado por los trabajadores en la realización de su labor, ello se conseguía con un estudio previo sobre los movimientos realizados, logrando así eliminar del proceso productivo todo aquello que se contrapusiera al mismo, es decir, lo inútil.

Como señalamos, la capacitación no surge como una prerrogativa del trabajador, sino como una necesidad social y con el tiempo va evolucionando conjuntamente hasta convertirse en una necesidad patronal, es decir las empresas o establecimientos requieren mano de obra más diestra en la realización de los trabajos o bien, que esa mano de obra tenga los conocimientos necesarios para el manejo de la maquinaria y nuevas tecnologías que se van adquiriendo. Es cierto, proporcionar al trabajador capacitación para el desempeño de su labor, se traducía en un beneficio exclusivo del propio patrón, pues con ello se incrementaba la producción laboral, pero de ninguna manera se habla de un beneficio para el obrero, quien al parecer no obtenía a cambio ningún incentivo, no obstante de ser más capaz en el trabajo.

⁸¹ Ibídem, pág. 152 y 153.

1.3.3. Comisión Mixta de Participación de los Trabajadores en las Utilidades.

Los orígenes de la participación de los trabajadores de las utilidades de la empresa se remontan muy atrás en la historia, al año 1794 en Pennsylvania, cuando Albert Gallatín, decidió espontáneamente entregar a sus trabajadores parte de las ganancias percibidas en su fábrica de vidrio; años más tarde, en 1842 un ciudadano francés, dueño de una fábrica de pinturas, no obstante de enfrentarse a la oposición de otros empresarios, de manera espontanea, distribuyó entre sus trabajadores el cincuenta por ciento de las utilidades de su empresa.

Posteriormente, en el año de 1876, la empresa estadounidense Leather Company of Worcester, en Massachussets, sin existir disposición normativa que le obligara, establece internamente un plan de reparto de utilidades y es hasta 1892 cuando nace en los Estados Unidos de Norteamérica la primera asociación para aquél fin.

Por otro lado, en 1891 se realizaron en Francia dos proyectos de ley que imponían al patrón la obligación de hacer partícipes a sus trabajadores de las ganancias conseguidas, sin embargo no tuvieron éxito alguno debido a la oposición y las críticas recibidas, siendo hasta el 26 de abril de 1917 cuando la legislación mercantil de ese país reguló la participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa, a través de acciones de trabajo que podían emitir las sociedades mercantiles en favor de los trabajadores, siempre y cuando éstos se constituyeran como sociedad cooperativa de mano de obra y así se pactara en los estatutos sociales, no obstante, dicha legislación no era coercitiva, es decir, la empresa tenía la

opción de hacer partícipes o no de sus ganancias a los trabajadores, por lo tanto pronto quedó sin efecto alguno.

El 19 de septiembre de 1919, también en Francia, surgió la Ley Minera que constituyó un ordenamiento mucho más serio e importante en materia de reparto de utilidades, pues disponía que un cierto porcentaje de las ganancias obtenidas por las empresas titulares de concesiones para la explotación de sustancias minerales, debía ser repartido anualmente entre los trabajadores, en concepto de utilidades, y si la empresa correspondiente no cumplía en esos términos, subsistía el derecho de los laboriosos para reclamarlas, de tal suerte que al disolverse la empresa o al concluir la explotación minera podían reclamarle las utilidades no entregadas.

La ley en comento sienta las bases para lo que actualmente conocemos como el derecho de todos los trabajadores, salvo contadas excepciones, para recibir una parte de las ganancias obtenidas por el patrón, derivado de su actividad económica, sin embargo también debemos reconocer las carencias de dicha legislación, pues la obligación estaba a cargo únicamente de aquellas empresas o personas morales dedicadas a la industria minera, quedando excluidas de la misma las personas físicas con la misma o diversa actividad, así como las morales cuya actividad perteneciera a cualquier otro ramo de la industria.

Asimismo, en 1945 la legislación checoslovaca, por disposición constitucional previa, incluyó en su texto la figura de los consejos de empresa, a quienes la negociación correspondiente entregaba, cuando menos el diez por ciento de las utilidades percibidas, para que dichos

consejos realizaran obras para el beneficio de los trabajadores, posteriormente, en 1948, la legislación determinó que las utilidades debían ser entregadas ya no a los precitados consejos sino al organismo de la Confederación Única de Trabajadores, quien las invertiría en beneficio de los trabajadores.

En el año de 1948, América Latina comenzó a prever la figura en análisis, ejemplo de ello fueron Colombia, Ecuador y Perú, quienes incluyeron en sus legislaciones disposiciones relativas al reparto de utilidades entre los trabajadores, los dos últimos lo hicieron a través de sus respectivas Constituciones Federales.

Regresando a la legislación europea, en 1949 se creó en Hungría un sistema en el que las empresas estatales debían hacer partícipes de sus utilidades a los trabajadores, entregándose el porcentaje correspondiente al director general de la empresa, quien previa aprobación del consejo de ésta, debía dividirlo y destinar la mitad para obras de beneficio social y el resto repartirlo proporcionalmente entre los trabajadores.

Por último, no deja de mencionarse que en nuestro país, desde 1856, en alguno de los debates anteriores a la Constitución de 1857, Ignacio Ramírez Í el NigromanteÎ habló de la importancia y la necesidad de que los empresarios participaran a sus trabajadores de las ganancias percibidas con motivo de la labor desempeñada, pero este punto lo tocaremos más adelante.

1.4. Antecedentes de las Comisiones Mixtas de Trabajo en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

El punto de partida para toda cuestión jurídica es, indudablemente, nuestra Carta Magna, pues al ser el ordenamiento base del marco jurídico nacional, en ella se encuentran cimentadas todas las instituciones legales, por tal motivo la presente investigación no puede ser la excepción, luego entonces, para ubicar el momento en que fueron incluidas en nuestro derecho las comisiones analizadas, debemos partir de la citada carta, en el entendido de que en su texto no encontramos propiamente antecedentes relativos a la Comisión de Antigüedades y a la Comisión del Reglamento Interior de Trabajo; ergo, con la salvedad mencionada, comenzaremos con el presente apartado.

1.4.1. Comisión Mixta de Seguridad e Higiene.

La seguridad e higiene en el trabajo fueron abordados por primera vez a nivel federal en nuestro país alrededor del año 1916, en los debates celebrados por el Congreso Constituyente, previos a la promulgación de nuestra Constitución actual, por lo tanto podríamos afirmar que es en ese año en el cual encontramos los primeros antecedentes de la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene.

Efectivamente, hasta el año de 1917, las condiciones laborales a las que estaban sujetos los trabajadores eran infrahumanas, pues prácticamente carecían de los derechos más elementales y al parecer esa situación no pretendía ser cambiada por el gobierno de aquella época, a pesar de los movimientos sociales suscitados, prueba de ello es que el entonces presidente Venustiano Carranza, en su proyecto de reforma a la Constitución de 1857, únicamente proponía modificaciones mínimas en ese aspecto, dejando a un lado lo verdaderamente importante. Recordemos, en ese entonces no había propiamente una regulación respecto de los derechos laborales y solo los artículos 5to. y 32

constitucionales establecían la obligación para los patrones de preferir como trabajadores a los nacionales por sobre los extranjeros, asimismo se preveía el derecho de toda persona a prestar, de manera consentida, un trabajo, mediante una justa retribución, sin embargo no podría decirse que dichas disposiciones constituían un marco jurídico serio en materia de trabajo.

Derivado de lo señalado anteriormente, en un arranque de generosidad, Venustiano Carranza propuso una modificación al artículo 5to. constitucional, vigente hasta ese entonces, planteando adicionar a Íla gran cantidad de derechos de los trabajadoresÍ, otro que les permitía limitar a un año su contrato de trabajo, es decir sólo se encontraban obligados a prestar su trabajo por ese periodo.

La propuesta realizada por Venustiano Carranza causó desencanto entre los congresistas, pues las condiciones sociales ameritaban una modificación mucho más profunda, por esa razón los encargados de revisar la propuesta de reforma del artículo 5to. constitucional previamente citado, incluyeron en ella una serie de aspectos no contemplados en la misma, sin embargo dichos aspectos tampoco fueron suficientes para atender satisfactoriamente la problemática existente, pues básicamente se establecían 8 horas como jornada máxima laboral, el descanso semanal y se prohibía que las mujeres y niños laboraran jornada nocturna.

Como se puede ver, los congresistas no se ocupaba muy ampliamente de la materia laboral y menos de las condiciones de seguridad e higiene necesarias en todo centro trabajo, pues tales condiciones se redujeron únicamente a prohibir que mujeres y niños, como parte vulnerable de la población, realizaran trabajos nocturnos, no obstante se negaron

rotundamente a incluir en la nueva constitución la obligación del patrón para indemnizar al trabajador víctima de un accidente o enfermedad de trabajo, relevándolo de responsabilizarse por un mal provocado como consecuencia del desempeño laboral.

En atención a la cantidad de puntos que los congresistas pretendían incluir en la reforma constitucional, derivado del prolongado debate, el constituyente Fernando Lizardi propuso la creación de un nuevo artículo incluyendo todos esos puntos, pues el artículo 5 sería insuficiente para incluir una reforma de tal envergadura.

En lo que respecta a la seguridad e higiene en el trabajo, mención especial merece la participación del congresista Héctor Victoria, quien en los debates correspondientes externó su petición para elevar a rango constitucional la prohibición del trabajo nocturno para mujeres y menores de edad, así como la obligación patronal de asegurar condiciones de salud adecuadas para los trabajadores.

Después de que los congresistas hubieron vertido todas las opiniones respecto de las condiciones laborales cuya regulación era necesaria, se tomó en consideración la manifestación del licenciado Froylan C. Manjarrez y se dejó de lado la modificación al artículo 5to. de la Constitución de 1857, comenzando a trabajarse en un nuevo artículo que contemplara todo lo discutido en los debates, el cual dio origen a nuestro actual artículo 123 constitucional, quedando en él plasmado el pensamiento de Héctor Victoria al incluir en su texto la obligación del patrón de procurar a sus trabajadores un medio ambiente laboral seguro en donde se salvaguardara su salud y su integridad, evitando en la medida de lo posible cualquier accidente que los pusiera en peligro.

Asimismo, en el citado numeral 123 quedó plasmada la responsabilidad del patrón por cualquier accidente o enfermedad, derivados con motivo o en ejercicio de la actividad laboral, sufridos por el trabajador, imponiéndosele a aquél la obligación de pagar una indemnización por las consecuencias arrojadas por el accidente o enfermedad.

1.4.2. Comisión Mixta de Productividad, Capacitación y Adiestramiento.

Como hemos mencionado, la capacitación ha sido una necesidad social desde hace tiempo y como tal fue evolucionando hasta adecuarse al ámbito laboral, convirtiéndose en parte importante de toda empresa, no obstante lo anterior y el desarrollo obtenido en la materia en otros países, en México es hasta 1977 cuando comienza a considerarse como una necesidad que nuestra Carta Magna contemple la obligación de los patrones sujetos al Apartado Í AÎ , del artículo 123, de otorgar capacitación y adiestramiento a los trabajadores. Mención especial merece que para esa fecha ya la constitución constreñía al Estado, en su calidad de patrón, a crear y sostener escuelas de administración pública para sus trabajadores, por lo tanto la capacitación ya se encontraba elevada a rango constitucional cuando menos en el Apartado Í BÎ del referido numeral, aunque de manera lacónica, constituyendo, desde luego, un gran avance al respecto.

Los avances tecnológicos, la falta de mano de obra suficientemente calificada y la necesidad de elevar la productividad en la industria, a fin de mejorar la situación económica del país, fueron algunos de los motivos considerados por el constituyente para reformar el Apartado Í AÎ del artículo 123 constitucional, por ello el 10 de enero de 1978 entró en vigor dicha reforma para quedar como actualmente la conocemos, lográndose

de esa manera un progreso importante en materia laboral, el cual estaba encaminado, no solo a favorecer a los trabajadores en lo individual, sino a obtener beneficios para la economía nacional, circunstancia que a la postre se traduciría en un beneficio colectivo, radicando ahí la importancia de la reforma pues permitiría contar con mano de obra calificada

Algunos doctrinarios mencionan como antecedente constitucional de la capacitación y adiestramiento de los trabajadores, la fracción XII del artículo 123, de la Constitución de 1917, toda vez que en ella se instituyó la obligación patronal de establecer, además de enfermerías, escuelas y demás servicios necesarios para la comunidad, pero, en nuestra opinión, dicha disposición puede considerarse más un precedente del derecho a la educación, sobre todo si consideramos que tanto la ley laboral de 1931 como las leyes estatales reglamentarias de la disposición constitucional la limitaron como beneficio exclusivo para los hijos de los trabajadores, siempre y cuando no hubiera una escuela oficial en un radio de dos kilómetros, es decir los trabajadores no serían los directamente favorecidos, además la instrucción recibida en las escuelas mencionadas no se vería reflejada como un beneficio para la empresa.

1.4.3. Comisión Mixta de Participación de los Trabajadores en las Utilidades.

En nuestro país el primero en hablar del reparto de utilidades entre los trabajadores fue Juan Ignacio Paulino Ramírez Calzada Íel NigromantelÎ, cuando formó parte del Congreso Constituyente de 1857, esgrimiendo diversos argumentos en relación al punto pero en nuestra opinión, todos ellos quedan resumidos en el siguiente texto: *ÍAsí es que, el grande, el verdadero problema social, es emancipar a los jornaleros de los capitalistas; la resolución es muy sencilla, y se reduce en convertir a*

capital el trabajo. Esta operación exigida imperiosamente por la justicia, asegurara al jornalero no solamente el salario que conviene a su subsistencia, sino un derecho a dividir proporcionalmente las ganancias con todo empresario. La escuela económica tiene razón al proclamar que el capital en numerario debe producir un rédito, como el capital en bienes mercantiles y en bienes raíces; los economistas completarán su obra adelantándose a las aspiraciones del socialismo, el día en que concedan los derechos incuestionables a un rédito capital trabajo.⁸²

ÍEl NigromanteÍ pugnaba porque el trabajador, quien con su esfuerzo hacia producir el capital del patrón, obtuviera parte de las ganancias de éste, pues sin su labor el capital no daría fruto alguno, por lo tanto consideraba justo hacerlo partícipe de los beneficios conseguidos, pese a su argumento, Ramírez no obtuvo éxito en su propósito de incluir su propuesta en el texto constitucional de 1857 y su idea se vio plasmada hasta nuestra carta magna de 1917.

Es cierto, el pensamiento de Ignacio Ramírez fue retomado 59 años después por el diputado Carlos L. Gracidas, quien el 27 de diciembre de 1916 externó ser partidario de que al trabajador se le hiciera partícipe de las ganancias obtenidas por el patrón y de elevar tal derecho a rango constitucional, pero su manifestación no encontró eco en el resto de los constituyentes y por lo tanto no fue incluida en el proyecto firmado el 13 de enero de 1917, siendo hasta diez días después, es decir el 23 de enero de ese año, cuando los diputados Francisco J. Múgica, Enrique Recio, Enrique Colunga, Alberto Román y Luis G. Monzón, se refirieron

⁸² LÓYZAGA DE LA CUEVA, Octavio Fabián, Reparto de utilidades, su naturaleza y formas de cómo los patrones eluden su cumplimiento, recuperado en México, del sitio web <http://www.azc.uam.mx/publicaciones/alegatos/pdfs/69/76-08.pdf>, el 7 de septiembre de 2013, 20:45 horas.

nuevamente al tema señalando que los trabajadores desempeñarían su labor de una manera más eficaz al encontrarse motivados, pues la ganancia del patrón redundaría en ganancia para ellos mismos.

Al parecer, no fueron fatuos los esfuerzos de los distintos personajes históricos referidos anteriormente, pues por fin y a insistencia del diputado Francisco J. Múgica logró plasmarse en nuestra ley suprema de 1917, el derecho de los trabajadores para percibir parte de las utilidades que la empresa agrícola, comercial, fabril o minera obtuviera por la realización de su actividad, haciéndose realidad la ideología que años antes hubiera expresado Ignacio Ramírez.

1.5. Antecedentes de las Comisiones Mixtas de Trabajo en la Ley Federal del Trabajo.

Una vez desarrollados los antecedentes constitucionales de las comisiones mixtas estudiadas en este trabajo de investigación, toca el turno de referirnos a la ley laboral por ser este ordenamiento el que establece las bases normativas en la materia para aplicar lo previsto por nuestra constitución, por tal virtud es imprescindible ubicar históricamente a dichas comisiones en el texto de tal ordenamiento legal.

1.5.1 Comisión Mixta de Seguridad e Higiene.

Para el año de 1917 la seguridad e higiene en los centros de trabajo ya era una realidad, pues nuestra Carta Magna contenía la obligación del patrón en ese sentido, pese a ello no existía una ley que indicara la forma de

cumplir con la disposición constitucional, sucediendo esto hasta 1931, cuando nace la primera Ley Federal del Trabajo, la cual en su artículo 111 se ocupó de reglamentar someramente la referida obligación, pues únicamente se refería a ella en las fracciones IV y V del numeral mencionado.

Es preciso destacar que en este cuerpo normativo el legislador creó las comisiones mixtas de seguridad, imponiendo al patrón la obligación de organizarlas en los centros de trabajo, pero al parecer se olvidó el aspecto relativo a la higiene, contemplado hasta la Ley de 1970, cuando se hace referencia propiamente a las comisiones de seguridad e higiene.

Efectivamente, es la Ley Laboral de 1970 la que ahonda un poco más en la materia, previéndose en ella distintas medidas a implementarse en los centros de trabajo, tales como la adopción de procedimientos adecuados para evitar a los trabajadores sufrir perjuicios o accidentes derivados del desempeño de sus labores, ya fuera a causa de las instalaciones o del manejo de la maquinaria; en caso de una eventualidad de ese tipo, avisar oportunamente a la autoridad; contar con un acervo de medicamentos y material de curación para prestar los primeros auxilios, en caso de ser necesario; difundir los reglamentos de higiene y seguridad entre los trabajadores, etc.

Mención especial merece el año de 1977 durante el cual se reformó el artículo 123, apartado I fracción XXXI, de nuestra constitución federal, disponiéndose que la aplicación de las obligaciones patronales en materia de seguridad e higiene sería competencia de las autoridades federales, motivo por el cual en el año de 1978 se reformó también la ley de la materia para crear los organismos encargados de vigilar el cumplimiento

de dichas obligaciones, tales como las Comisiones Consultivas Nacionales y Estatales de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Por cuanto se refiere a la última reforma sufrida por la Ley Federal del Trabajo en el mes de noviembre de 2012, debemos indicar que la misma no será materia de análisis en este trabajo de investigación, pues no repercute de ninguna manera en ella y las bases normativas de las figuras de que nos ocuparemos fueron fijadas prácticamente desde la Ley de 1931, por tanto resulta ocioso abordar la modificación legal.

1.5.2. Comisión Mixta de Productividad, Capacitación y Adiestramiento.

Como ya hemos señalado en párrafos previos de este capítulo, la capacitación, productividad y adiestramiento de los trabajadores fueron temas elevados a rango constitucional hasta el año de 1978, como resultado de una reforma a nuestra Carta Magna de 1917, por lo tanto también tuvo que ser modificada la Ley Federal del Trabajo de 1970, vigente en aquel entonces.

La Ley Federal del Trabajo fue adicionada con diversas disposiciones en cuanto al tema se refiere y mención especial merecen los artículos 153-A a 153-X, en los cuales se reprodujo el contenido de la fracción XII del artículo 123 constitucional, además establecía específicamente el objeto de la capacitación y el adiestramiento, determinando que sería competencia de las autoridades federales la aplicación y vigilancia de las normas relativas a dicha materia, en estricta concordancia con el referido numeral 123 de nuestra constitución federal.

De igual forma se crean en la Ley de 1970 las comisiones mixtas de capacitación y adiestramiento, según lo dispuso el artículo 153-I, cuyo objetivo sería formular planes y programas para la capacitación y adiestramiento, los cuales debían ser aprobados por la Secretaría del Trabajo; se crean también los Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento por ramas industriales o actividades.

No se pasa por alto que el 30 de noviembre de 2012, la Ley Federal del Trabajo de 1970 fue reformada y con tal modificación se incluyeron en ella diversas disposiciones nuevas, tendientes a adecuar la realidad social al texto legal, siendo la capacitación, adiestramiento y productividad algunos de los aspectos que sufrieron modificaciones, las cuales no referiremos en este apartado pues serán abordadas en el Capítulo 3ro. de este trabajo de investigación, pues es esa sección la correspondiente al marco jurídico nacional vigente.

1.5.3. Comisión Mixta de Participación de los Trabajadores en las Utilidades.

Como recordaremos, en nuestro país comenzó a hablarse del reparto de utilidades entre los trabajadores desde 1857 y fue hasta la Constitución de 1917 donde se consolidó como tal ese derecho, no obstante el haberse plasmado en nuestra Carta Magna no fue suficiente para su aplicación, toda vez que en dicho ordenamiento no se establecía ni la forma ni los lineamientos necesarios en para hacerse partícipe del beneficio al trabajador, es decir se requería la existencia de una ley reglamentaria en la cual se contemplaran esas circunstancias, lo cual sucedió en el año de 1931.

Ahora bien, todo haría pensar que la promulgación de la Ley Federal del Trabajo de aquel año regularía detalladamente las cuestiones específicas en la materia y completaría la disposición constitucional ya vigente, no obstante eso no sucedió, pues al parecer al legislador se le olvidó que nuestra ley suprema le impuso la obligación en ese sentido, por lo tanto el derecho al reparto de utilidades entre los trabajadores, a pesar de estar legítimamente contemplado en nuestro orden jurídico, quedó sin aplicación en letra muerta y consecuentemente en una simple quimera.

Es hasta 1961 cuando se retoma el tema, a través de la iniciativa del entonces presidente Adolfo López Mateos, quien externó la problemática existente para fijar la participación de las utilidades de los trabajadores, pues las comisiones municipales especiales que por disposición constitucional debían hacerlo, no podían cumplir con su objetivo porque la ley de la materia, vigente en esa época, no contemplaba ese aspecto.

La iniciativa en comento trajo como resultado la reforma a la fracción IX del artículo 123 constitucional, el cual señaló detenidamente la forma en que debía hacerse el reparto correspondiente, resurgiendo así el derecho olvidado en 1917. Con esta reforma se crea la Comisión Nacional de Participación de Utilidades, a quien se le asignó la facultad de determinar el porcentaje a repartirse, por el concepto en mención.

Una vez que resurge, como derecho fundamental, la participación de los trabajadores de las utilidades obtenidas por las empresas, se hace necesaria también la modificación de la Ley Federal del Trabajo de 1931, por lo cual en 1962 el Congreso de la Unión se da a la tarea de introducir en ese cuerpo normativo los lineamientos apuntados en la ley suprema,

introduciéndose el concepto de utilidades, el plazo y forma en que éstas debían ser repartidas, las empresas exentas de tal obligación y el derecho de los trabajadores a conocer la declaración tributaria anual del patrón, etc.

Con la reforma constitucional de 1962, la Ley Federal del Trabajo reguló todo lo relativo al reparto de utilidades en la empresa, pero esas disposiciones quedaron sin efecto para ser retomadas por la Ley de 1970, la cual abrogó a la primera. En esa ley, se previó la posibilidad de los trabajadores para formular objeciones a la declaración anual del patrón, que éste les entregara copia de su declaración y de sus anexos, se limitó el derecho de los trabajadores de confianza a participar de las utilidades de la empresa y se crea el derecho a la huelga para exigir el cumplimiento de las disposiciones en ese sentido.

1.5.4. Comisión Mixta de Antigüedades

No podemos omitir hacer referencia a la Comisión Mixta para el reconocimiento de antigüedades en la empresa y a la forma en de su evolución a lo largo de los años, pues sin duda es la antigüedad la figura origen de otros tantos derechos laborales y es preciso que la misma sea reconocida por el patrón para efectos de evitar incertidumbres respecto de dichos derechos, de ahí la importancia de la Comisión en estudio, sin embargo y pese a ser la más importante para nosotros, pues en torno a ella gira nuestra investigación, no existe mucha información relativa al tema, pues desde su inclusión en nuestra legislación no ha sufrido modificación alguna, es más podríamos afirmar que prácticamente se encuentra igual que al momento de su creación.

En efecto, fue la Ley Federal del Trabajo de 1931 la que por primera vez, en su artículo 158, se refirió al derecho al reconocimiento de su antigüedad de los trabajadores, a través de una comisión integrada por representantes, tanto de aquéllos como patronales, la cual estaría obligada a elaborar un cuadro general de antigüedades distribuido por categorías, atendido a las profesiones u oficios. El cuadro debía ser publicado para efectos de que los trabajadores estuvieran en posibilidad de presentar su inconformidad, en caso de tenerla, ante la misma comisión y lo resuelto por ella recurrirlo ante la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Si realizamos un comparativo entre lo dispuesto por el artículo 158 de la ley de 1931 y el de la ley actual, no encontraremos diferencia entre ambas disposiciones, siendo ese uno de los principales motivos que nos llevaron a elegir el presente tema de investigación, pues no obstante que hace más de 80 años surgió la figura de reconocimiento de antigüedad no han sido subsanadas las lagunas legales existentes en ese sentido.

CAPÍTULO 2

CONCEPTOS BÁSICOS

El trabajo es parte esencial de la vida del hombre y constituye un aspecto fundamental en el desarrollo de la sociedad pues a través de él se permite el avance económico, primero a nivel individual y, posteriormente, a

través de una reacción en cadena, en un plano general. Ahora bien, debido a la importancia del trabajo, el Estado, a lo largo de los años, se ha visto en la necesidad de establecer normas que van a encargarse de su regulación y se encuentran encaminadas a lograr la cordialidad en las relaciones derivadas de él, pues aún cuando éste se deriva propiamente de la naturaleza humana, como ya se ha señalado, no puede negarse su trascendencia social y jurídica.

Por lo anterior, hablar del trabajo y de la relación laboral, no es tan simple como parece, pues al hacerlo también debe aludirse a una serie de aspectos que conllevan situaciones de carácter económico, social, ético, jurídico e inclusive religiosos toda vez que la actividad laboral surge, con la aparición del mismo ser humano, como parte de él y más tarde como castigo divino.

Luego entonces, para entrar de lleno al desarrollo de nuestra investigación, es imprescindible abordar previamente cada uno de los diversos conceptos a manejar a lo largo de ella; por tal motivo si hemos de hablar del reconocimiento de antigüedad de los trabajadores en la

empresa, debemos proporcionar un panorama de las diversas figuras a las que se aludirá durante este trabajo para efectos de comprenderlo de una manera adecuada.

Así las cosas, en este apartado vamos a tratar de precisar y dejar establecidos la significación y alcances de la relación de trabajo, de los elementos que deben concurrir para hablar de su existencia, de los sujetos integrantes, así como de la antigüedad en la empresa y de las comisiones cuya formación está prevista por mandato expreso de la ley.

2.1. Relación de Trabajo.

En el primer capítulo de esta investigación, hemos dado la definición etimológica y gramatical del trabajo, entendiéndose por tal aquella labor realizada por el hombre con el fin de generar riqueza, no obstante es indispensable precisar también el significado del vocablo *relación* para partir de esa base y estar en aptitud de entrar de lleno al tema de este capítulo.

Al respecto, el Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española define la palabra *relación*, en una de sus acepciones, como *Íconexión, correspondencia, trato, comunicación de alguien con otra persona*.⁸³

⁸³ Real Academia Española, *Diccionario de la Lengua Española*, recuperado en México, del sitio web <http://lema.rae.es/drae/?val=relacion>, el día 12 de octubre de 2013, 19:40 horas.

Si combinamos el significado gramatical de ambos vocablos, la relación laboral o de trabajo podría ser definida como el vínculo existente entre dos personas, en donde una de ellas realiza un esfuerzo encaminado a producir riqueza en beneficio de otra. No obstante lo anterior, la simple idea lingüística da lugar a una definición muy pobre en lo relativo al tema, pues bien podríamos estar refiriéndonos a la esclavitud y no necesariamente a un nexo laboral como lo conocemos en la actualidad.

En esa tesitura, es necesario adentrarnos más en nuestra materia con la finalidad de tener una mejor idea de la relación de trabajo, por tal virtud es preciso señalar las muchas hipótesis o teorías alrededor del tema, todas basadas en figuras propias del derecho civil. En algunos casos se ha señalado que tanto el contrato como la relación de trabajo tienen la misma naturaleza jurídica de la compraventa, el arrendamiento e incluso el mandato, sin embargo los detractores de estas afirmaciones han esgrimido argumentos que lograron, en su momento desvirtuar las erróneas concepciones.

Ahora bien, si nos detenemos a analizar un poco las teorías de referencia, coincidiremos con aquellos doctrinarios opositores a ellas, pues evidentemente ni la relación laboral ni el contrato de trabajo, pueden ser equiparados a una compraventa, pues ésta implica la transmisión de la propiedad de un bien a otra persona, a cambio de una cantidad pecuniaria y, si bien es cierto, en la relación laboral el trabajador percibe una cantidad monetaria como contra prestación al servicio realizado, no menos cierto es que en ningún momento se da la señalada transmisión y menos aún de un bien tangible como sucede en la compraventa.

Asimismo creemos equívoca la teoría del arrendamiento, atento a que ni la relación ni el contrato de trabajo tienen como objetivo el uso temporal de

un bien a través de una cantidad de dinero, tal como ocurre en el arrendamiento; situación similar ocurre con el mandato en donde el fin es que el mandatario ejecute diversos actos jurídicos a nombre del mandatario, no así en la relación o contrato de trabajo, pues la actividad laboral no necesariamente consiste en la ejecución de actos de esa naturaleza.

Otro de los aspectos materia de debate en torno a la relación de trabajo, fue el momento de su surgimiento, resultando de tal cuestión las teorías contractualista y relacionista o de la corporación, los defensores de la primera aseguraban su nacimiento única y exclusivamente con el contrato de trabajo, en tanto que los partidarios de la segunda apuntaban como innecesaria la existencia de dicho contrato para su inicio, pues la simple prestación del servicio era bastante para entender como comenzada la multireferida relación, aún cuando no se hubiera suscrito contrato alguno entre los sujetos que en ella intervinieran.

Por su parte, nuestra legislación de la materia recoge el pensamiento contenido en la teoría relacionista, pues para ella basta la prestación del servicio para que la relación de trabajo surta los efectos de un contrato laboral, siempre y cuando concurren determinados elementos, esto es que el servicio referido sea personal y se encuentre subordinado a otro sujeto, quien al recibirlo pague al prestador un salario, prueba de ello es la presunción legal de la existencia de la relación de trabajo, entre el prestador y el beneficiario del servicio correspondiente, aún ante la inexistencia de un contrato celebrado por escrito entre las partes.

Entrando de lleno a la significación propia de la relación laboral y refiriéndonos a los partidarios de la teoría de la corporación, interesante resulta citar a Mario de la Cueva quien al respecto señala que aquella es *Íuna situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrón por la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto o la causa que le dio origen, en virtud de la cual se aplica al trabajador un estatuto objetivo, integrado por los principios, instituciones y normas de la declaración de derechos sociales, de la ley del trabajo, de los convenios internacionales, de los contratos-ley y de sus normas supletoriasÍ.*⁸⁴

Asimismo, el tratadista Santiago Barajas Montes de Oca afirma que la relación de trabajo es *Íla prestación del trabajo en sí mismo, independientemente de que haya un contrato de trabajo regulado por la leyÍ.*⁸⁵

Como podemos observar, las definiciones anteriores evidencian como innecesaria la existencia de un documento en donde se consigne el vínculo surgido entre el patrón y el trabajador para que aquél produzca consecuencias de derecho entre las partes y menos aún para que el trabajador quede protegido por la legislación de la materia, pues pretender lo contrario sería dejar a la voluntad del empleador reconocer o no el nexo de mérito, pues bien podría nunca suscribir el contrato de trabajo para evadir sus obligaciones.

Por su parte, en un aspecto más general, vale la pena mencionar al Diccionario Jurídico el Derecho, el cual define a la relación laboral como

⁸⁴ DE LA CUEVA, Mario, El nuevo derecho mexicano del trabajo, op. cit., pág. 187.

⁸⁵ BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago, Conceptos básicos del derecho del trabajo, Editorial Fondo de Cultura Económica, México, 1995, pág. 35.

Íaquella prestación de servicios que se desarrolla bajo las notas de AJENIDAD, DEPENDENCIA O SUBORDINACIÓN y SALARIO al amparo de un CONTRATO DE TRABAJO. Frente a otros contratos de servicios, la relación laboral goza de un estatuto jurídico particularmente protector, ya que históricamente surge para tutelar la notoria situación de inferioridad del TRABAJADOR frente a la contraparte empresarial⁸⁶.

Bien vale la pena señalar como errónea la definición transcrita, a nuestro parecer, toda vez que establece la suscripción de un contrato de trabajo como condición para la existencia de la correspondiente relación, lo cual como ya se ha señalado no puede ser adecuado porque colocaría al trabajador en una situación demasiado desafortunada, pues el patrón quedaría en total libertad de decidir cuándo signar el contrato, en caso de querer hacerlo, pues bien podría negarse siempre.

En nuestra opinión la relación de trabajo es consecuencia de un acuerdo de voluntades, no necesariamente escrito, cuyo objeto es que uno de los sujetos, denominado trabajador, preste al otro, denominado patrón, un servicio personal subordinado a cambio de una contraprestación, lo cual no es otra cosa que el salario, generando evidentemente consecuencias de derecho.

En efecto nuestra legislación sostiene una postura consensual al referirse al surgimiento de la relación laboral y sus efectos desde el momento mismo de prestación del servicio a otro sujeto y éste lo recibe, es decir, la exteriorización de la voluntad de ambos crea las consecuencias jurídicas

⁸⁶ Diccionario Jurídico El Derecho, Grupo Editorial El Derecho y Quantur, S. L., 2009, España, página 1416.

señaladas por los ordenamientos aplicables, aún cuando ninguno de ellos haya firmando documento alguno. Al respecto, diversos doctrinarios señalan suficiente la simple voluntad del trabajador para el nacimiento de la relación en comento, quedando en un segundo plano la del patrón al existir casos en los que el laborioso realiza la actividad sin la anuencia del último.

Así, Mario de la Cueva, al referirse a la relación de trabajo, afirma *“La única voluntad que juega será la voluntad del trabajador”*⁸⁷, no obstante, a nuestro parecer, la simple pasividad del patrón hace manifiesta su voluntad, más si consideramos que el consentimiento puede ser expreso o tácito, este último cuando se externa mediante signos o señas inequívocas, como lo es el silencio.

2.2. Sujetos de la relación de trabajo.

Uno de los puntos básicos a plantarse en esta investigación es el relativo a los elementos subjetivos de la relación de trabajo, entendiéndose como tales a las partes que intervienen en ella y quienes soportan las obligaciones y gozan de las prerrogativas derivadas de la misma, como sucede en todo vínculo legal existente, denominándoseles en este caso, trabajador y patrón.

Ahora bien, la calidad de patrón puede atribuírsele a cualquier persona física o moral, ésta puede ser pública o privada, circunstancia distinta

⁸⁷ Citado por Néstor de Buen Lozano, Derecho del Trabajo, T. II, 16ª edición, Editorial Porrúa, S. A., México, 2002, pág.37.

sucede con el trabajador quien necesariamente tendrá que ser una persona física, por la naturaleza personal del servicio prestado.

En el caso de los trabajadores, por un lado, encontramos a los de confianza, los cuales realizan funciones de dirección, fiscalización, administración y/o vigilancia y cuyos actos o decisiones obligan al patrón como si el mismo los hubiera realizado y, por otro lado, están el resto de laboriosos, quienes pueden estar o no afiliados a un sindicato y pertenecen a la generalidad o mayoría del personal de la empresa o establecimiento.

2.2.1. El trabajador.

Por otro lado, haciendo referencia al significado gramatical de la palabra, en un sentido amplio, según lo indicado por el Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española, puede denominarse trabajador a todo aquél que trabaja, así, a quien no lo hace no puede otorgársele dicho mote. En esa tesitura y continuando con el citado diccionario, trabaja aquel sujeto poseedor de una ocupación física o intelectual y remunerada en alguna empresa o institución, lo cual evidentemente no nos dice mucho al respecto, dada la generalidad de la idea, sobre todo si consideramos que quien se ubica en ese supuesto no necesariamente debe tener la calidad de trabajador y menos si la ocupación se da en una institución, pues muchas de ellas son no lucrativas y reclutan voluntarios para la realización de sus fines, quienes aún teniendo ocupaciones en dicha persona moral no perciben ni esperan percibir un salario por la actividad realizada, situación similar se actualiza con quienes desempeñan alguna actividad en una empresa y pese a recibir una remuneración de ésta, no necesariamente es un salario. Se destaca

también que la citada idea deja de lado a quienes prestan un servicio a otra persona física, al referirse exclusivamente a personas morales.

Profundizando un poco más en el tema, resulta interesante destacar que para nuestra materia las ideas anteriores dan mucho a desear pues resultan, en extremo, vagas, pobres e insuficientes, porque la figura del trabajador implica más de lo señalado y quedarse con aquéllas reduce drásticamente nuestro panorama para reducirlo a una breve noción, sin embargo pocos han sido los doctrinarios que se han ocupado de darnos una definición más completa al respecto, uno de ellos, Roberto Muñoz Ramón define al trabajador como *la persona física que libremente presta a otra un trabajo personal, subordinado, lícito y remunerado*.⁸⁸

La definición doctrinal transcrita, prácticamente nos remite al texto legal describiendo al trabajador como la persona física que presta un trabajo personal subordinado, aunque cabe mencionar que la primera es más completa al incluir aspectos omitidos por el legislador al crear la figura en el texto normativo, los cuales sin duda deben presentarse, tales como la remuneración y la necesidad de que la voluntad de prestar el servicio sea libre, pues la licitud se presume aunque no se encuentre plasmada en la ley, pues nuestra Constitución Federal en su artículo 5 establece como condición para toda profesión, industria, comercio o trabajo el ser lícitos.

Ahora bien, entrando en materia, debemos referir que según lo dispuesto por la Ley Federal del Trabajo existen diversos tipos de trabajadores, clasificados atendiendo básicamente a la relación laboral a que estén sujetos, por lo tanto podemos encontrar a los siguientes tipos de trabajadores:

⁸⁸ MUÑOZ RAMÓN, Roberto, Derecho del Trabajo, T. II, Editorial Porrúa, S. A., México, 1983, pág.19.

➤ El trabajador eventual.

Antes de entrar de lleno al presente punto y de precisar que puede entenderse al hablar de trabajadores eventuales, es preciso destacar que la doctrina y la propia legislación de la materia a menudo los confunden con los temporales, pues se atribuye esta última característica a los primeros, a pesar de tratarse de sujetos distintos por la naturaleza de la propia relación, en tal virtud, trataremos de precisar ambos conceptos para evitar incurrir en el mismo error.

El Diccionario de la Real Academia de la Lengua, en su cuarta acepción, nos señala como trabajador eventual a aquel *que no pertenece a la plantilla de una empresa y presta sus servicios de manera provisional*.⁸⁹

A nuestro parecer, la definición gramatical no se encuentra muy apartada de la legal y por ello la consideramos, hasta cierto punto acertada, en efecto, podríamos afirmar que el trabajador eventual presta el servicio de manera efímera a la empresa o establecimiento y quizá en esa circunstancia radica la confusión del trabajador eventual con el temporal, pues ambos laboran de manera transitoria, es decir, al final ninguno de ellos es de planta. No obstante, discordamos con la idea de que los trabajadores eventuales no formen parte de la plantilla de la empresa, pues esto si sucede, por lo menos, durante el tiempo de su labor.

Por cuanto hace al texto legal podemos decir que el fundamento normativo de los trabajadores eventuales se encuentra precisamente en el artículo 35 de la Ley Federal del Trabajo, el cual prevé las relaciones laborales para obra o tiempo determinado, siendo la primera en donde encontramos a los trabajadores eventuales.

⁸⁹ Real Academia Española, Diccionario de la Lengua Española, recuperado en México, Distrito Federal, del sitio web <http://lema.rae.es/drae/?val=remuneracion>, el día 26 de octubre de 2013, 16:00 horas.

En esa tesitura y haciendo una recapitulación de lo expuesto en los párrafos anteriores creemos que trabajador eventual es aquella persona física que presta un trabajo personal de manera efímera, subordinado a un patrón, con el objeto de llevar a cabo labores no relacionadas con aquéllas a las que se dedica la empresa o establecimiento.

➤ El trabajador temporal.

Ahora toca el análisis de los trabajadores temporales a quienes, como ya hemos referido en el punto previo, constantemente se les confunde con los eventuales atento a que ninguno de ellos labora permanentemente en la empresa o establecimiento, pues solo se encuentran de paso en ella durante el tiempo de su labor, sin embargo por ese solo hecho no podemos decir que se trata del mismo concepto, lo anterior quedará más claro, según precisaremos en párrafos posteriores.

En cuanto al fundamento legal es preciso destacar que como ya hemos indicado, el artículo 35 de la ley laboral es el cual refiere la existencia de las relaciones de trabajo por tiempo determinado. Asimismo, atendiendo a que por regla general las relaciones de trabajo deben ser por tiempo indeterminado, es razonable la limitante establecida por la ley laboral respecto de la existencia del trabajo temporal para aquéllos casos que sean estrictamente indispensables, en efecto, el numeral 37 del citado ordenamiento dispone el pacto exclusivo de este tipo de relaciones únicamente cuando la naturaleza del trabajo prestado así lo exija o bien, cuando su objeto sea sustituir temporalmente a otro trabajador.

Como podemos observar, la diferencia existente entre los trabajadores temporales y los eventuales es evidente, pues los primeros si realizan labores propias de la empresa, aunque única y exclusivamente por

periodos breves, sea porque así lo requiera el servicio derivado de un incremento en la carga de trabajo, la naturaleza del servicio no permita que sean requeridos permanentemente, o bien, porque sustituyan a otro trabajador que labora de manera permanente y se encuentre de vacaciones, incapacitado, etc., verbigracia los trabajadores contratados para la siembra y/o cosecha o para la temporada navideña. Por otro lado, los trabajadores eventuales ejecutan labores extraordinarias para el patrón, es decir, no propias del establecimiento o empresa y por lo tanto excepcionales.

➤ El trabajador permanente.

Anteriormente se ha indicado, salvo contadas excepciones, la regla general en el derecho del trabajo, según lo estipulado por el artículo 35 de la ley de la materia, es que las relaciones laborales sean por tiempo indeterminado y se entenderán con tal carácter en caso de omitir señalar su duración, de ahí que se otorgue a los trabajadores sujetos a ellas el carácter de permanentes o de planta.

En ese tenor resulta preciso destacar que la intención del legislador fue que en tanto existiera la materia de trabajo, el patrón no tenía porque prescindir del trabajador, prueba de ello es el cambio de propietario de la fuente de trabajo, el cual no afecta de ninguna manera el vínculo jurídico entre los sujetos de la relación laboral, pues en ese caso alguien más adquiere la calidad de patrón y con ella, solidariamente, también las obligaciones de su antecesor para con sus trabajadores, por el plazo de seis meses y transcurrido éste, la relación laboral continuará sin cambio o modificación alguna, quedando el nuevo propietario como único obligado de la misma. Indudablemente, lo anterior se encuentra encaminado a proteger la fuente de ingresos del trabajador, por medio de la cual obtiene

los medios necesarios para satisfacer sus necesidades, pues de lo contrario se habría previsto el cambio de patrón como una causa de terminación de la relación en comento.

Doctrinalmente no existe mucho material en cuanto al tema, pues la mayoría de los autores remite a la definición legal de trabajador, cuestión por demás sensata si consideramos lo previamente apuntado en el sentido de que la relación entre trabajador y patrón es indeterminada por antonomasia, en tal virtud podemos señalar como trabajador permanente a todo aquél que preste un servicio personal subordinado a cambio de un salario, esté o no sindicalizado.

Lo expresado tiene su origen y hace referencia básicamente al principio de estabilidad en el empleo como prerrogativa plasmada en la ley para beneficio de los trabajadores, el cual se encuentra elevado a rango constitucional y sin duda caracteriza a la relación de trabajo, evitando de esa manera que el patrón a voluntad y capricho, careciendo de justa causa, prescindiera de aquéllos, pues en caso de hacerlo deberá responder económicamente por su determinación, en los términos dispuestos por la propia ley de la materia y deberá restituirlos en su actividad, en los mismos términos y condiciones imperantes hasta antes de la conducta patronal.

No debe pasarse por alto que en la ley laboral existen algunos supuestos en los que el patrón puede negarse a continuar con la relación de trabajo, dadas las circunstancias o la naturaleza de la labor desempeñada por el trabajador, dichos supuestos se encuentran contenidos en el artículo 49 del cuerpo normativo precitado.

➤ Trabajador de confianza

Atendiendo a las labores que realizan para el patrón, dentro de los permanentes, encontramos a los llamados trabajadores de confianza quienes según la Ley Federal del Trabajo desempeñan funciones de dirección, administración, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general, así como las relacionadas con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento. Los laboriosos en comento son considerados representantes del patrón y las decisiones que tomen respecto de los demás trabajadores obligan al primero como si fuesen suyas.

No obstante los diversos conceptos doctrinarios en relación a los trabajadores de confianza, lo cierto es que no existe una definición o un concepto legal en ese sentido, pues la ley solo se limita a mencionar las funciones que deben desempeñar para considerárseles como tales, sin embargo podemos encontrar las opiniones de diversos doctrinarios, las cuales en un afán de subsanar la laguna legal nos proporcionan una idea en ese sentido.

Guillermo Cabanellas al proporcionar una definición en cuanto hace al tema nos dice que los trabajadores de confianza son *los que por la responsabilidad que tienen, las delicadas tareas que desempeñan o la honradez que para sus funciones se exige, cuentan con fe y apoyo especiales por parte del empresario o dirección de la empresa.*⁹⁰

El maestro Mario de la Cueva, por su parte, al tratar el tema afirma lo siguiente: *Í Debe hablarse de empleados de confianza cuando están en juego la existencia de la empresa, sus intereses fundamentales, su éxito,*

⁹⁰ Citado por Alberto Briceño Ruiz, Derecho Individual del Trabajo, Editorial Harla, México, 1985, pág.143.

su prosperidad, la seguridad de sus establecimientos o el orden esencial que debe reinar entre sus trabajadores.⁹¹

Por otro lado, para Jesús Castorena, el trabajador de confianza puede ser definido como la persona física a quien el patrón confía el despacho de sus negocios y lo enviste total o parcialmente de facultades generales respecto del personal de la empresa, de dirección, administración, inspección, vigilancia y fiscalización.⁹²

A nuestro parecer la definición de Cabanellas es sumamente criticable, pues para él los trabajadores de confianza son quienes tienen apoyo especial del patrón debido a las labores desempeñadas, cuando lo cierto es a la inversa, es decir, porque cuentan con la fe y con una consideración especial del patrón es que se les asignan sus funciones, por ello, en nuestra opinión, de los autores citados el más acertado es Castorena, toda vez que plasma exactamente la idea señalada, reuniendo en ella las características esenciales de ese tipo de trabajadores.

Todas las definiciones vertidas, en mayor o menor medida se remiten a lo señalado por la ley laboral en cuanto se refiere a las funciones que deben desempeñar los trabajadores de confianza, pues de ellas depende el otorgamiento de tal calidad al trabajador o de que forme parte de la generalidad de los empleados de la empresa o establecimiento y de esta manera lo prevé el artículo 9 de aquél cuerpo normativo, precepto aludido en otro punto de esta investigación.

⁹¹ DE LA CUEVA, Mario, El nuevo derecho mexicano del trabajo, op. cit., pág. 155.

⁹² Citado por Néstor de Buen Lozano, Derecho del Trabajo, op. cit, pág. 423.

Ahora bien, es menester mencionar que aún cuando los trabajadores de confianza tienen el carácter de permanentes y consecuentemente gozan de estabilidad en el empleo, de la misma manera que el resto de los trabajadores de planta, ésta no es absoluta pues la existencia de un motivo razonable puede orillar al patrón a dejar de tener en ellos la fe por la cual les otorgó el cargo o funciones desempeñadas y derivado de esa circunstancia la ley laboral le otorga el derecho de dar por terminada la relación laboral, sin responsabilidad alguna de su parte.

2.2.2. El patrón.

Otro de los sujetos integrantes de la relación laboral, sin duda, tan importante como el trabajador, es el patrón, solo que éste a diferencia del primero no necesariamente ha de ser una persona física sino que tal carácter puede recaer en una persona jurídica, sea pública o privada.

Por cuanto hace a la definición legal, nuestra legislación es muy vaga al respecto, incluso nos atreveríamos a calificarla de incompleta al pretender darnos un concepto del sujeto denominado patrón, pues prácticamente señala como tal a la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores. Lo anterior denota una concepción paupérrima de la figura en análisis pues omite hacer mención de aspectos propios de la relación de la que forma parte el patrón, tales como el dominio ejercido respecto del trabajador y la remuneración que debe entregar a éste a cambio del servicio prestado.

Para ampliar un poco la idea, es preciso citar a Alfredo Sánchez Alvarado quien nos dice que patrón es *la persona física o jurídica colectiva que recibe de otro, los servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros en forma subordinada*.⁹³

A su vez Juan D. Pozzo afirma que patrón es *quien puede dirigir la actividad laboral de un tercero que trabaja bajo su dependencia en su beneficio mediante retribución*.⁹⁴

De las definiciones anteriores, a nuestro parecer, la de Pozzo es la más acertada pues en ella se contemplan la subordinación bajo la cual presta el trabajador el servicio y la contraprestación recibida el último por el servicio en mención, en cambio la idea de Sánchez Alvarado omite dicha contraprestación.

En lo personal creemos que patrón es aquella persona física o moral, pública o privada que forma parte de la relación laboral y recibe de otra persona física un trabajo subordinado a cambio del cual paga una retribución denominada salario.

Con lo anterior se concluye el punto en análisis y con él lo relativo a los sujetos integrantes de la relación de trabajo, toda vez que el concepto de trabajador ha quedado establecido en el punto previo, por tal circunstancia procederemos en los siguientes apartados a referirnos a los elementos que deben concurrir para entender la existencia de aquélla.

2.3. Elementos de la relación de trabajo.

⁹³ Citado por Baltazar Cavazos Flores, El Nuevo Derecho del Trabajo Mexicano, Editorial Trillas, México, 1997, pág. 139.

⁹⁴ Citado por Néstor de Buen Lozano, Derecho del Trabajo, op. cit, pág. 506.

Para abordar este punto hemos de entender como elemento de algo aquél o aquéllos componentes que forman parte de ese algo, de una manera más coloquial, podríamos referirlo como todas y cada una de las piezas que arman el rompecabezas, por tal motivo es preciso explicar cada una de esas piezas de la mejor manera para lograr una mejor comprensión del tema desarrollado.

En el presente apartado trataremos lo relativo a las partes que integran la relación de trabajo y permiten su nacimiento a la vida jurídica produciendo las consecuencias de derecho previstas por la legislación vigente en nuestro país, pues para ello no basta la intervención de dos sujetos en dicha relación, aún cuando se autodenominen patrón y trabajador, pues la falta de alguna de las características enumeradas más adelante provocaría que al nexo entre ambos se le denominara de cualquier manera pero nunca relación laboral.

Como hemos indicado en algunos de los párrafos precedentes, la relación de trabajo se integra por los elementos marcados por la propia ley laboral en sus artículos 20 y 28, sin importar el acto que la origine; efectivamente, al darnos el concepto de trabajador y patrón, el ordenamiento en comento refiere que un sujeto debe prestar a otro un trabajo que invariablemente deberá de tener la característica de subordinación, en el entendido de que quien lo reciba deberá a cambio pagar una contraprestación en dinero.

2.3.1. Prestación de un servicio personal subordinado.

El primero de los elementos de la relación de trabajo entraña expresamente dos aspectos, a saber: a) prestación de un servicio personal y b) la subordinación que debe existir en el desempeño del mismo y son precisamente estos dos aspectos, sobre el último, los que establecen la diferencia entre una relación de carácter laboral y una eminentemente civil.

Cierto, aunque en un contrato de prestación de servicios profesionales una de las partes presta a la otra un trabajo personal, en ningún momento se hace presente la subordinación, puesto que en ese caso ambos sujetos que integran la relación se encuentran en un plano de igualdad, lo cual no sucede ni puede suceder en la relación de trabajo porque ésta perdería su naturaleza. Dicho lo anterior procedamos entonces a analizar los aspectos enunciados:

a) Prestación de un servicio personal.

Este es el primero de los elementos de la relación laboral, pues con ese fin el trabajador es contratado por el patrón, quien lo emplea para desempeñar en su favor una serie de actividades materiales o intelectuales que deberán de ser realizadas por el sujeto contratado para ese efecto, pues es en ese momento cuando puede decirse que el servicio prestado es personal, de no ser así el vínculo entre los sujetos tendría otra naturaleza y denominación pero no sería nunca una relación laboral, incluso el artículo 134 de la Ley Federal del Trabajo establece el desempeño del servicio como obligación del trabajador, es decir, la relación en comento no puede nacer si el servicio se presta a través de un tercero, a menos que se tratara de los supuestos preceptuados por la ley

para los casos de *outsourcing*, cuya regulación tiene ciertas peculiaridades que no vale la pena mencionar pues no trascienden para el presente trabajo.

Regresando a los conceptos vertidos, debe agregarse que la prestación del servicio ha de ser también libre y lícita, características no previstas expresamente en la Ley Federal del Trabajo pero si en nuestra Constitución, la cual lo establece en su artículo 5to; asimismo, debe prestarse a voluntad del sujeto, de lo contrario estaríamos hablando de esclavitud, figura prohibida por el texto constitucional, lo cual implica la necesidad de que el trabajador consienta en el desempeño del servicio, a menos que deba realizarse a consecuencia de una condena judicial. Al respecto la ley de la materia considera a cualquier mayor de dieciséis años con capacidad para decidir si presta o no sus servicios para un tercero, en cambio los menores de esa edad carecen de aquélla y requieren autorización de sus padres o tutores para ese efecto.

b) Subordinación en el desempeño del trabajo personal.

El segundo elemento que debe darse en toda relación de trabajo es la subordinación, vocablo que es definido por el Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española como *Ísujeción a la orden, mando o dominio de alguienÍ*.⁹⁵

La definición gramatical del elemento en estudio es demasiado extensa y puede llevarnos a los extremos refiriendo poder absoluto de un sujeto sobre otro, lo cual de ninguna manera puede aceptarse en nuestra disciplina, en virtud de que

⁹⁵ Real Academia Española, Diccionario de la Lengua Española, recuperado en México, del sitio web <http://lema.rae.es/drae/?val=subordinación>, el 03 de noviembre de 2013, 18:57.

en nuestro orden jurídico, tanto el actuar del patrón como el del trabajador se encuentran regulados y limitados por la ley de la materia, así puede decirse que la subordinación en la relación de trabajo implica la potestad coactiva del patrón para exigir del operario la realización del trabajo, así como la disposición del último para atender diligentemente las instrucciones del primero, pero únicamente en ese sentido.

La exposición de motivos de la Ley de 1970, cuerpo normativo que nos rige actualmente, con la correspondiente modificación sufrida en el mes de noviembre del año 2012, señalaba que por subordinación se entiende, de una manera general, la relación jurídica que se crea entre el trabajador y el patrón, en virtud de la cual está obligado el primero, en la prestación de sus servicios, a cumplir sus obligaciones y las instrucciones dadas por el segundo para el mejor desarrollo de las actividades de la empresa⁹⁶

Por su parte, el doctrinario Roberto Muñoz Ramón al hablar de la subordinación en la relación laboral afirma que aquélla deriva directamente de la ley y que en ella se consagra un derecho subjetivo de mando para el patrón en contraposición de un deber jurídico de obediencia a cargo del trabajador, definiéndolos de la siguiente manera: *“El derecho subjetivo de mando es la facultad que tiene, el sujeto que recibe el servicio, de impartir órdenes en relación con la materia, eficiencia, lugar y tiempo en que la actividad laboral debe prestarse, y el deber jurídico de obediencia consistente en la obligación que tiene, el sujeto que presta el servicio, de desarrollar la actividad laboral conforme a las órdenes recibidas siempre y cuando sean relativas al trabajo contratado”⁹⁷*

En ese orden de ideas, el mismo Roberto Muñoz Ramón cita a Ludovico Barassi, quien afirma: *“La relación de subordinación crea un estado jurídico y no*

⁹⁶ Citado por Mario de la Cueva, El nuevo derecho mexicano del trabajo, op. cit., pág. 203.

⁹⁷ MUÑOZ RAMÓN, Roberto, Derecho del Trabajo, op. cit, págs.9 y 10.

*de hechos, porque la relación del trabajo tiene su origen en un acto jurídico y porque existe en él la facultad jurídica de mandar y el deber de obedecer*⁹⁸

Al referirse a la subordinación en la relación laboral, tanto el legislador como diversos doctrinarios, aluden a la existencia de un derecho y de una obligación a cargo de cada uno de los sujetos que intervienen en ella. La prerrogativa corresponde al patrón, al ser éste quien paga al trabajador su salario a cambio de la realización de determinada labor y por lo tanto tiene la facultad de decidir la forma, circunstancias, lugar, tiempo y, en general, las características bajo las cuales debe desempeñarse aquélla y de exigir su cumplimiento, acotándose siempre a las disposiciones contenidas en la ley laboral.

En el lado opuesto al derecho del patrón, encontramos la obligación del trabajador de obedecer las órdenes o instrucciones que aquél le transmita, en tanto se refieran a la labor desempeñada y por la cual se le paga su salario, pues sería absurdo pretender constreñírsele en todos los aspectos de su vida diaria, porque sería tanto como permitir un dominio absoluto sobre la persona del laborioso y con ello retrocederíamos a la época de la esclavitud.

Algunos doctrinarios se refieren a la obligación en comento como un deber, lo cual en nuestra opinión es incorrecto, pues los deberes no pueden ser exigidos por el acreedor en caso de incumplimiento, en cambio las obligaciones sí e incluso existe una consecuencia para el supuesto de inobservancia. En efecto, en el tema analizado, la propia Ley Federal del Trabajo en su artículo 134 fracción III, prevé como obligación del trabajador desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante, plasmando implícitamente que estará subordinado a éste en todo lo concerniente al trabajo. Asimismo, el cuerpo normativo de mérito faculta al patrón para rescindir la relación laboral, sin responsabilidad alguna, cuando el trabajador lo desobedezca, siempre que se trate del trabajo desempeñado y no exista causa justificadora de la

⁹⁸ ídem.

desobediencia, ello evidentemente es la consecuencia por el incumplimiento de la obligación a cargo del operario.

Como podemos observar, el incumplimiento del trabajador, respecto de su obligación de subordinarse al patrón en el desempeño del servicio, es causa suficiente para dar por terminado el vínculo laboral, porque ninguna razón tendría mantenerlo si el primero no está dispuesto a acatar las órdenes transmitidas con motivo de la ejecución de la actividad, objeto de la relación que une a ambas partes, es decir ningún sujeto en su sano juicio estaría dispuesto a continuar una relación de trabajo si el obligado no se encuentra dispuesto a cumplir con uno de los elementos primordiales: el de obediencia.

2.3.2. Remuneración.

Para hablar de este otro elemento de la relación de trabajo debemos aludir primero a la remuneración en un sentido muy general, entendiéndola simplemente como la retribución o pago realizado por un sujeto a otro, a cambio de un servicio recibido, por eso al hablar del término no necesariamente tendríamos que referirnos al salario, aún más, dicha retribución bien podría ser hecha en especie y no en pecunia; pese a lo expuesto, la clase de remuneración que nos interesa a nosotros es precisamente el salario, puesto que cualquier otra es ajena al tema sobre el que versa nuestra investigación.

En esa tesitura, al referirse al salario Cabanellas afirma: *etimológicamente, esta palabra viene de salarium, de sal; mientras que la palabra sueldo, hasta cierto punto equivalente, procede de la dicción soldada, que era la paga que recibía por su actividad el hombre consagrado al servicio de las armas*⁹⁹

⁹⁹ CABANELLAS DE TORRES, Guillermo, Diccionario Jurídico Elemental, Editorial Heliasta, Argentina, 1998, pág. 383.

Asimismo, desde un punto de vista más general, el mismo autor asevera que *el salario es la compensación que recibe el obrero o empleado a cambio de ceder al patrono todos sus derechos sobre el trabajo realizado*¹⁰⁰

La Ley Federal del Trabajo no pasa por alto este importante componente del vínculo laboral y en su numeral 82 define al salario como aquella retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo.

Por otro lado, el artículo 1 del Convenio número 95 de la Organización Internacional del Trabajo relativo a la Protección del Salario, suscrito por nuestro país define al salario como *la remuneración o ganancia, sea cual fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en efectivo, fijada por acuerdo o por la legislación nacional, y debida por un empleador a un trabajador en virtud de un contrato de trabajo, escrito o verbal, por el trabajo que este último haya efectuado o deba efectuar o por servicios que haya prestado o deba prestar.*

Las definiciones transcritas, tanto doctrinales como legales, corroboran que el salario es una forma de remuneración o retribución a la cual el trabajador tiene derecho, ahora bien, toda prerrogativa encuentra en el extremo opuesto una obligación a cargo de otro sujeto, en este caso el patrón, quien a cambio del servicio recibido o bien de la disposición del trabajador para realizarlo, debe entregarle aquél como una contraprestación.

Es menester señalar que el derecho del trabajador a percibir un salario por el servicio prestado es irrenunciable y el patrón debe hacer el pago correspondiente de manera directa, sea en propia mano o mediante depósito bancario, transferencia o algún modo similar, cuando expresamente lo solicite, so pena de subsistir la obligación en caso de no hacerlo de ese modo, salvo que exista imposibilidad para que el interesado lo cobre por sí mismo.

¹⁰⁰ Ídem.

Continuando con la idea en comento es preciso indicar que al hablar del salario no se hace referencia exclusivamente a una cantidad monetaria, antes bien, puede incluirse también alguna prestación en especie pagada al trabajador por el servicio prestado, sin embargo, sin importar la manera como se integre, sea puramente en pecunia o además en especie, siempre ha de caracterizarse por ser remunerador, suficiente, determinado y equivalente, sumado a ello existe garantía legal de que no podrá efectuarse sobre él descuento alguno, salvo en los casos explícitamente indicados en el propio texto normativo.

Existe información muy limitada respecto a cuándo es remunerador el salario, ya que pocos doctrinarios se avocan al estudio de esta característica, pero si atendemos a la significación gramatical del vocablo remuneración, aludida al principio de este punto, podemos atrevernos a afirmar que el salario tiene dicha característica cuando es proporcional al trabajo realizado y en ese mismo tenor nuestros tribunales federales se han pronunciado al definirla, ello puede observarse evidentemente en el siguiente criterio:

%Semanao Judicial de la Federación

Séptima Época

Cuarta Sala

Volumen 151-156, Quinta Parte

Pag. 216

Jurisprudencia (Laboral)

SALARIO REMUNERADOR. Cuando un trabajador no presta sus servicios por toda la jornada legal respectiva, sino simplemente por unas cuantas horas de ella, debe estimarse correcto el pacto por el cual haya convenido en que no se le pague el salario total correspondiente a la

jornada legal, sino el proporcional a las horas efectivas de trabajo realizado.

Quinta Epoca:

Tomo LIII, página 2319. Amparo directo 3000/37. Martínez Tapia Consuelo y coagraviado. 27 de agosto de 1937. Unanimidad de cinco votos. Relator: Alfredo Iñárritu.

Tomo LIII, página 2354. Amparo directo 2083/37. García Carmen. 28 de agosto de 1937. Unanimidad de cuatro votos. Ponente: Salomón González Blanco.

Tomo LV, página 1315. Amparo directo 7085/37. Sindicato de Veladores y Vigilantes del Comercio de Mérida. 8 de febrero de 1938. Unanimidad de cuatro votos. Relator: Hermilo López Sánchez.

Tomo LVII, página 2963. Amparo directo 1048/38. "Editorial Masas", Asociación en Participación. 21 de septiembre de 1938. Unanimidad de cuatro votos. Relator: Xavier Icaza.

Tomo LXI, página 962. Amparo directo 6827/38. Romero Ontiveros Alberto. 21 de julio de 1939. Unanimidad de cuatro votos. Relator: Xavier Icaza.

Véase: Semanario Judicial de la Federación, Séptima Época, Volumen 133-138, Quinta Parte, página 62, tesis de rubro "SALARIO MINIMO. OBLIGACION DE PAGARLO POR

JORNADA INFERIOR A LA MAXIMA LEGAL, SALVO PACTO EN CONTRARIO".¹⁰¹

Puede aseverarse que el salario es suficiente cuando alcance para satisfacer, en todos los aspectos, las necesidades familiares del trabajador, pues así lo señala el artículo 123 Constitucional, en su apartado A, fracción VI y entre esas necesidades se encuentra la de proporcionar a sus hijos educación obligatoria, la cual en términos del artículo 3 de la propia carta magna es hasta el nivel medio superior. Lo anterior es sumamente criticable en virtud de que el salario mínimo referido por el precitado numeral 123 de ninguna manera satisface las necesidades más elementales básicas de una familia, menos aún las culturales o educativas, sin embargo teóricamente es un aspecto cuya alusión es precisa, aun cuando la teoría en nada se parezca a nuestra realidad social.

El salario debe tener la característica de determinado porque el trabajador, antes de comenzar a prestar el servicio, debe estar enterado de la cantidad o monto a recibir por tal concepto o bien, la forma, bases y/o criterios que servirán para fijarlo. Igualmente, el salario deberá ser equivalente aludiendo específicamente al principio jurídico ~~pa~~ trabajo igual salario igual+, particularidad cuya significación implica garantizar que cualquier trabajador recibirá la misma retribución percibida por otro, si ambos realizan igual labor.

2.4. Sindicato

En el capítulo 1 de este trabajo mencionamos que el derecho a constituir agrupaciones fue una prerrogativa que evolucionó a lo largo de los años y

¹⁰¹⁾ Suprema Corte de Justicia de la Nación, *Semanario Judicial de la Federación*, recuperado en México, del sitio web http://sif.scjn.gob.mx/sifsis/Paginas/DetalleGeneralV2.aspx?Epoca=1000000fd000000&Apendice=1000000000000&Expresion=salario%2520remunerador&Dominio=Rubro&TA_TJ=1&Orden=1&Clase=DetalleTesisBL&NumTE=1&Epp=20&Desde=100&Hasta=100&Index=0&ID=243074&Hit=1&IDs=243074&tipoTesis=&Semenario=0&tabla=, el 13 de mayo de 2014, 14:00 horas.

debió pasar por diversos acontecimientos para llegar a la concepción actual , aunque para abordar este punto debe mencionarse la creencia general errónea de que los sindicatos son exclusivamente para los trabajadores, cuando también los patrones pueden constituirlos, según señalaremos en los siguientes párrafos.

En nuestra legislación interna se encuentra elevado a rango constitucional el derecho, tanto de patrones como de trabajadores, a formar sindicatos para defender sus intereses profesionales y en ese mismo sentido el numeral 356 de la Ley Federal del Trabajo recoge la prerrogativa en comento para plasmarlo y definir al sindicato como la asociación constituida por cualquiera de aquellos con la finalidad de estudiar, mejorar y defender sus derechos.

Ahora bien, si consideramos que el sindicato es representante legal de los trabajadores por disposición del artículo 375 de la ley de la materia, salvo cuando el propio trabajador solicite el cese de esa representación, es totalmente coherente la limitante establecida por el diverso 363 del cuerpo legal mencionado, en cuanto otorga la multicitada prerrogativa de sindicalizarse únicamente a los trabajadores que no sean de confianza; en efecto, si retrocedemos un poco a lo vertido en párrafos previos, recordaremos que a estos últimos se les considera representantes del patrón, por lo tanto permitirles formar parte de la agrupación sería pretender la defensa de sus derechos como trabajadores ante sí mismos, como representantes patronales, lo cual desde luego carece de la lógica más elemental.

Luego entonces, los sindicatos de trabajadores pueden clasificarse en gremiales, cuando se integran por trabajadores dedicados a una misma profesión u oficio; de empresa cuando sus integrantes laboren para una misma y; cuando sus miembros laboren para más de una empresa de la misma rama industrial, se denominarán industriales; éstos a su vez, serán nacionales, cuando las empresas integrantes se encuentren en dos o más entidades de la república. Por otro lado, puede darse el caso de que un sindicato sea de oficios varios, cuando agrupe a laboriosos de diversas profesiones, aunque a nuestro parecer también podría denominarse municipal, porque únicamente puede ser constituido cuando no existan en ese ámbito territorial los veinte trabajadores de una misma profesión requeridos para integrar un sindicato gremial, pues recordemos que dicho número es el mínimo para constituir una asociación sindical.

Por cuanto hace a los sindicatos patronales, para su constitución se requieren mínimo tres patrones que se dediquen a una o varias ramas de actividades y se denominaran nacionales cuando sus miembros sean de distintas entidades federativas.

Una vez constituidos los sindicatos, sean de patrones o de trabajadores, por mandato legal expreso, deben ser registrados debidamente ante la autoridad laboral competente, según se trate de materia local o federal, y será precisamente la misma autoridad quien dará publicidad a la información relativa a la organización gremial en cuestión para que cualquier persona pueda acceder a ella.

No debe olvidarse que el sindicato es el resultado de una gran cantidad de luchas sociales, cuyo resultado fue el derecho de los trabajadores a constituirlos y a formar parte de ellos como una manera de defensa ante el poder económico

del patrón, frente al que se encontraban desprotegidos, lamentablemente en muchos casos, su naturaleza se ha degradado al extremo de convertirse en grupos bajo los cuales los laboriosos pueden escudarse para abusar de las lagunas legales que se encuentran en los derechos consagrados en su favor.

2.5. Antigüedad

En un principio hay quien podría señalar a la antigüedad como un derecho de los trabajadores, sin embargo de ninguna manera es así puesto que sería absurdo afirmar que la legislación aplicable consagre esa circunstancia, atento a la naturaleza misma de la figura, antes bien, al hablar de antigüedad en nuestra materia estamos refiriéndonos a un hecho jurídico que se actualiza por el simple transcurso del tiempo y genera consecuencias de derecho, pues ciertamente es el periodo durante el cual se prestan servicios para el patrón.

Como hemos indicado, la antigüedad no es una prerrogativa del trabajador pero de ella si derivan diversas en su favor, entre ellas tenemos las vacaciones, una mayor estabilidad en el empleo, la preferencia para ascensos y la prima de antigüedad, así como la indemnización cuando el patrón rescinde la relación laboral que si bien no es un derecho emanado propiamente de la antigüedad si se encuentra íntimamente ligado a ella, como más adelante se reseñará.

Al hablar de derechos cuya premisa principal es la antigüedad, lo primero que se nos ocurre es la prima de antigüedad, entendiéndose a ésta como una gratificación que el patrón se encuentra obligado a pagar al trabajador por el tiempo laborado a su servicio; luego, al ser una especie de recompensa por los años laborados, su pago deberá realizarse al concluir

la relación de trabajo y el cálculo será atendiendo a aquéllos, pagando por cada uno doce días de salario.

Cabe destacar que incluso para la realización del pago de la mencionada prima, la antigüedad juega un papel determinante, pues además de servir para establecer el monto correspondiente, también será considerada cuando más del diez por ciento de los trabajadores de una empresa o establecimiento se separen voluntariamente del empleo, pues en ese supuesto el patrón deberá liquidar la multicitada prima a aquél que tenga más años laborados.

Efectivamente, la prima de antigüedad es el ejemplo más conocido de los derechos aludidos, sin embargo existe otro muy significativo que es el de las vacaciones, puesto que para poder gozarlo, el trabajador debe tener cuando menos un año de antigüedad en la empresa y mientras más años acumule en la prestación del servicio mayor será su periodo vacacional.

De la misma manera, una mayor antigüedad otorga a los trabajadores el derecho a ser preferidos para ocupar un puesto vacante o de nueva creación, sobre otros con menos tiempo de servicios y, en caso de que el empleador transgreda ese derecho, aquéllos pueden reclamarlo ante la autoridad jurisdiccional; aunado a ello una vez cumplidos veinte años de labor, el empleado obtendrá por ese solo hecho una mayor estabilidad en su empleo, pues según lo preceptuado por el artículo 161 de la ley del trabajo solo podrá ser rescindido por alguna de las causales señaladas en el numeral 47 de la propia ley, cuando ésta sea especialmente grave, se cometan dos o más de las ahí mencionadas o se trate de reincidencia.

Mención especial merece la indemnización que el patrón debe pagar al trabajador, en caso de rescindir la relación laboral y negarse a reinstalarlo por ser trabajador de confianza, pues aún cuando no es un concepto que deba cubrirse por la antigüedad en el empleo, si va íntimamente relacionada con ella porque la responsabilidad del patrón por el conflicto debe fijarse atendiendo a la duración de la relación de trabajo y según ésta, se calculará.

Por último debemos aludir a otro derecho que debe calificarse como el punto medular de esta investigación e incuestionablemente es consecuencia directa de los años laborados al servicio del patrón, denominado reconocimiento de antigüedad; esta prerrogativa es solo declarativa, pues a través de ella la parte patronal se encuentra obligada a dejar constancia por escrito del tiempo que tiene el trabajador laborando para él, acatando desde luego las formas establecidas por la Ley Federal del Trabajo y a las que nos referiremos en el siguiente capítulo.

2.6. Comisiones Mixtas de Trabajo.

Este apartado es sumamente importante en nuestra investigación pues una de estas comisiones es la materia constitutiva de nuestro trabajo y para entrar en el tema debe señalarse que el mote de mixtas lo adquieren por su naturaleza misma, pues atendiendo a la definición que el Diccionario de la Real Academia Española da de dicho vocablo, encontraremos acertado el nombre asignado, pues según el diccionario

de mérito, mixto es lo que se encuentra *Í formado por varios elementos que se mezclan para componer otroÍ*.¹⁰²

Las comisiones mixtas que deben existir en todas las empresas o establecimientos tienen tal característica porque deben integrarse con representantes tanto del trabajador como del patrón, actualizándose entonces lo referido en la definición transcrita, es decir, podríamos señalar a dichos representantes como los elementos varios que al mezclarse dan origen a las comisiones que nos ocupan.

Ahondando en el tema y considerando un punto de vista más técnico podemos señalar que las comisiones mixtas son *Í el conjunto de personas delegadas o elegidas paritariamente con el fin de que prevengan, conozcan y resuelvan los problemas laborales, formulen recomendaciones y propongan proyectos que se dirijan a la seguridad de los prestadores de servicios y a la mayor armonía posible entre los factores de producciónÍ*.¹⁰³

Como se observa, la integración de las comisiones mixtas de trabajo es lógica si atendemos a su denominación y a los intereses que en ella convergen, de ahí que para su constitución deban intervenir cuando menos un representante de cada una de las partes integrantes de la relación de trabajo, pues su función será la de velar por los derechos de quien representan.

¹⁰² Real Academia Española, Diccionario de la Lengua Española, recuperado en México, del sitio web <http://lema.rae.es/drae/?val=mixta>, el 17 de abril de 2013, 12:00 horas.

¹⁰³ Diccionario Jurídico Mexicano, Editorial Porrúa, 14ª edición, México, 2000, pág. 537.

Específicamente nuestro marco jurídico prevé la existencia de cinco comisiones, concretamente la Comisión Mixta de Productividad, la de Capacitación y Adiestramiento, la de Seguridad e Higiene, la encargada de formular el Reglamento Interior de Trabajo y la Comisión Mixta para la Elaboración del Cuadro General de Antigüedades.

Cada una de las citadas comisiones tiene funciones determinadas que establecen ciertos lineamientos cuya atención debe ser prestada por aquéllas y que se establecen atendiendo a la finalidad para la cual fueron creadas pero todas ellas poseen como objetivo común mantener el equilibrio en la relación laboral y preservar siempre un ambiente cordial en la empresa o establecimiento, permitiendo de esta manera un mejor desempeño de las actividades llevadas a cabo en ella.

Con lo expuesto en los párrafos precedentes concluimos la segunda parte de esta investigación, pues si bien es cierto el tema de las comisiones mixtas es bastante extenso, también lo es que no todos los aspectos concernientes al mismo son importantes para tocarse en este trabajo, por tal virtud los realmente trascendentes serán oportunamente tratados en los siguientes capítulos.

CAPÍTULO 3

MARCO JURÍDICO

Hablar de las cuestiones legales es, sin duda alguna, esencial en cualquier ámbito de nuestra vida, sin embargo hacerlo en nuestra disciplina es imperioso, toda vez que dichas cuestiones constituyen el contenido y la razón misma de ella, por tal motivo en el presente capítulo nos avocaremos al desarrollo de lo concerniente a tales aspectos, aunque desde luego no intentaremos tocar todo el marco jurídico nacional, pues además de pretencioso sería imposible e inútil, máxime si consideramos la materia y el tema en que nos desenvolvemos.

Comenzaremos abordando nuestra ley suprema toda vez que es ella el fundamento primordial en el cual se encuentra cimentada cualquier rama de la ciencia jurídica y la materia laboral no es la excepción, pues las bases primordiales normativas de la relación de trabajo y las condiciones mínimas en que ésta debe desarrollarse se encuentran plasmadas en el artículo 123 de la Constitución Federal, sin olvidar que la libertad de trabajo está prevista por el artículo 5to. de la misma.

Una vez establecida la parte relativa al aspecto constitucional, es preciso que nos traslademos a las disposiciones propias de nuestra materia y en tal virtud debemos adentrarnos en la Ley Federal del Trabajo como ordenamiento que reglamenta al numeral 123 Constitucional y en el cual se desarrollan a profundidad todos los puntos contemplados en la carta magna.

Sin lugar a dudas, el presente capítulo podría describirse como la columna vertebral de nuestra investigación, pues sin él no podría sostenerse en atención a que ninguna relación humana sería entendible al margen de la legislación vigente, aunado a ello nuestra crítica es

precisamente sobre una parte del marco legal que regula el reconocimiento de antigüedad de los trabajadores en la empresa.

3.1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

A lo largo de esta investigación hemos ido abordando los diversos puntos básicos necesarios para estar en posibilidades de adentrarnos en el tema analizado, sin embargo es hasta este apartado que trataremos de entender como se encuentran regulados dichos puntos en nuestra legislación vigente.

Antes de entrar de lleno a la regulación de las relaciones laborales en nuestro país, debemos decir que el derecho al trabajo es una de las prerrogativas fundamentales del hombre, de la cual ha de gozar por el solo hecho de su condición humana. En efecto, la Declaración Universal de los Derechos Humanos contempla en su artículo 23 el derecho de toda persona a desempeñar un trabajo remunerado que, elegido libremente y bajo condiciones equitativas y satisfactorias le asegure una existencia digna, siendo obligación de los gobiernos velar por el respeto, protección y realización de ese y del resto de los derechos humanos.

Ahora bien, no podríamos comenzar a hablar del marco jurídico de figura alguna sin pensar en primera instancia en el ordenamiento sobre el que descansan los puntos relativos a la organización socio política de todo Estado soberano y por lo tanto es ley suprema en él, es decir la constitución federal, por tal motivo es menester abrir el estudio del tema en cuestión refiriéndonos a la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos como norma fundamental de nuestra nación.

Es cierto, en un lenguaje muy coloquial, nuestra Carta Magna, como Ley suprema en toda la nación, es el instructivo a seguirse para tomar firmemente las riendas del país y llevarlo por el camino adecuado a los intereses de todos aquellos individuos que se encuentran en su territorio

o van de paso por él, por esa razón es que en ella se contienen las cuestiones mínimas cuya observancia es fundamental.

Artículo 5. La Libertad de trabajo.

Dicho lo anterior, nuestra constitución en su artículo 5to. contempla la libertad de trabajo como garantía fundamental de todo individuo, sin importar si se trata de ciudadanos o extranjeros, es decir, cualquier persona que se encuentre en territorio mexicano podrá gozar de ella, en estricta concordancia con el artículo 1ro. de la propia constitución. Al respecto vale la pena mencionar que la precitada garantía constitucional establece diversas condiciones a acatarse en torno a ella, las cuales deben imperar en su ejercicio, por tal virtud atendiendo al tema estudiado debemos destacar que la prerrogativa debe reunir las siguientes cualidades:

- a) No puede renunciarse a ella.**

Este punto contiene prácticamente la esencia de la prerrogativa en análisis, estableciendo que a nadie puede impedírsele dedicarse al trabajo que mejor le parezca siempre y cuando sea lícito, incluso se prevé que ningún convenio puede tener por objeto su dimisión, es decir ni el propio titular del derecho puede pactar en ese sentido.

Como toda regla general, la libertad de trabajo, tiene una excepción prevista por el propio texto constitucional, señalando que la única forma de vedarla es mediante resolución jurisdiccional, fundada y motivada atendiendo al contenido del artículo 16 constitucional, en

el entendido que de no ser así se estaría transgrediendo el orden jurídico vigente.

Ahora bien, la libertad de trabajo tiene también una limitante, que no significa obstáculo a la misma, sino una condición con la que deben cumplir los interesados en desempeñar determinada actividad o profesión, cuando el estado mexicano así lo determine, en cuyo caso deberán obtener previamente el título para su ejercicio.

b) La prestación del servicio debe ser voluntaria

Tomando como punto de partida el hecho de que la voluntad implica un actuar espontáneo, es decir, en su ejecución no debe existir agente impositivo alguno, la libertad de trabajo implica que éste no puede ser prestado nunca de manera coercitiva, antes bien, debe mediar libre determinación del sujeto a desempeñarlo, sobre todo si consideramos que la prerrogativa de mérito se encuentra dentro de las denominadas garantías de libertad.

En relación a este punto también se prevé como excepción el trabajo impuesto como pena a determinado sujeto, en cuyo caso también debe determinarse mediante resolución judicial fundada y motivada, expedida por la autoridad competente; sin embargo, en ese supuesto, atendiendo al párrafo tercero del artículo 5to. en comento, debe pagarse una retribución justa y la labor debe estar apegada a lo que el propio texto constitucional establece, en las fracciones I y II del artículo 123, sin embargo debe hacerse notar que no se señala si dichas fracciones corresponden al apartado Í AÎ o al Í BÎ , por lo tanto consideramos que en esos casos la labor debe

prestarse respetando siempre las condiciones mínimas de trabajo referidas de manera general por el precitado numeral 123 de nuestra constitución federal.

En el mismo orden de ideas, de esta característica, parte de la garantía en estudio, resulta la disposición que libera al trabajador de cualquier responsabilidad, puntualizando que no puede ejercerse coacción para obligarlo a cumplir con ese acto jurídico, porque permitirlo sería atentar contra la propia constitución y la naturaleza misma de la garantía de libertad en análisis. De lo anterior, queda exceptuada la responsabilidad civil, pues en ésta si puede incurrir el trabajador, derivado de la inobservancia de un contrato laboral.

- c) A cambio de un servicio personal siempre debe otorgarse como contraprestación una retribución justa.**

Esta característica hace referencia a la contraprestación que debe otorgar todo aquel sujeto que reciba de otro un trabajo personal, en el entendido que a nadie puede privarse de esa contraprestación salvo por resolución judicial fundada y motivada.

Ahora bien, en cuanto al tema es pertinente cuestionar a que se refería el legislador al hablar de una retribución justa, puesto que se trata de una característica demasiado subjetiva, sin embargo para no entrar en disertaciones inverosímiles creemos adecuado remitirnos a diverso criterio jurisprudencial citado en el capítulo 2 de esta investigación en el cual se alude a la existencia de un salario remunerador cuando se paga en proporción a las horas

efectivas de trabajo, pues en nuestra particular opinión, en ese caso también se puede decir que la retribución pagada es justa.

- d) A causa de su ejercicio no debe menoscabarse, vedarse o sacrificarse la libertad humana.

Nuestra constitución como vehemente y aguerrido guardián de los derechos fundamentales del hombre, en perfecta armonía con los tratados internacionales signados por nuestro país, impone al Estado la obligación de velar por el respeto irrestricto a las mencionadas prerrogativas y en tal virtud le impone como tarea impedir que en cualquier acto jurídico se pacten condiciones de trabajo atentatorias contra la libertad personal, pues permitirlo se traduciría en un retroceso histórico, social y político que tornaría vana la lucha social librada durante tantos años a lo largo de la historia para poder obtener mejores condiciones laborales.

Artículo 9. La libertad de reunión y asociación.

Otra disposición constitucional de gran trascendencia en el tema que estudiamos es indudablemente la contenida en el numeral 9 de la Constitución Federal en virtud de que en ella se contemplan la libertad de reunión y la de asociación, dos garantías fundamentales para nuestra materia, aunque de mayor trascendencia la última de ellas.

Efectivamente, el artículo en comento consigna en su texto dos de las llamadas garantías de libertad, constantemente confundidas e identificadas como una sola pero que de ninguna manera pueden equipararse porque cada una de ellas encierra una diversidad de aspectos propios que la distinguen de la otra y les otorgan en lo individual una importancia particular y exclusiva.

Para ahondar un poco más comenzaremos abordando primero el derecho de reunión, consistente en que cualquier individuo puede congregarse a voluntad, siempre que lo haga de manera pacífica, para la consecución de algún fin lícito, en el entendido de que la propia legislación penal, tanto local como federal, sanciona con pena privativa de la libertad la reunión o asociación formada con el objeto de delinquir, aunque en ésta deben intervenir mínimo tres personas para la adecuación al tipo penal, determinación incorrecta, a nuestro juicio, pues la unión de dos sujetos es bastante para hablar de reunión o asociación.

Ahora bien, cualquier sujeto, sea nacional o extranjero, puede ser titular de la prerrogativa en comento por el simple hecho de encontrarse en territorio mexicano, atento a que el artículo 1ro. de la Constitución Política Federal, indica puntualmente que todas las personas gozaran de los derechos consagrados en ella, por lo tanto no cabe excepción alguna al respecto, salvo cuando el fin perseguido esté encaminado a intervenir en los asuntos políticos del país, en cuyo caso solo los ciudadanos podrán formar parte de la reunión.

Por cuanto hace a la libertad de asociación es un poco más compleja que la de reunión porque a través de aquella se crea una entidad jurídica cuya duración es un tanto más extendida, pues si bien no es permanente, si existe en el tiempo por un periodo más prolongado, ya que en la libertad de reunión la prerrogativa puede agotarse prácticamente en un solo acto, existiendo siempre la posibilidad de repetirlo.

La libertad de asociación es el fundamento constitucional sobre el cual pueden crearse todas las personas morales que conocemos, sean asociaciones o sociedades civiles, mercantiles, partidos políticos, sindicatos, confederaciones, etc., todas ellas en términos de lo previsto por la legislación aplicable, atendiendo a la materia correspondiente y cubriendo cada una de ellas la totalidad de los requisitos indicados por la propia ley, de ahí que se hable de una mayor complejidad, pues para ejercer el derecho de reunión basta la voluntad de los sujetos titulares para hacerlo, mientras que en la de asociación

no es bastante la simple voluntad, pues si se incumple con algún punto establecido por la norma, aquélla no podrá verse cristalizada, aunado a ello también deben reunirse los requisitos constitucionales de licitud y apacibilidad referidos anteriormente.

En nuestra materia los derechos de reunión y asociación que refiere el artículo 9no. constitucional son reiterados por su similar 123, el cual en su Apartado ~~9~~+, fracción XVI, prevé el derecho, tanto patrones como trabajadores, para coaligarse y formar sindicatos, asociaciones profesionales, etc., disposición última que es recogida por los capítulos I y II del título séptimo de la Ley Federal del Trabajo, en los cuales se regula lo concerniente a las coaliciones, sindicatos, federaciones y confederaciones.

A su vez, la garantía constitucional de libertad de reunión, en tratándose del derecho del trabajo, se encuentra prevista a través de la figura de las coaliciones en los artículos 354 y 355 de la ley laboral, dispositivos que señalan como titulares de ella tanto a patrones como a trabajadores y que le atribuyen la característica de temporal, disolviéndose una vez cumplido el objeto por el que se llevó a cabo.

Por otro lado, laboralmente hablando también, la libertad de asociación encuentra su ejemplo más palpable en los sindicatos, contemplados por los artículos 355 a 380 de la Ley Federal del Trabajo, en donde se establecen los requisitos que deben ser cumplidos para constituir legalmente a ese tipo de organizaciones, sin embargo no debemos dejar de lado a las federaciones o confederaciones que constituyen asociaciones de mayores dimensiones por agrupar sindicatos y federaciones, respectivamente.

Por último podemos referir dentro de la propia garantía de libertad analizada se prevé también como obligación del Estado el respeto absoluto a la misma, indicándose claramente que no podrá ser coartada esa prerrogativa ni

disolverse una reunión encaminada a protestar o a realizar alguna petición ante determinada autoridad, a menos que al hacerlo se le injuriara o se profiriera violencia en su contra.

Artículo 123. Particularidades de la relación laboral.

Una vez establecidas puntualmente las libertades de trabajo, de reunión y de asociación, debemos profundizar un poco más en la regulación constitucional de la relación de trabajo y para ello es menester referir que las relaciones laborales en México encuentran su fundamento primigenio en el artículo 123 de nuestra Carta Magna, el cual establece las condiciones mínimas que deben imperar en ellas para lograr un mayor equilibrio entre los elementos subjetivos que las integran, así como las bases a las que el Congreso de la Unión deberá ajustarse en todo momento para expedir las leyes reguladoras del tema en el territorio mexicano y éstas nunca podrán ser inferiores, atendiendo al principio de supremacía constitucional.

Nuestra Constitución Federal es el resultado de una serie de sucesos históricos, políticos, sociales y culturales desarrollados a lo largo de nuestra historia como nación y el artículo 123 no es la excepción, sobre todo si consideramos que las prerrogativas contenidas en él se lograron después de numerosas batallas que costaron la vida de muchas personas, las cuales en su momento pugnaron por obtener mejores condiciones laborales que respetaran la condición humana.

El artículo señalado estableció las condiciones a las que se sujetarían las relaciones obrero patronales entre particulares, pero también consideró cuales deberían ser observadas cuando el Estado fuera sujeto de la relación de trabajo, en su calidad de patrón, pues hablando simplemente de la relación de trabajo se habla de una desventaja para el trabajador por el hecho de ser la parte débil, atendiendo a que el dueño del capital es el empleador, desventaja acentuada cuando además se tiene tras de sí a todo el aparato gubernamental, respaldando cualquier decisión, por arbitraria que sea.

No obstante la distinción que el precepto realiza cuando se trata de relaciones laborales entre particulares o entre un particular y el estado, asignando para las

primeras las disposiciones del Apartado %A+ y para las segundas las del Apartado %B+, las condiciones previstas son prácticamente las mismas, con algunas peculiaridades para cada apartado.

Es este dispositivo constitucional el que contempla la duración máxima de la jornada de trabajo; el tiempo extraordinario y su forma de pago; las vacaciones y días de descanso de los que deben gozar los trabajadores; el trabajo de menores de edad y de mujeres en condiciones normales y cuando éstas se encuentren en estado de gravidez; el salario, sus características, protección y forma de pago; igualdad de salario para quienes desempeñen trabajo igual; condiciones de seguridad e higiene en el trabajo, seguridad social; huelgas y paros; fondo de vivienda; autoridades competentes en materia de trabajo, entre los más importantes.

Como podemos observar, en nuestra constitución se encuentran plasmados los puntos más trascendentales en la materia y si bien no será necesario referirnos a todos ellos en el desarrollo de nuestra propuesta si era pertinente aludirlos aunque fuera someramente dada su trascendencia, por lo que expuesto lo anterior consideramos concluido el aspecto constitucional y debemos pasar ahora a la regulación que específicamente realiza la legislación federal en lo relativo a las relaciones de trabajo, lo cual haremos en el punto siguiente.

3.2. La Ley Federal del Trabajo y la relación laboral.

En ese orden de ideas, después de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, existen dos ordenamientos Federales que rigen las relaciones laborales en México, según los sujetos a los que vayan dirigidas, de acuerdo con lo previsto por la propia Constitución; así las cosas, por regla general, todas las relaciones obrero patronales se rigen por las disposiciones contenidas en la Ley Federal del Trabajo, en concordancia con el Apartado “A”, del artículo 123 de dicha Constitución, salvo aquéllas en las que el patrón es alguno de los Poderes de la Unión o el Gobierno del Distrito Federal, en cuyo caso deberá regir lo dispuesto por la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, atento a lo dispuesto por el Apartado “B” del artículo en comento; se exceptúan de este último supuesto las relaciones en donde el

patrón es el Estado, pero a través de un organismo descentralizado, pues entonces deberá aplicar la Ley Federal del Trabajo por disposición expresa del multicitado artículo 123 Constitucional.

Para efectos de la presente investigación excluirémos lo preceptuado por la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, toda vez que nuestra propuesta es respecto de la Ley Federal del Trabajo, en esa tesitura resultaría poco práctico aludir a la primera. En ese tenor y toda vez que el contenido de la relación laboral lo es precisamente el trabajo, por ello nos remitimos al numeral 8 de este último ordenamiento legal, el cual define al trabajo como *“toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido para cada profesión u oficio”*, es decir, lo mismo se considera trabajo la actividad realizada por el barrendero, como aquélla desempeñada por un profesionista, no obstante que el primero no requiera capacitación para aprender a barrer y el segundo si haya cursado una serie de estudios para desempeñar su actividad.

Una vez definido el trabajo, es necesario señalar qué es la relación de trabajo, para lo cual debe decirse que según el artículo 20 de la Ley de la materia *“Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le de origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario”*. Tenemos entonces que la relación de trabajo implica necesariamente la existencia de dos sujetos, el trabajador, quien presta el trabajo personal subordinado y el patrón, quien lo recibe y a cambio de él paga un salario.

Ahora bien, por regla general las relaciones de trabajo son por tiempo indeterminado, incluso se entenderán así cuando no se establezca estipulación expresa respecto de la duración de aquélla, no obstante, existen excepciones a dicha regla y es cuando encontramos las relaciones de trabajo para obra o tiempo determinado y por temporada, en el entendido que el señalamiento de una obra determinada sólo podrá ser cuando así lo exija su naturaleza.

En ese mismo orden de ideas, una relación laboral por tiempo determinado sólo deberá existir cuando la naturaleza del trabajo de que se trate así lo exija, cuando la finalidad de aquélla sea sustituir temporalmente a un trabajador y, por último, en

todos aquéllos supuestos puntualmente establecidos por la propia Ley Federal del Trabajo, en el entendido de que si al término del plazo que dure la relación subsiste la materia de trabajo, se prorrogara dicha relación por todo ese tiempo.

Por otro lado, con las reformas a la Ley Federal del Trabajo del 30 de noviembre de 2012, se introdujo una nueva figura tratándose de relaciones laborales, a saber: la capacitación inicial, en la cual el trabajador es contratado, hasta por tres y en algunos casos hasta por seis meses, con la finalidad de que adquiera los conocimientos o habilidades necesarios para desempeñar el empleo para el cual, en todo caso, va a ser contratado, siempre y cuando al término de la capacitación, acredite al patrón ser competente para el desempeño de dicho empleo, de lo contrario se dará por terminada la relación de trabajo. Cabe destacar que, este tipo de relación deberá ajustarse a lo siguiente:

- A) Constar por escrito, so pena de entenderse por tiempo indeterminado en caso de no ser así.
- B) Serán improrrogables.
- C) No podrán ser aplicadas simultánea o sucesivamente al mismo trabajador en la misma empresa, es decir, solo podrá ser por una vez y por el tiempo que la ley lo permite, luego entonces, un trabajador no podrá ser contratado bajo la figura de capacitación inicial para dos o más puestos.
- D) No podrán ser aplicadas más de una vez al mismo trabajador en la misma empresa, aunque sea para puestos distintos o para ascensos, aún cuando haya concluido la relación de trabajo y surja otra con el mismo patrón.
- E) Durante todo el tiempo de la capacitación inicial, el trabajador percibirá su salario y prestaciones que la ley prevé, incluidas las de seguridad social.
- F) La capacitación inicial se considerará para efectos de computo de la antigüedad del trabajador, en caso de que al término de aquella

surja la relación laboral por tiempo indeterminado, sea porque subsista dicha relación o bien porque el trabajador haya sido contratado al acreditar aptitud para el desempeño del empleo.

Como hemos podido ver, las relaciones de trabajo traen consigo una serie de aspectos que la legislación de nuestro país se ha encargado de regular en los cuerpos normativos correspondientes, estableciendo al efecto los puntos más importantes que deben imperar en dichas relaciones y deben ser acatados por las partes que en ellas intervienen, considerando siempre al Estado como un ente rector en dichas relaciones, atendiendo a la competencia determinada por el propio orden jurídico.

Respecto de las cuestiones legales de la relación laboral, es pertinente destacar que los sujetos que intervienen en la misma tienen a su cargo diversas obligaciones a cumplir uno para con el otro y, evidentemente, también cuentan con sendos derechos a su favor, en el entendido que las obligaciones del patrón corresponden a las prerrogativas del trabajador y viceversa.

En ese tenor, una de las obligaciones que la Ley Federal del Trabajo impone al patrón es reconocer al trabajador el tiempo que ha laborado a su servicio, según se desprende del contenido del artículo 158 de la ley en comento; en efecto, dicho numeral establece como derecho de todo trabajador, sea permanente, temporal, para obra determinada o desempeñe trabajos extraordinarios, que se le reconozca su antigüedad en la empresa o establecimiento en donde presta sus servicios, imponiendo al patrón, al mismo tiempo, la obligación de formular el cuadro general de las antigüedades.

Así es, la ley de la materia dispone que el patrón debe cumplir con su obligación de reconocer al trabajador la antigüedad laborada a su servicio, constituyendo una comisión en la que participen representantes de ambos sujetos de la relación laboral, es decir, tanto del patrón como del trabajador, por lo tanto resulta imperioso remitirnos a los numerales 11 y 375 de la Ley Federal del Trabajo, disposiciones normativas las cuales señalan quienes son representantes de uno y otro sujetos, los cuales en todo caso tendrían que integrar la comisión de antigüedades.

Por cuanto se refiere al patrón, en términos del primero de los numerales precitados, sus representantes son los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa, de tal suerte que sus actos obligan al patrón para con los trabajadores, no obstante, en nuestra opinión, no sólo dichos sujetos son quienes pueden intervenir en la comisión de antigüedades, sino cualquier otro sujeto designado por el patrón pues no existe prohibición legal expresa en ese sentido, punto de vista en el que se ahondará en el siguiente capítulo de este trabajo.

En lo relativo a los trabajadores, tratándose de los sindicalizados, por regla general quien los representa en la defensa de sus derechos e intereses en lo individual, es precisamente la organización sindical, atento a lo previsto específicamente por el artículo 375, mencionado en párrafos precedentes, salvo cuando el propio trabajador, expresamente solicite no ser representado por la asociación e intervenir directamente en sus asuntos laborales. No obstante, existe la posibilidad de que en la empresa o establecimiento correspondiente no exista sindicato o bien, que el reconocimiento de antigüedad vaya a realizarse respecto de trabajadores de confianza, en cuyo caso no será posible que la representación del trabajador esté a cargo de la asociación, sin embargo dichos puntos son

materia del siguiente capítulo de esta investigación y en él será donde los abordaremos.

Dicho lo anterior, una vez constituida, la comisión de antigüedades, tendrá única y exclusivamente tres funciones, la primera de ellas es la elaboración del cuadro general de antigüedades de los trabajadores de la empresa, la segunda consiste en darle publicidad a ese cuadro, con la finalidad de que los interesados tengan conocimiento de la fecha de antigüedad que se les reconoce y, la tercera, recibir y resolver las objeciones o inconformidades presentadas por dichos interesados, cuando no estén de acuerdo con la fecha reconocida.

A grandes rasgos, en las líneas anteriores hemos indicado la forma y términos en los que la Ley Federal del Trabajo vigente regula el reconocimiento de antigüedad de los trabajadores, no obstante, a nuestro juicio, las disposiciones existentes son vagas, imprecisas e insuficientes, prueba de ello es que la única norma al respecto es el artículo 158 de la ley en comento, aunado a ello el mismo tiene muchas lagunas cuya enmienda es indispensable, pues esa situación por sí sola genera múltiples conflictos en virtud de los aspectos que quedan a la interpretación de los sujetos de la relación de trabajo y, en su momento, de la propia autoridad jurisdiccional. Luego entonces, es necesario modificar el contenido del artículo mencionado, con la finalidad de establecer puntualmente la forma en que el patrón deberá cumplir con su obligación de reconocer al trabajador su antigüedad.

3.3. Las Comisiones Mixtas de Trabajo.

Para abordar este punto de nuestra investigación es preciso referir que la existencia de las Comisiones Mixtas de Trabajo tienen su origen en nuestra ley suprema, es decir, la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, aunque, si bien es cierto ésta no señala expresamente a la figura de referencia, no menos cierto es que en los apartados respectivos sí señala a la ley reglamentaria como la responsable de establecer los términos en que el patrón debe cumplir con ciertas obligaciones.

En efecto, el artículo 123 Constitucional prevé en su fracción IX el derecho que tienen los trabajadores a ser partícipes en las utilidades obtenidas por la empresa en la cual laboran, recibiendo para ello el porcentaje que señale una comisión constituida para ese fin, teniendo aquí su origen la Comisión para el Reparto de Utilidades.

Asimismo, las fracciones XIII y XV del mencionado numeral 123, respectivamente, imponen al patrón la obligación de capacitar a sus trabajadores e implementar las medidas necesarias para la prevención de accidentes laborales y para garantizar la salud y vida de los empleados, surgiendo de tales obligaciones la Comisión Mixta de Productividad, Capacitación y Adiestramiento, así como la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene.

Además de las comisiones citadas en los párrafos precedentes, la Ley Federal del Trabajo contempla la existencia de dos más, a las que se les denomina: Comisión Mixta para la Formulación del Reglamento Interior de Trabajo y Comisión Mixta para la Elaboración del Cuadro General de Antigüedades, las cuales tienen como función aquélla que su mismo

nombre indica, es decir elaborar tanto el reglamento como el cuadro precitados, según los lineamientos previstos por la propia ley.

Como podemos observar, a nivel constitucional, solo existe obligación de integrar tres comisiones mixtas, quizá atendiendo a la importancia de los aspectos a los que habrán de avocarse, pese a ello, a lo largo de la historia, el legislador optó por agregar en el texto de la ley de la materia otros cuerpos colegiados que, con la intervención de ambos sujetos de la relación de trabajo, se ocuparan de cuestiones que si bien no se encuentran contempladas en nuestra Carta Magna, no por ese motivo dejan de ser importantes, lo cual evidentemente es acertado, sin embargo también debemos calificar de escasas las disposiciones existentes en torno al tema, pues que no son suficientes las comisiones contempladas en la legislación vigente, atendiendo a los muchos otros temas existentes cuya atención es primordial en la empresa o establecimiento correspondiente.

Ciertamente, nuestro orden jurídico normativo adolece de muchas y muy diversas carencias en cuanto hace a las comisiones mixtas, pues no podríamos pretender que solo las cinco contempladas son suficientes porque equivaldría a afirmar que la problemática laboral en las áreas de trabajo radica únicamente en torno a esos temas lo cual evidentemente no es así, en tal virtud son considerables las lagunas legales existentes en ese sentido y requieren ser tomadas en consideración para regularlas en los ordenamientos legales correspondientes, ejemplo de ello sería una Comisión Mixta para el Escalafón que atendiendo a lo resuelto por la Comisión Mixta para el Reconocimiento de las Antigüedades y la de Capacitación, Productividad y Adiestramiento, se encargaría de

determinar a qué trabajadores les correspondería ocupar determinada plaza.

Ahora bien, la normatividad aplicable a las comisiones mixtas cuya existencia es obligatoria en toda empresa o establecimiento, es también escueta en extremo, pues pese a estar debidamente reglamentadas en aquélla son mínimas las disposiciones al respecto, podría decirse que el legislador las plasmó por no dejar de hacerlo pero no porque tuviera una verdadera inquietud en preservar la seguridad y armonía que debe existir en el lugar de trabajo y entre los sujetos integrantes de la relación laboral. En lo tocante a ese tema y aún cuando no es materia de nuestra investigación, debemos resaltar la importancia de atender la problemática existente y por ende la necesidad de que el poder legislativo se preocupe por ahondar un poco más en ese sentido y, a través de las modificaciones legales pertinentes, se atiendan las dificultades que generan en la práctica las lagunas señaladas.

Aunado a lo anterior, debemos recordar que el artículo 392 de la Ley Federal del Trabajo prevé la posibilidad de que, además de las obligatorias, a través de los contratos colectivos celebrados entre patrones y sindicatos sean creadas en el centro de trabajo otras comisiones mixtas, atendiendo a las necesidades de la empresa o establecimiento.

Establecido el fundamento constitucional y legal de las comisiones que deben existir en toda empresa o establecimiento, es ahora preciso entrar de lleno al estudio de cada una de ellas a efecto de distinguirlas y entender de una manera general las funciones que tienen a cargo.

3.3.1. Comisión Mixta de Seguridad e Higiene.

Para entrar de lleno al estudio de la Comisión Mixta que nos ocupa, es necesario definir previamente los términos Seguridad e Higiene y según el Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española la palabra seguridad deriva del latín *securitas-atis* y se define como *Í Calidad de seguroí*

⁵², asimismo sobre la palabra seguro refiere, en su primera acepción como aquello *Í Libre y exento de todo peligro, daño o riesgoÍ*.⁵³

Por cuanto se refiere al vocablo higiene, el mismo diccionario en mención nos da la definición siguiente: *Í Parte de la medicina que tiene por objeto la conservación de la salud y la prevención de enfermedadesÍ*.⁵⁴

Luego entonces, las obligaciones del patrón en materia de seguridad e higiene, se traducen en que las instalaciones del centro laboral estén libres de cualquier peligro o daño para los trabajadores, implementando para ello las medidas necesarias encaminadas a lograr tal fin y a prevenir cualquier enfermedad o accidente de trabajo que pueda causar una afectación en la salud o integridad física de aquéllos.

Como se ha mencionado en el capítulo anterior, nuestra Constitución Federal prevé en su texto la existencia de la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene, pues si bien es cierto que dicho cuerpo normativo no establece expresamente tal circunstancia, no menos cierto es que el artículo 123 de aquél, en su apartado *Í AÍ*, fracción XV, constriñe al patrón observar determinados preceptos y a implementar diversas medidas en la empresa, con la finalidad de garantizar la salud y la vida de los trabajadores, obligaciones todas que desembocan y dan lugar a la creación de la Comisión materia de este apartado.

⁵² Real Academia Española, *Diccionario de la Lengua Española*, recuperado en México, Distrito Federal, del sitio web <http://lema.rae.es/drae/?val=seguridad>, el día 28 de abril de 2013, 19:00 horas.

⁵³ Ídem.

⁵⁴ Ídem.

En ese orden de ideas, con las reformas del 2012, la Ley Federal del Trabajo en estricto apego a nuestra Carta Magna, aunque señala al patrón como responsable de la seguridad e higiene en el trabajo, así como de la prevención de los riesgos de trabajo, también obliga a los trabajadores a acatar las normas y medidas que en esa materia se establezcan para el centro de trabajo, es decir prevé una responsabilidad compartida para ambas partes, pues de nada serviría que el patrón cumpliera con su obligación en esa materia si el trabajador no acatara las disposiciones y medidas pertinentes.

Asimismo, el artículo 509 de la Ley Federal del Trabajo dispone puntualmente que dentro de cada empresa o establecimiento deberán de existir las comisiones de seguridad e higiene que sean necesarias y que tendrán básicamente las siguientes finalidades:

- a) Investigar las causas de los accidentes y enfermedades en el trabajo.**
- b) Proponer las medidas preventivas necesarias para evitar los accidentes y enfermedades en el trabajo.**
- c) Vigilar que las medidas preventivas implementadas sean cumplidas.**

Es menester señalar que el precepto en comento no determina un número preciso de comisiones de seguridad e higiene que deban constituirse en la empresa, únicamente se limita a señalar que deberán existir las sean necesarias, sin precisar en qué radica esa necesidad, es decir, el patrón no tiene los parámetros pertinentes para determinar cuántas de dichas comisiones deben ser integradas en su empresa o establecimiento. Al respecto, consideramos que el legislador pretendió referirse a las dimensiones del establecimiento, pues desde luego, no es lo mismo una empresa con únicamente diez trabajadores a su servicio, a una cuya plantilla

laboral es de seis mil trabajadores, pues evidentemente la primera requerirá únicamente una de las comisiones mencionadas, mientras la última necesitará un número mayor de ellas, pues para atender a tantos trabajadores una sería insuficiente.

Así las cosas, como ya hemos mencionado, la Comisión de Seguridad e Higiene debe ser integrada por el mismo número de representantes del patrón y de los trabajadores, de donde le resulta el nombre de mixta.

3.3.2. Comisión Mixta de Productividad, Capacitación y Adiestramiento.

La Comisión Mixta a estudiarse en este apartado tiene su origen en la Constitución Política de nuestro país, misma que en su artículo 123, fracción XIII, deja muy en claro que sin importar la actividad a la que se dediquen, es obligación de las empresas capacitar a sus trabajadores, disposición retomada por la Ley Federal del Trabajo en su artículo 132, fracción XV, previendo como una de las obligaciones de los patrones la de proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores.

Ahora bien, antes de abordar los preceptos legales que regulan a la Comisión Mixta, materia de estudio en este apartado, hemos de verter las definiciones que al efecto nos da el Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española, respecto de los vocablos Productividad, Capacitación y Adiestramiento, entendiéndose por lo primero aquello que tiene la *calidad de dar o rendir fruto*, por lo tanto la productividad en el trabajo va encaminada a lograr un mejor rendimiento de los trabajadores en el desempeño de su labor.

La capacitación, según el diccionario de la Real Academia de la Lengua Española, se traduce en la acción y efecto de capacitar, es decir **hacer a alguien apto, habilitarlo para algo**⁵⁵. Por cuanto se refiere al adiestramiento, el propio diccionario en comento, lo define como la acción y efecto de adiestrar o hacer diestro a alguien, asimismo se dice que es diestro aquél que es **hábil, experto en un arte u oficio**⁵⁶.

Como podemos ver, la capacitación y el adiestramiento se refieren a dos cuestiones totalmente diferentes, esto es, la primera tiene como finalidad proporcionar al sujeto los conocimientos necesarios para desarrollar alguna actividad, en tanto que con el adiestramiento se busca llevar al sujeto a adquirir un conocimiento más profundo aún, del ya poseído, para convertirlo en un especialista en la materia.

En esa tesitura y entrando al tema, es preciso destacar que lo anterior no pasa desapercibido para la Ley Federal del Trabajo, la cual en sus artículos 153-B y 153-C prevé cual es el objetivo de cada una de las figuras en análisis. En efecto, por disposición legal, quienes deben ser sujetos de capacitación son aquellos trabajadores de nueva contratación y aquéllos que, laborando ya para la empresa o establecimiento, se interesen en ocupar puestos de nueva creación o plazas vacantes, lo cual consideramos acertado, toda vez que son dichos trabajadores los que requieren adquirir conocimientos para desempeñar la nueva labor encomendada.

Por otro lado, con las reformas a la Ley Federal del Trabajo, del 30 de noviembre de 2012, se incluyó la posibilidad de que el apoyo prestado por el patrón a los trabajadores para iniciar, continuar o concluir ciclos escolares

⁵⁵) Ídem.

⁵⁶) Ídem.

de los niveles básicos, medio o superior, pueda formar parte de los programas de capacitación en la empresa, disposición con la que los trabajadores se ven favorecidos al presentárseles mayores oportunidades de superación, pues al tener una mejor preparación académica pueden aspirar a mejores puestos y, por ende, a un mejor salario.

El adiestramiento, como ya lo hemos comentado anteriormente, tiene como finalidad que el trabajador se vuelva experto en la actividad que desarrolle, y, según el numeral 153-C de la ley reglamentaria del artículo 123 constitucional, va de la mano con la productividad en la empresa, pues si ésta cuenta con trabajadores versados en el ramo en que se desempeñan, ello va a traducirse en procesos de producción mucho más competitivos en el mercado, ergo, el artículo de referencia establece como objeto del adiestramiento la actualización y perfeccionamiento de las habilidades ya poseídas por los trabajadores, así como el mejoramiento de su nivel educativo, precisamente para hacerlos expertos en su actividad, ello incluye proporcionarles información para aplicar las nuevas tecnologías implementadas en la empresa.

Aún mas, el legislador prevé como parte del adiestramiento, hacer del conocimiento de los trabajadores los riesgos y peligros a que están expuestos durante el desempeño de sus labores, así como las disposiciones normativas que existan en la materia para prevenir riesgos de trabajo, pues mientras mayor información tengan al respecto, podrán realizar su trabajo con mayor responsabilidad, protegiendo así su integridad, lo que ha de traducirse en un beneficio también para el patrón.

En relación con la productividad, la ley de la materia en su artículo 153-I, da su propia definición sobre el particular, entendiéndose por tal *ÍÁ* el

resultado de optimizar los factores humanos, materiales, financieros, tecnológicos y organizacionales que concurren en la empresa, en la rama o en el sector para la elaboración de bienes o la prestación de servicios, con el fin de promover a nivel sectorial, estatal, regional, nacional e internacional, y acorde con el mercado al que tiene acceso, su competitividad y sustentabilidad, mejorar su capacidad, su tecnología y su organización, e incrementar los ingresos, el bienestar de los trabajadores y distribuir equitativamente sus beneficios.

Expuestos los conceptos anteriores y habiendo quedado clara la obligación del patrón de capacitar y adiestrar a sus trabajadores, es preciso destacar que todos los patrones deben cumplir con dicha obligación, pues en términos de la Ley Federal del Trabajo puede tener tal carácter toda persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores, no obstante sólo están obligados a constituir la comisión mixta de productividad, capacitación y adiestramiento aquellos patrones que tengan a su servicio más de 50 trabajadores, según el artículo 153-E de la propia ley en comento.

La comisión mixta mencionada deberá constituirse con igual número de representantes de los trabajadores y de los patrones, de ahí es de donde deviene la característica de mixta, pues en ella intervienen ambos sujetos de la relación laboral, con la finalidad de velar y defender los derechos de la parte que representan.

En esa tesitura, las funciones que el artículo 153-E de la Ley Federal del Trabajo le atribuye a la comisión en análisis son las siguientes:

- a) Vigilar, instrumentar, operar y mejorar los sistemas y los programas de capacitación y adiestramiento.
- b) Proponer los cambios necesarios en la maquinaria, los equipos, la organización del trabajo y las relaciones laborales, de conformidad con las mejores prácticas tecnológicas y organizativas que incrementen la productividad en función de su grado de desarrollo actual.
- c) Proponer las medidas acordadas por el Comité Nacional y los Comités Estatales de Productividad, para impulsar la capacitación, medir y elevar la productividad y garantizar el reparto equitativo de sus beneficios.
- d) Vigilar el cumplimiento de los acuerdos de productividad.
- e) Resolver las objeciones que, en su caso, presenten los trabajadores con motivo de la distribución de los beneficios de la productividad.

Aunado a lo anterior y no obstante que en el listado señalado no se encuentran, resulta preciso destacar que existen otras dos funciones encomendadas por la ley de la materia a la comisión estudiada, en efecto, el numeral 153-T de aquélla, le atribuye la facultad de autenticar las constancias de competencia o de habilidades laborales expedidas a los trabajadores por las entidades instructoras, cuando éstos presenten y aprueben ante dichas entidades el examen en el que demuestren tener los conocimientos y/o capacidad para desempeñar el puesto.

Asimismo, el artículo 39-A de la Ley Federal del Trabajo prevé como atribución de la Comisión Mixta de Productividad, Capacitación y Adiestramiento emitir su opinión al respecto, cuando el patrón pretenda dar por terminada la relación laboral, sin responsabilidad alguna, una vez que haya concluido la contratación por un periodo a prueba y considere que el trabajador no acreditó tener los conocimientos necesarios para el puesto.

Como se observa, la Comisión Mixta de Productividad, Capacitación y Adiestramiento tiene una función importante en la empresa, de ahí que el legislador haya previsto su existencia en la norma laboral, sin embargo parece haber olvidado que todo dispositivo legal para tener eficacia requiere señalar la consecuencia de su incumplimiento, pues de lo contrario se convierte en imperfecto; pero eso no sucede en este caso, toda vez que la Ley Federal del Trabajo, como ya lo señalamos, prevé como obligación de toda empresa y/o patrón con más de 50 trabajadores, integrar la Comisión analizada en este apartado, no obstante no establece sanción alguna para el caso de infringir tal obligación, por lo tanto quedaría a la voluntad del patrón ceñirse o no a lo preceptuado por la ley.

Pese a lo apuntado, el legislador estableció en la norma laboral una sanción genérica, como previendo cualquier omisión en algún aspecto específico, de tal suerte que el artículo 1002 de la ley de la materia impone como sanción a quien infrinja cualquiera de sus disposiciones, una multa desde 50 y hasta 5000 días de salario mínimo general, siempre que para la correspondiente infracción no se haya previsto sanción específica alguna.

Aunado a lo anterior, la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 153-F, faculta a la autoridad laboral para vigilar que la Comisión Mixta estudiada sea constituida en la empresa, cumpla sus obligaciones y funcione de manera correcta, luego entonces, si alguna de esas cosas no sucede, el patrón podrá ser sancionado por la autoridad laboral, en los términos descritos en el párrafo que antecede, pudiendo denunciar tal incumplimiento cualquier trabajador o el sindicato.

3.3.3. Comisión Mixta de Participación de los Trabajadores en las Utilidades.

Como se mencionó en otro punto de este capítulo, la Comisión Mixta de Participación de los Trabajadores en las Utilidades tiene su fundamento en el artículo 123, fracción IX, de la Constitución Política mexicana, en efecto, en dicho numeral se prevé el derecho de los trabajadores para que el patrón los haga partícipes de las ganancias obtenidas en la empresa, disposición que, a su vez, reproduce el artículo 117 de la Ley Federal del Trabajo, en estricta concordancia con nuestra carta magna.

De igual manera, los preceptos en comento, en relación con el 118 y 120 de la Ley citada, contemplan la existencia de una Comisión Nacional que, integrada por representantes de los patrones, de los trabajadores y del Gobierno, establezca el porcentaje de las utilidades ha de ser repartido, realizando previamente los estudios e investigaciones pertinentes, en los que deberá considerarse la necesidad de fomentar el desarrollo industrial del país, el interés razonable que debe percibir el capital y la necesaria reinversión de éste.

En ese tenor de ideas, una vez establecido el porcentaje de utilidades que las empresas deben repartir entre sus trabajadores, es necesario determinar como será repartido dicho porcentaje entre aquéllos y para ese efecto, la Ley Federal del Trabajo preceptúa que debe conformarse una Comisión integrada por igual número de representantes de los trabajadores y del patrón, en términos de lo dispuesto por el artículo 132, fracción XXVIII, en relación con el 125 de la Ley en comento. Cabe destacar que no podrán fungir como representantes de los trabajadores, aquéllos que aún teniendo tal calidad sean de confianza, por disposición expresa del artículo 183 de la ley de la materia, prohibición atinada si consideramos que los trabajadores de confianza son, por ley, representantes del patrón.

Al efecto y para tener una mejor idea de lo que se ha mencionado, debemos decir que la Comisión en estudio, tiene las siguientes obligaciones:

- a) Elaborar el proyecto de participación de utilidades de cada trabajador.**
- b) Fijar el proyecto de participación de utilidades en un lugar visible de la empresa.**
- c) Resolver las objeciones que, en su caso, formulen los trabajadores al proyecto de participación de utilidades.**

Ahora bien, para que la Comisión Mixta cumpla con las obligaciones precitadas, el patrón debe a su vez de cumplir con la obligación que al efecto le impone el artículo 125, fracción I, de la Ley de la materia y proporcionar todos los elementos que tenga en su poder para la elaboración del proyecto correspondiente.

Como se observa, la Comisión mencionada en este apartado no es de naturaleza permanente, sino debe constituirse anualmente, así las cosas, el artículo 122 de la Ley Federal del Trabajo, indica que el reparto de utilidades debe llevarse a cabo dentro de los sesenta días siguientes a la fecha en que deba pagarse el impuesto anual, es decir entre los meses de abril y mayo o bien, mayo y junio, según si el patrón es persona moral o física, pues hemos de recordar que las primeras presentan su declaración anual en marzo y las segundas en abril. Luego entonces, es en esas fechas cuando debe integrarse la comisión mixta para el reparto de utilidades.

Así, cuando el patrón falte a alguna de las obligaciones legales en materia de reparto de utilidades, incluida la integración de la comisión mixta para realizar dicho reparto, se hará acreedor a una multa de 250 y de hasta 5000

salarios mínimos, como se observa, respecto a este tema, el legislador si tuvo el cuidado de establecer una sanción en caso de incumplimiento, por lo que no existe necesidad de aplicar la genérica, como si sucede con el tema tratado en el punto anterior de este capítulo.

3.3.4. Comisión Mixta del Reglamento Interior de Trabajo.

Ahora debemos hablar de la comisión mixta encargada de formular el Reglamento Interior de Trabajo, para lo cual es preciso mencionar que la ley de la materia es en extremo lacónica, pues regula lo relativo a dicho reglamento en solo cuatro artículos que van del 422 al 425, aún más, de esos preceptos legales, sólo uno hace alusión a la comisión que nos ocupa en este apartado.

En efecto, la Ley Federal del Trabajo, en la fracción I de su artículo 424, dispone que el Reglamento Interior de Trabajo deberá ser formulado por una comisión mixta que se integrará por representantes del patrón y de los trabajadores, sin embargo no señala nada más en ese sentido, pues el resto de las fracciones del mencionado artículo prevén aspectos relacionados con el propio reglamento interior pero no con la comisión encargada de formularlo.

Con lo anterior podemos afirmar que ni siquiera se encuentra contemplada implícitamente como obligación legal del patrón la de integrar o formar la Comisión Mixta para la Elaboración del Reglamento Interior de Trabajo, no obstante es imperioso señalar que el artículo 132, fracción XXVIII de la Ley Federal del Trabajo, si señala a su cargo la de participar en la integración y funcionamiento de las comisiones que deban formarse en el centro de trabajo, por lo tanto de tal disposición podríamos derivar la primera de las obligaciones en comento.

Asimismo, en caso de que el patrón no integrara la comisión en estudio, podría imponérsele como sanción una multa de 50 hasta 5000 días de salario

mínimo general, según lo dispone el artículo 1002 de la ley de la materia para todo aquél que infrinja cualquiera de las disposiciones contenidas en la propia ley, sanción que, como ya hemos mencionado en apartados anteriores, corresponde a la genérica plasmada por el legislador en el texto normativo y aplicable cuando la conducta infractora no se encuentre exactamente sancionada en la ley.

Como se observa, a pesar de que en el Reglamento Interior de Trabajo deben establecerse las condiciones laborales rectoras de la relación, tales como el horario en el que se desempeñará el servicio; los días y lugar de pago de salarios; normatividad para prevenir riesgos de trabajo; disposiciones disciplinarias, etc., lo cierto es que las disposiciones legales relativas a la integración de la comisión mixta encargada de formularlo son casi nulas, porque en ellas ni siquiera se contempla el número de representantes que de cada parte deberán intervenir para integrar la comisión, la forma y momento de su constitución, ni las facultades u obligaciones a su cargo, salvo la de elaborar el reglamento; no obstante, tales lagunas legales no son materia de estudio en esta investigación y no es preciso ahondar en ellas.

3.3.5. Comisión Mixta para el Reconocimiento de Antigüedades en la Empresa.

Hemos llegado al punto final de este capítulo en el que deberíamos hacer referencia a todo lo relativo a la Comisión Mixta para el Reconocimiento de Antigüedades en la empresa, sin embargo consideramos innecesario hacer señalamiento alguno por lo que hace al tema en virtud de que éste será materia de un acucioso análisis en el capítulo cuatro de esta investigación, luego entonces, resultaría ocioso además de redundante abordar dos veces el mismo punto.

CAPÍTULO 4

DE LA REFORMA AL ARTÍCULO 158 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

Hemos llegado a la parte medular de nuestro trabajo de investigación y es en este punto en el que entraremos de lleno al tema, pues haremos una reseña lo más completa posible acerca del reconocimiento de antigüedad de los trabajadores en la empresa, por tal motivo será necesario desmenuzar el único precepto normativo que alude a esa prerrogativa laboral, esto es el artículo 158 de la Ley Federal del Trabajo, con la finalidad de tener los elementos necesarios para realizar una aportación constructiva al respecto.

Comenzaremos enumerando los aspectos positivos del precitado artículo 158, es decir aquellos puntos considerados por el legislador al momento de reglamentar la figura del reconocimiento de antigüedad y posteriormente pasaremos a hacer mención de los que fueron olvidados e indudablemente son de especial importancia porque de ellos derivan diversas lagunas legales atentatorias contra el principio de seguridad jurídica que debe imperar en nuestro estado de derecho por así consignarlo en su texto nuestra ley suprema.

Posteriormente haremos referencia a algunos criterios emitidos por nuestros tribunales federales o por la propia Suprema Corte de Justicia en relación al reconocimiento de antigüedad en la empresa, los cuales deben ser observados y aplicados de manera obligatoria por toda autoridad jurisdiccional, atento a lo previsto por la ley de la Ley de Amparo, mención que se torna imprescindible atendiendo a la vaga regulación legislativa que debe complementarse con la interpretación realizada al efecto por el poder judicial federal.

Por último, cerraremos nuestro capítulo con una recopilación de los puntos abordados en el mismo y haremos una propuesta de reforma al artículo 158 de la ley de la materia en donde plasmaremos los puntos que consideramos deben ser incluidos en la regulación actual para colmar los vacíos legales en el tema.

4.1. Análisis jurídico del artículo 158 de la Ley Federal del Trabajo.

Como ya hemos expresado en el capítulo anterior de este trabajo de investigación, el patrón tiene diversas obligaciones respecto de los trabajadores, todas importantes indudablemente, sin embargo para nuestro tema es relevante la concerniente al reconocimiento de antigüedad de aquéllos, en términos de lo previsto por el artículo 158 de la Ley Federal del Trabajo; no obstante también hemos mencionado anteriormente que la regulación en ese sentido presenta diversas complicaciones por ser extremadamente vaga, puesto que el precepto legal señalado es el único encargado de sentar las bases legales al respecto, circunstancia poco o tal vez nada acorde a nuestra realidad social.

Para entrar de lleno al análisis del artículo en comento, hemos de decir que éste contempla los siguientes aspectos:

- A) El derecho que tienen los trabajadores, permanentes como temporales, a la determinación de su antigüedad, e implícitamente la obligación del patrón a realizar tal determinación.**
- B) La integración de una Comisión formada por representantes, tanto del patrón como del trabajador (mixta), cuyo objetivo es determinar la antigüedad referida en el inciso A).**

C) La Comisión Mixta señalada en el inciso anterior determinará la antigüedad de los trabajadores a través de un cuadro general de antigüedades al que deberá dársele publicidad y contemplará categorías de profesión y oficio de los trabajadores.

D) Una vez determinada la antigüedad de los trabajadores, la Comisión Mixta indicada en el inciso B), recibirá las inconformidades que aquéllos pudieran presentar y emitirá resolución al respecto, la cual podrá ser recurrida ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

Los mencionados son los aspectos positivos que la ley de la materia prevé respecto del reconocimiento de la antigüedad de los trabajadores, es decir se trata de los puntos que el legislador incluyó en la norma, sin embargo ésta, entiéndase como tal el multireferido artículo 158, omitió considerar diversos e importantes tópicos, entre los cuales es preciso destacar los siguientes:

- I. Se prevé la integración de una Comisión Mixta para reconocer la antigüedad de los trabajadores pero no se precisa el momento y la forma en que debe ser integrada, ni se indica si dicha comisión debe ser permanente o transitoria.**
- II. Aún cuando dispone que la Comisión Mixta para reconocer la antigüedad de los trabajadores debe ser conformada por representantes de éstos y del patrón, no establece la forma en que deben ser designados ni el número de integrantes a intervenir en ella.**
- III. No indica si los representantes de las partes pueden o deben aportar elementos o documentos para la determinación de la antigüedad.**
- IV. No dispone la forma, lugar y momento en que debe darse publicidad al cuadro general de antigüedades.**
- V. Omite precisar la forma y tiempo en que los trabajadores inconformes podrán formular las objeciones que pudieran tener en relación con la antigüedad determinada por la comisión mixta constituida para ese efecto,**

así como los plazos y forma en que ésta debe resolver la inconformidad planteada.

Con los puntos referidos podemos darnos cuenta, el legislador pretendió consignar en el texto legal un derecho sumamente importante a favor de la clase trabajadora, como lo es el hecho de que su antigüedad al servicio del patrón sea reconocida por éste con la finalidad de establecer las bases que deber servir como parámetro para otras prerrogativas, sin embargo la intención no fue suficiente y lo previsto por la ley de la materia en relación al tema resulta hasta nuestros días demasiado vago e impreciso, generando con ello incertidumbre para los sujetos que intervienen en la relación laboral, circunstancia que desde luego se traduce en falta de seguridad jurídica.

De igual manera debe resaltarse que tampoco existe un precepto específico para sancionar la conducta omisa del patrón por no reconocer la antigüedad de sus trabajadores, en tales circunstancias podríamos afirmar que el artículo 158 de la Ley Federal del Trabajo es una norma incompleta pues establece una obligación a cargo de un sujeto, sin embargo no prevé un mecanismo para coaccionar a éste a cumplir con aquélla, por lo tanto queda a capricho del obligado acatar o no el texto legal, total, a fin de cuentas ninguna sanción se aplicará a su conducta omisa.

No obstante lo expuesto, como ya lo hemos señalado en el capítulo anterior de esta investigación, creemos, que ante el incumplimiento del patrón en cuanto al tema respecta, perfectamente podría aplicarse la sanción prevista por el artículo 1002 de la ley de la materia, atento a que condena la transgresión a cualquier norma de trabajo contemplada en ella cuando no exista sanción concreta.

Pese a lo anterior y con la finalidad de contar con una regulación más completa en el tema, consideramos necesario que la normatividad laboral contemple una punición determinada para el caso de que se presente incumplimiento en la determinación de la antigüedad de los trabajadores, pues de lo contrario se continuaría tolerando la transgresión de los derechos del trabajador.

Luego entonces, es imperioso que cuanto antes se atienda la problemática existente en ese sentido y se haga una reforma sustancial al artículo 158 de la Ley Federal del Trabajo en la que se precisen todos los aspectos omitidos, estableciéndose un procedimiento detallado a seguir en el reconocimiento de antigüedad de los trabajadores, subsanando así las lagunas legales actualmente existentes en ese aspecto.

Es precisamente la escueta y defectuosa regulación con habida en la materia lo que nos motivó a desarrollar esta investigación y a presentar, desde luego, una propuesta encaminada a mejorar los aspectos legislativos en el tema a fin de establecer condiciones más favorables para ambos sujetos de la relación de trabajo, pues hemos de recordar que una norma incompleta de ninguna manera cumple su cometido de regular la conducta del hombre en sociedad, puesto que no cubre todos los puntos necesarios.

4.2. La Comisión Mixta para el Reconocimiento de Antigüedades en la empresa.

El presente subtema es fundamental para el desarrollo de esta investigación pues en él ahondaremos en los aspectos contemplados por la ley y también abordaremos aquellos que se omitieron en lo referente al reconocimiento de antigüedad de los trabajadores en la empresa o establecimiento para la cual

prestan el servicio, pues como hemos señalado en párrafos previos muchas son las carencias en ese sentido y tendremos que referirlas.

El artículo 158 de la Ley Federal del Trabajo contempla como derecho de todo trabajador que su antigüedad al servicio del patrón le sea determinada y reconocida, por ello es preciso seguir el escueto procedimiento previsto por el mismo, para lo cual es necesario constituir en el centro de trabajo una de las comisiones a que hace referencia el mismo ordenamiento, la cual tendrá a su cargo dicha tarea. Esta comisión deberá ser mixta, por lo tanto ha de integrarse con representantes de los trabajadores y del patrón, integración lógica si consideramos que cada uno de ellos tendrá a su cargo la defensa de los intereses de la parte que representa, a pesar de no estar expresamente señalado en el numeral en comento, pues pretender la intervención de una de las partes sería inequitativo e injusto para la otra.

No obstante lo anterior, el precepto en análisis en ninguna parte de su texto aclara en qué momento de vigencia de la relación laboral debe ser constituida la comisión mixta para el reconocimiento de antigüedad, omisión que propicia la postergación del cumplimiento de la obligación patronal en lo relativo al tema y de la misma manera genera incertidumbre jurídica para la parte trabajadora, quien no tendrá certeza del tiempo laborado al servicio de la empresa o establecimiento, pues aún cuando tenga conocimiento de ello lo cierto es que el reconocimiento de antigüedad válido será el realizado por la multicitada omisión, y el mismo servirá para el otorgamiento de otros derechos derivados de la antigüedad, los cuales ya hemos precisado en el capítulo dos de este trabajo.

El texto legal en estudio es omiso también en señalar si debe seguirse algún procedimiento formal para integrar la comisión mixta en cuestión y si una vez integrada quedará constituida permanentemente en la empresa o establecimiento para reconocer la antigüedad de otros trabajadores, lo cual sin duda sería considerablemente gravoso para el patrón quien, por ese solo hecho, tendría que pagar un salario a los miembros integrantes, no obstante que prácticamente carecerían de actividades pues al reconocer la antigüedad de la totalidad de trabajadores habrían agotado la razón de su existencia, aunque no debemos olvidar que el reconocimiento de antigüedad no es la única función de la multireferida comisión pues también deberá recibir cualquier inconformidad planteada al respecto por los trabajadores, en cuyo caso se prolongaría más su existencia, incluso indefinidamente, al no precisar la ley el plazo para hacer valer esa inconformidad, por lo tanto eso podría suceder en cualquier tiempo.

Por otro lado, suponiendo que la comisión analizada no tuviera el carácter de permanente, sino transitoria y debiera estar constituida únicamente hasta concluir el reconocimiento de antigüedad de los trabajadores de la empresa o establecimiento correspondiente, cabría la interrogante de qué sucedería con los trabajadores cuyo ingreso fuese posterior a dicho reconocimiento, pues si para ese entonces ya estuviera disuelta, es evidente que debería ser constituida nuevamente para el mismo fin pero ahora en relación a los nuevos laboriosos, quienes también serían titulares del derecho en el mismo sentido.

Aunado a lo anterior, también aquí nos encontramos con el problema de las inconformidades, pues al disolverse la comisión no habría ante quien presentarlas o, como ya hemos señalado en el párrafo precedente, tendría que optarse por tenerla constituida de manera permanente en espera siempre de que fuera planteada alguna objeción.

De igual manera resulta sumamente criticable la normatividad vigente, pues de ninguna manera prevé el procedimiento a seguir por la comisión mixta para resolver las mencionadas inconformidades, dejando con ello en estado de indefensión tanto a la parte trabajadora como al patrón, pues la primera tendrá que esperar eternamente a que la comisión quiera o pueda resolver su inconformidad, aunque siempre tendrá la opción de acudir directamente a la autoridad jurisdiccional competente para que sea ella quien determine la procedencia o improcedencia de su queja, generando con ello más carga de trabajo de la ya existente para la citada autoridad y consecuentemente retrasando más aún la justicia laboral no solo para el inconforme sino también para el resto de los gobernados cuyas acciones se hayan deducido ante ella. El patrón, por su parte, también deberá permanecer a la expectativa de que en cualquier momento el trabajador se inconforme con la antigüedad reconocida, sin importar el tiempo transcurrido.

Debe resaltarse que el multimencionado artículo 158 de la ley laboral dispone también que la comisión mixta para el reconocimiento de las antigüedades ordenará la publicidad del cuadro elaborado, lo cual implícitamente presupone que esa tarea no está a su cargo, sin embargo dar una orden implica la existencia de un sujeto emisor y de un receptor encargado de cumplirla, pero en este caso el texto legal no hace señalamiento de la persona que hará esto último, luego entonces, la comisión mixta podría dar la orden a cualquiera pero si quien la recibe no tiene obligación de cumplirla puede optar por ignorarla, quedando de esa manera sin efecto la disposición normativa pues podría nunca cumplirse, por tanto el dispositivo legal carecería de efecto alguno.

En ese mismo orden de ideas, otra carencia del dispositivo legal estudiado es que no establece la forma de hacerse la publicación del cuadro general de

antigüedades, sobre todo considerando que en términos del diccionario de la real academia de la lengua española publicar es *Íhacer notorio o patente, por televisión, radio, periódicos o por otros medios, algo que se quiere hacer llegar a noticia de todos.*⁵⁷

Observando la definición vertida podemos darnos cuenta que la ley tampoco precisa la forma en que debe hacerse la publicación del cuadro general de antigüedades, pues atendiendo a aquella, dicha publicación puede realizarse por cualquier medio siempre y cuando se haga notoria la información a todos los trabajadores de la empresa o establecimiento, es decir, todos deben enterarse de la antigüedad reconocida a cada uno de ellos, lo cual puede hacerse incluso de viva voz en alguna reunión o junta.

Así las cosas, es evidente la laguna legal en ese aspecto, puesto que de publicarse oralmente la antigüedad reconocida a los trabajadores, sería incierta la fecha de la cual partir para el computo de la prescripción del derecho a inconformarse con la misma, sobre todo porque la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha resuelto que la referida prerrogativa solo puede prescribir si la comisión mixta les hace de su conocimiento cuál es la antigüedad reconocida, según se desprende del criterio jurisprudencial *ANTIGÜEDAD GENERAL EN LA EMPRESA. EL DERECHO DE LOS TRABAJADORES A INCONFORMARSE CON AQUELLA QUE DETERMINE EL PATRÓN EN TÉRMINOS DEL ARTÍCULO 158 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, SÓLO PUEDE PRESCRIBIR SI EL RECONOCIMIENTO RELATIVO PROVIENE DE LA COMISIÓN MIXTA A QUE SE REFIERE DICHO PRECEPTO*, el cual se referirá en los siguientes puntos.

4.2.1. Reconocimiento de Antigüedad de los trabajadores Sindicalizados.

⁵⁷ Real Academia Española, Diccionario de la Lengua Española, recuperado en México, sitio web <http://lema.rae.es/drae/?val=seguridad>, el 08 de diciembre de 2013, 18:00 horas.

Una vez abordadas las lagunas jurídicas existentes en torno a la comisión mixta para el reconocimiento de antigüedades en la empresa, es preciso avocarnos al estudio del correspondiente procedimiento en la materia, tratándose de trabajadores sindicalizados, pues aún cuando la Ley Federal del Trabajo no hace distinción alguna al respecto y únicamente consigna el derecho a favor de los laboriosos, desde nuestro punto de vista no puede darse el mismo tratamiento a quienes se encuentran agremiados a un sindicato que a aquéllos que se desempeñan como representantes del propio patrón.

En esencia y aparentemente no existe problemática para determinar la antigüedad de un trabajador afiliado a un organización sindical, en virtud de que el contenido del artículo 158 de la Ley Federal del Trabajo prevé que la comisión encargada de realizar la tarea en comento debe integrarse con representantes de cada una de las partes integrantes de la relación laboral, esto es, cuando menos uno del patrón y uno del trabajador, sin embargo esa disposición, de inicio plantea la existencia del primer problema al cual deberá hacerse frente en el procedimiento, es decir la forma en que ha de designarse a esos representantes.

Ahora bien, a pesar de que el multimencionado numeral 158 de la Ley Federal del Trabajo omite precisar diversas circunstancias al respecto, debemos decir que en nuestra opinión no es necesaria la designación formal de los representantes de las partes porque consideramos suficiente que se reúnan por la parte patronal cualquiera de los sujetos señalados en el numeral 11 de la ley en comento y la representación sindical del trabajador interesado en el reconocimiento su antigüedad, pues en términos de lo dispuesto por dicho numeral y por el 375 del precitado cuerpo legal, están facultados para obligarse a nombre de cada una de las partes.

En estricto sentido sería suficiente la reunión referida en el párrafo anterior para cumplir con lo dispuesto por la Ley Federal del Trabajo y se procediera, tanto al reconocimiento de antigüedad de todos los trabajadores de la empresa o establecimiento como a la elaboración del cuadro general en la materia, es decir no es necesario que cada una de las partes designe a la persona que ha de representarlos en la comisión para el reconocimiento de las antigüedades, porque de eso se ha encargado ya la ley en cita.

No obstante puede darse el caso de que el trabajador expresamente solicite el cese de la representación sindical, a pesar de encontrarse contemplada en la ley, en cuyo caso y a nuestro modo de ver, es el trabajador por sí mismo quien deberá intervenir en la comisión encargada de reconocerle su antigüedad o bien deberá designar por escrito ante el patrón a quien lo represente en ella, de lo contrario le sería coartado su derecho a aportar los elementos necesarios que tuviera en su poder para determinar correctamente su antigüedad, lo mismo sucedería cuando en la empresa o establecimiento no existiera organización sindical. En este supuesto la antigüedad del trabajador o los trabajadores que optaran por renunciar a su representación sindical deberá determinarse de manera especial porque no podría realizarse con la del resto de los trabajadores, puesto que el sindicato ya no estaría facultado para actuar en su nombre.

Una vez determinada la antigüedad de los trabajadores por la comisión mixta correspondiente, deberá realizarse la publicación preceptuada por el propio artículo 158, con la finalidad de que aquéllos estén en posibilidad de inconformarse con la fecha señalada en ese sentido, por supuesto dentro del plazo señalado por el artículo 516 de la ley de la materia, sin embargo, en nuestra opinión particular, tal disposición es ociosa en virtud de que desde el momento mismo en que la comisión mixta determina la antigüedad, el laborioso se encuentra en aptitud de manifestar su inconformidad al respecto porque, o bien participó directamente en ella o lo hizo a través de

su representación sindical, quien actúa como si se tratara del propio interesado.

4.2.2. Reconocimiento de Antigüedad de los Trabajadores de Confianza.

El presente punto es un poco más complejo que el reconocimiento de antigüedad de los trabajadores sindicalizados, porque la comisión mixta correspondiente debe ser integrada, como ya lo hemos señalado en reiteradas ocasiones, por representantes de los trabajadores y del patrón, siendo que en la especie los trabajadores de confianza, por disposición expresa de la ley, representan a la parte patronal y no se encuentran representados por el sindicato en los casos en que éste existe.

Desde nuestro punto de vista el reconocimiento de antigüedad de los trabajadores de confianza debe tener un procedimiento especial, puesto que el hecho de representar al patrón no les quita el derecho a que aquélla se determine, por lo tanto tendría que constituirse la comisión encargada de esa tarea e integrarse por la parte patronal con cualquiera de los trabajadores indicados por el artículo 11 de la ley laboral y por parte del trabajador con él mismo o con quien designara previamente por escrito o al momento mismo de comparecer ante la comisión en mención, o hasta con su representante sindical en el caso de existir, pues no hay impedimento alguno para que los trabajadores de confianza puedan asociarse en este tipo de agrupaciones.

Como lo hemos apuntado, el artículo 11 de la Ley Federal del Trabajo señala expresamente a los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa como representantes del patrón, por lo tanto los actos que ellos realicen obligan a éste con el resto de sus trabajadores, por tal virtud y atendiendo a la naturaleza del cargo desempeñado, para reconocerles su antigüedad es lógica su intervención directa en la comisión mixta, por lo tanto deberá ser

otro trabajador de confianza quien represente al patrón, pues no podría pretenderse que éste por si solo realice el reconocimiento aludido, porque violentaría el contenido del artículo 158 de la ley de la materia al no existir representante de la parte trabajadora, considerada la más débil y vulnerable en la relación laboral.

Ahora bien, cuando el propio trabajador de confianza intervenga en su reconocimiento de antigüedad, es decir que él mismo integre la comisión mixta para tal efecto, creemos que sería innecesaria la inclusión de su reconocimiento en el cuadro correspondiente, pues éste es formulado con la finalidad de publicarlo para que los trabajadores tengan conocimiento de la fecha reconocida por la empresa a su servicio, circunstancia que no tendría razón de ser cuando el propio interesado está presente y participa en el reconocimiento, pues desde ese momento es sabedor de su fecha de antigüedad.

Derivado de lo anterior, desde el instante mismo en que el trabajador tiene conocimiento de su antigüedad empieza a correr en su perjuicio el plazo prescriptivo aludido por la ley, es decir, desde que se entera de la antigüedad reconocida por la empresa cuenta con un año para inconformarse con ella, sin embargo consideramos absurdo el otorgamiento de ese plazo a los interesados, cuando se trate de los casos de intervención directa en su reconocimiento de antigüedad, en virtud de que ellos mismos participan en la determinación y tienen la posibilidad de hacer manifestaciones o señalamientos en relación a tal circunstancia, así como de aportar elementos que sirvan de base para el reconocimiento.

4.3. Criterios judiciales respecto de la Comisión Mixta para el Reconocimiento de Antigüedades.

Como ya hemos repetido constantemente a lo largo de este trabajo de investigación la regulación en materia de reconocimiento de antigüedad es extremadamente vaga y por tal motivo es totalmente lógico que las deficiencias al respecto sean subsanadas por nuestros Tribunales Federales y en ocasiones por la propia Suprema Corte de Justicia de la Nación, por tal virtud en este punto vamos a referirnos a algunos criterios que en ese sentido han sido emitidos.

En primer lugar debemos señalar que la seguridad jurídica es un principio de gran importancia en todo estado de derecho como el nuestro, de ahí que la legislación vigente nacional establezca en diversos textos normativos, mecanismos y figuras encaminadas a salvaguardar el citado principio, el ejemplo más palpable de ellos es indudablemente la prescripción, entendida ésta como la pérdida o adquisición de un derecho por el simple transcurso del tiempo, según se trate de extintiva o adquisitiva, siendo de interés para nuestra materia la primera de ellas.

Efectivamente, en la disciplina laboral la prescripción está contemplada con la finalidad de extinguir prerrogativas y el reconocimiento de antigüedad no es la excepción, toda vez que el legislador estableció en el artículo 516 de la Ley Federal del Trabajo el plazo genérico de un año para ejercer válidamente un derecho, incluido aquél que tiene por objeto inconformarse con la antigüedad reconocida en la empresa o establecimiento, sin embargo ese plazo sólo puede comenzar a correr cuando se han satisfecho a cabalidad los requisitos indicados por el artículo 158 de la ley invocada.

En ese orden de ideas, la segunda sala de nuestro máximo tribunal ha resuelto que el derecho a inconformarse con la antigüedad determinada en cumplimiento a lo previsto por el artículo 158 de la ley de la materia sólo es susceptible de prescribir cuando el reconocimiento correspondiente haya

sido realizado por la comisión mixta aludida en el precepto en comento, es decir debe ser formulado por representantes de los trabajadores y del patrón, pero no sólo eso, sino que el citado reconocimiento debe ser plasmado en un cuadro general de antigüedades cuya publicación es necesaria con la finalidad de que los trabajadores interesados puedan tener conocimiento de su antigüedad y, en su caso, inconformarse al respecto.

El criterio en comento también niega valor a cualquier determinación unilateral realizada por el patrón en relación a la antigüedad de sus trabajadores en el entendido de que aquélla no tendrá valor alguno y por lo tanto el derecho de los laboriosos no prescribirá en ese caso. A continuación se transcribe la jurisprudencia analizada:

tesis: 2a./J. 30/2001

Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Novena Época

Segunda Sala

Tomo XIV, Agosto de 2001

Pag. 192

Jurisprudencia(Laboral)

ANTIGÜEDAD GENERAL EN LA EMPRESA. EL DERECHO DE LOS TRABAJADORES A INCONFORMARSE CON AQUELLA QUE DETERMINE EL PATRÓN EN TÉRMINOS DEL ARTÍCULO 158 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, SÓLO PUEDE PRESCRIBIR SI EL RECONOCIMIENTO RELATIVO PROVIENE DE LA COMISIÓN MIXTA A QUE SE REFIERE DICHO PRECEPTO. **De conformidad con lo dispuesto en el artículo 158 de la Ley Federal del Trabajo, los trabajadores de planta y los mencionados en el artículo 156 de dicho ordenamiento jurídico, a saber, los que sin tener tal carácter prestan servicios supliendo las vacantes transitorias o temporales y los que desempeñen trabajos extraordinarios o para obra determinada, tienen derecho a que se determine su antigüedad y, para tal efecto, debe existir una comisión integrada con representantes de los**

trabajadores y del patrón, la cual debe formular y publicar el cuadro general de las antigüedades, en cuyo supuesto, los trabajadores inconformes pueden formular objeciones ante dicha comisión y recurrir la resolución de ésta ante la Junta de Conciliación y Arbitraje. Por tanto, el derecho de los trabajadores para impugnar el reconocimiento de la antigüedad que haga el patrón en términos del citado precepto, puede prescribir sólo si se sigue el procedimiento aludido en el que intervenga un representante de aquéllos, en defensa de sus intereses y la comisión mixta de que se trata les hace saber la declaratoria formal relativa, sin que tenga validez el reconocimiento unilateral que haga el patrón respecto de la antigüedad que le corresponda a un trabajador, ya que la acción relativa es imprescriptible mientras subsista la relación de trabajo.

CONTRADICCIÓN DE TESIS 16/2001-SS. Entre las sustentadas por el Segundo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Tercer Circuito y el Noveno Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito. 22 de junio de 2001. Unanimidad de cuatro votos. Ausente: Guillermo I. Ortiz Mayagoitia. Ponente: Guillermo I. Ortiz Mayagoitia; en su ausencia hizo suyo el proyecto Mariano Azuela Güitrón. Secretaria: María Elena Rosas López.

Tesis de jurisprudencia 30/2001. Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del seis de julio de dos mil uno⁵⁸.

Lo anterior fue confirmado por la misma segunda sala de la Suprema Corte de Justicia en el siguiente criterio jurisprudencial:

Tesis: 2a./J. 105/2003
Semana Judicial de la Federación y su Gaceta
Novena Época

⁵⁸ Suprema Corte de Justicia de la Nación, Semanario Judicial de la Federación, recuperado en México, del sitio web http://sjf.scjn.gob.mx/sjfsist/paginas/DetalleGeneralV2.aspx?Epoca=1e3e1fd8f8fcd&Apendice=1ffdfcfcff&Expresion=antiguedad%2520inconformarse%2520158%2520prescribir&Dominio=Rubro&TA_TJ=2&Orden=1&Clase=DetalleTesisBL&NumTE=3&Epp=20&Desde=-100&Hasta=-10100&Index=0&ID=189209&Hit=1&IDs=189209,1009212,920564&tipoTesis=&Semana=0&tabla=, el 18 de mayo de 2014, 16:00 horas.

ANTIGÜEDAD GENÉRICA. LA ACCIÓN PARA COMBATIR SU RECONOCIMIENTO EN UN CONVENIO CELEBRADO POR LAS PARTES Y SANCIONADO POR LA JUNTA CORRESPONDIENTE, ESTÁ SUJETA AL PLAZO PRESCRIPTIVO CONTEMPLADO EN EL ARTÍCULO 516 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. **Conforme al artículo 876, fracción III, del citado ordenamiento, las partes en un conflicto pueden celebrar un convenio que, una vez autorizado por la Junta de Conciliación y Arbitraje, producirá todos los efectos inherentes a un laudo, por lo que la existencia de ese convenio pone de manifiesto que las partes contendientes han llegado a un arreglo sobre sus respectivas pretensiones, de manera que mientras no se declare su nulidad, lo plasmado en él debe estimarse ajustado a la realidad. En consecuencia, si el trabajador considera que el reconocimiento de la antigüedad en el convenio respectivo es incorrecto, deberá promover su nulidad, acción que tendrá que ejercer dentro del plazo de un año, ya que de lo contrario aquélla prescribirá conforme a la regla general prevista en el artículo 516 de la Ley Federal del Trabajo. Aunado a lo antes expuesto, es importante señalar que si en el mencionado convenio se precisa la antigüedad del trabajador, esta declaratoria autorizada por la Junta correspondiente surte sus efectos en el mundo jurídico mientras no se declare su nulidad, de manera que no es válido, ni procedente que el trabajador intente promover, por separado y con posterioridad, la acción de reconocimiento de antigüedad, pues además de que ello podría dar lugar a una resolución en la que se reconociera una antigüedad distinta, lo que estaría en contradicción con lo plasmado en el referido acuerdo de voluntades, implicaría admitir la posibilidad de que dicho trabajador pudiera en una vía distinta retractarse en cualquier momento, incluso años después, de lo establecido en el convenio aludido, en el cual expresó su voluntad, evento que, por una parte, afectaría la seguridad jurídica de las partes y, por otra, desnaturalizaría dicho convenio, cuya existencia implica la sujeción a un procedimiento establecido en la ley, particularmente la referida fracción III del artículo 876, así como la certeza de que los suscriptores del convenio, específicamente el trabajador, han manifestado su voluntad y, por ende,**

tienen cabal conocimiento de los términos pactados, con lo cual se garantiza su derecho de defensa en caso de inconformidad.

CONTRADICCIÓN DE TESIS 63/2003-SS. Entre las sustentadas por los Tribunales Colegiados Primero, Décimo y Décimo Cuarto, todos en Materia de Trabajo del Primer Circuito y los Tribunales Colegiados Cuarto y Séptimo, ambos en Materia de Trabajo del Primer Circuito, (actualmente Primero) en Materia de Trabajo del Tercer Circuito. 29 de octubre de 2003. Unanimidad de cuatro votos. Ausente: Genaro David Góngora Pimentel. Ponente: Guillermo I. Ortiz Mayagoitia. Secretario: Alberto Díaz Díaz.

Tesis de jurisprudencia 105/2003. Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del treinta y uno de octubre de dos mil tres.⁵⁹

A través de la jurisprudencia anterior, la Corte reitera que sólo cuando el reconocimiento de antigüedad proviene de la comisión mixta correspondiente, comienza a correr el plazo prescriptivo aún cuando el reconocimiento señalado derive de un convenio celebrado ante la autoridad laboral, pues evidentemente en él intervienen los sujetos de la relación laboral, por si mismos o a través de sus representantes, acto jurídico que desde luego se encuentra respaldado por la propia autoridad y consecuentemente es válido en tanto no se declare su nulidad, en el entendido de que ésta deberá promoverse en el plazo señalado por el artículo 516 de la Ley Federal del Trabajo.

Ahora bien, si alguna duda queda respecto de la forma en que debe realizarse el reconocimiento de antigüedad de los trabajadores en la empresa, aquélla a sido resuelta en la siguiente jurisprudencia que realiza la

⁵⁹ Suprema Corte de Justicia de la Nación, Semanario Judicial de la Federación, recuperado en México, del sitio web http://sjf.scjn.gob.mx/sjfsist/paginas/DetalleGeneralV2.aspx?Epoca=1e3e1fd9df8fcd&Apendice=1ffdfdfcdff&Expresion=antiguedad%2520generica%2520516%2520prescriptivo&Dominio=Rubro&TA_TJ=2&Orden=1&Clase=DetalleTesisBL&NumTE=2&Epp=20&Desde=-100&Hasta=-100&Index=0&ID=182890&Hit=1&IDs=182890,1009214&tipoTesis=&Semanario=0&tabla=, el 18 de mayo de 2014, 16:00 horas.

interpretación de una disposición contractual relativa al reconocimiento de antigüedad de los trabajadores y en donde se avala el dictamen emitido en ese sentido, pues se adecúa a lo previsto por el texto legal, al ser efectuada por una comisión en la que intervienen elementos de cada una de las partes e incluso el propio trabajador, pese a estar debidamente representado en el procedimiento.

tesis: 2a./J. 60/2003

Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Novena Época

Segunda Sala

Tomo XVIII, Septiembre de 2003

Pág. 357

Jurisprudencia (Laboral)

COMISIÓN FEDERAL DE ELECTRICIDAD. EL DICTAMEN DE ANTIGÜEDAD DE LOS TRABAJADORES TEMPORALES, EMITIDO EN TÉRMINOS DE LA CLÁUSULA 41, FRACCIÓN IX, DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO, EQUIVALE AL EFECTUADO POR UNA COMISIÓN MIXTA. **Toda vez que el artículo 158 de la Ley Federal del Trabajo establece el derecho de los trabajadores de planta y de los que prestan servicios de manera transitoria o temporal, a que se les reconozca su antigüedad por parte de una comisión integrada por sus representantes y los del patrón, y que la cláusula 41, fracción IX, del Contrato Colectivo de Trabajo de la Comisión Federal de Electricidad prevé el derecho de sus trabajadores temporales a que se les emita un dictamen de antigüedad, elaborado previa investigación y actas que al efecto se formulen, dando intervención al trabajador, a su representante sindical y a la empresa, es indudable que para efectos del reconocimiento de la antigüedad de los trabajadores temporales, el mencionado dictamen equivale al emitido por una comisión mixta, dado que reúne el requisito de colegiación a que se contrae el citado artículo 158 y, por ende, debe ser valorado como tal por las autoridades laborales.**

CONTRADICCIÓN DE TESIS 155/2002-SS. Entre las sustentadas por el Segundo Tribunal Colegiado en Materias Administrativa y de Trabajo del Séptimo Circuito y el Primer Tribunal Colegiado de la misma materia y

circuito. 13 de junio de 2003. Unanimidad de cuatro votos. Ausente: Genaro David Góngora Pimentel. Ponente: Sergio Salvador Aguirre Anguiano. Secretario: Eduardo Delgado Durán.

Tesis de jurisprudencia 60/2003. Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada de nueve de julio de dos mil tres⁶⁰.

Por otro lado, el multireferido artículo 158 de la ley laboral prevé el derecho de los trabajadores a inconformarse ante la propia comisión mixta con el reconocimiento de antigüedad que ésta hubiera realizado y, posteriormente a impugnar la resolución de dicha comisión ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, sin embargo también existe criterio jurisprudencial que resuelve como no obligatorio para el trabajador ceñirse a ese procedimiento para hacer patente su inconformidad y señala que es posible acudir directamente ante la autoridad jurisdiccional laboral, toda vez que el dispositivo legal establece como opción esgrimir el desacuerdo ante la comisión en comento y no como requisito previo para accionar el criterio comentado es el siguiente:

Tesis: 2a./J. 21/2004

Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Novena Época

Segunda Sala

Tomo XIX, Marzo de 2004

Pág. 319

Jurisprudencia (Laboral)

ANTIGÜEDAD. EL TRABAJADOR NO TIENE OBLIGACIÓN DE AGOTAR EL PROCEDIMIENTO ESTABLECIDO EN EL SEGUNDO PÁRRAFO DEL ARTÍCULO 158 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, ANTES DE ACUDIR ANTE EL TRIBUNAL LABORAL CORRESPONDIENTE PARA QUE DIRIMA LA CONTROVERSIA QUE SE SUSCITE CON MOTIVO DEL RECONOCIMIENTO

⁶⁰ Suprema Corte de Justicia de la Nación, Semanario Judicial de la Federación, recuperado en México, del sitio web http://sjf.scjn.gob.mx/sjfsist/paginas/DetalleGeneralV2.aspx?Epoca=1e3e1fd9df8fcd&Apendice=1fffdfdfcfff&Expresion=comision%2520federal%2520electricidad%2520antigüedad%2520temporales%2520clausula%252041&Dominio=Rubro&TA_TJ=2&Orden=1&Clase=DetalleTesisBL&NumTE=5&Epp=20&Desde=-100&Hasta=-100&Index=0&ID=183331&Hit=3&IDs=160957,167033,183331,1008830,1009961&tipoTesis=&Semanao=0&tabla=, el 18 de mayo de 2014, 16:10 horas.

DE AQUÉLLA. El derecho al reconocimiento de la antigüedad que tutela el artículo 158 de la Ley Federal del Trabajo, tiene su origen en la existencia de un vínculo jurídico entre patrón y trabajador, y cuando entre ellos se suscite un conflicto deben sujetarse, extraordinariamente, a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, de conformidad con los artículos 123, apartado A, fracción XX, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y 601, 604 y 892 de la ley citada. Por tanto, cuando se trata de cuestiones relativas a la antigüedad, no existe justificación para condicionar el acceso a las Juntas de Conciliación y Arbitraje en la vía jurisdiccional, al agotamiento del procedimiento previsto en el artículo 158, segundo párrafo, de la Ley Federal del Trabajo, máxime cuando de la redacción de dicha disposición no se observa tal exigencia, pues al establecer que una comisión integrada con representantes de los trabajadores y del patrón formulará el cuadro general de las antigüedades, distribuido por categorías de cada profesión u oficio y ordenará se le dé publicidad y que los trabajadores inconformes podrán formular objeciones ante esa comisión y recurrir la resolución de ésta ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, se deja opción a los trabajadores de impugnar la resolución relativa ante la citada comisión, y si bien es cierto que el establecimiento de instancias de esa naturaleza pueden coadyuvar al desahogo de las cargas de las mencionadas Juntas, así como a una resolución pronta del conflicto, también lo es que tal propósito no puede llegar al extremo de desconocer el derecho que les asiste para decidir si optan por aquéllas o acuden ante el tribunal laboral correspondiente, por lo que se encuentra expedito su derecho para acudir directamente ante la autoridad laboral a fin de que dirima la controversia que se suscite con motivo del reconocimiento de su antigüedad, ya sea que éste lo haya realizado dicha comisión, o bien derive del comunicado unilateral que haga el patrón al trabajador.

CONTRADICCIÓN DE TESIS 71/2003-SS. Entre las sustentadas por los Tribunales Colegiados Segundo del Vigésimo Primer Circuito, Quinto del Décimo Noveno Circuito, Primero del Octavo Circuito y Primero en Materia de Trabajo del Tercer Circuito. 13 de febrero de 2004. Unanimidad de cuatro votos. Ponente: Genaro David Góngora Pimentel. Secretaria: Estela Jasso Figueroa.

Tesis de jurisprudencia 21/2004. Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del veintisiete de febrero de dos mil cuatro.⁶¹

Por último sólo resta decir que, como ya se ha señalado en puntos previos de este trabajo, el derecho al reconocimiento de antigüedad no es privativo de los trabajadores permanentes, sino que tal como lo señalan los artículos 156 en relación con el 154 de la Ley Federal del Trabajo, prerrogativa también es aplicable a los trabajadores temporales o transitorios, circunstancia que han aclarado aún más nuestros tribunales federales mediante la siguiente jurisprudencia:

Tesis: VIII.2o. J/23
Semana Judicial de la Federación y su Gaceta
Novena Época
Tribunales Colegiados de Circuito
Tomo VIII, Diciembre de 1998
Pag. 931
Jurisprudencia(Laboral)

ANTIGÜEDAD, RECONOCIMIENTO DE LA. TRABAJADORES EVENTUALES.
La circunstancia consistente en que en algún tiempo los actores fueron trabajadores eventuales, no impide el reconocimiento de la antigüedad que legalmente les corresponda, ya que, conforme a lo dispuesto por el artículo 158 de la Ley Federal del Trabajo, tanto los trabajadores de planta como los temporales o eventuales y transitorios que habitualmente prestan servicios en una empresa o establecimiento, tienen derecho a que se determine su antigüedad genérica, toda vez que ésta constituye una

⁶¹ Suprema Corte de Justicia de la Nación, Semanario Judicial de la Federación, recuperado en México, del sitio web http://sjf.scjn.gob.mx/sifsist/paginas/DetalleGeneralV2.aspx?Epoca=1e3e1fd9df8fcd&Apendice=1fffdfdfdf&Expresion=antiguedad%2520agotar%2520procedimiento%2520158&Dominio=Rubro&TA_TJ=2&Orden=1&Clase=DetalleTesisBL&NumTE=2&Epp=20&Desde=-100&Hasta=-100&Index=0&ID=182033&Hit=1&IDs=182033,1009211&tipoTesis=&Semana=0&tabla=, el 18 de mayo de 2014, 16:10 horas.

prestación que se genera día con día por y durante el desarrollo de la relación laboral.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL OCTAVO CIRCUITO.

Amparo directo 164/95. Instituto Mexicano del Seguro Social. 2 de junio de 1995. Unanimidad de votos. Ponente: Enrique Rodríguez Olmedo. Secretario: Antonio López Padilla.

Amparo directo 200/96. María del Carmen Machuca Murillo. 16 de mayo de 1996. Unanimidad de votos. Ponente: Pablo Camacho Reyes. Secretaria: Laura Julia Villarreal Martínez.

Amparo directo 737/97. Comisión Federal de Electricidad. 22 de enero de 1998. Unanimidad de votos. Ponente: Elías Álvarez Torres. Secretario: Antonio López Padilla.

Amparo directo 65/98. Comisión Federal de Electricidad. 11 de junio de de 1998. Unanimidad de votos. Ponente: Elías Álvarez Torres. Secretario: Antonio López Padilla.

AMPARO DIRECTO 227/98. Comisión Federal de Electricidad. 8 de octubre de 1998. Unanimidad de votos. Ponente: Jesús R. Sandoval Pinzón. Secretaria: Laura Julia Villarreal Martínez.

Véase: Apéndice al Semanario Judicial de la Federación 1917-1995, Tomo V, Materia del Trabajo, página 416, tesis 621, de rubro: "**ANTIGÜEDAD, LOS TRABAJADORES TRANSITORIOS TIENEN DERECHO A QUE SE LES RECONOZCA**".⁶²

Aparte de los criterios transcritos con antelación, existen múltiples tesis aisladas relativas al reconocimiento de antigüedad, sin embargo todas aluden a cuestiones distintas por lo que ninguna repercusión tienen en el tema desarrollado, ergo consideramos que con los argumentos y disertaciones realizadas concluimos el presente punto y procederemos entonces a desarrollar el último de la investigación, en el cual plasmaremos nuestra propuesta.

⁶² Suprema Corte de Justicia de la Nación, Semanario Judicial de la Federación, recuperado en México, del sitio web http://sjf.scjn.gob.mx/sjfsist/paginas/DetalleGeneralV2.aspx?Epoca=1e3e1fd9df8fcd&Apendice=1fffdfdfcfff&Expresion=antigüedad%2520trabajadores%2520eventuales&Dominio=Rubro&TA_TJ=2&Orden=1&Clase=DetalleTesisBL&NumTE=11&Epp=20&Desde=-100&Hasta=-100&Index=0&ID=194935&Hit=5&IDs=168220,181215,182891,183929,194935,1009958,1009960,1009964,1010789,922256,922278&tipoTesis=&Semanario=0&tabla=, el 18 de mayo de 2014, 16:15 horas.

4.4. Proyecto de reforma al artículo 158 de la Ley Federal del Trabajo.

Sin duda alguna, cada uno de los puntos desarrollados en este trabajo ha sido importante para llegar a esta parte en donde hemos de formular la propuesta que motivó el inicio de esta investigación, en efecto, como lo hemos venido señalando el reconocimiento de antigüedad de los trabajadores es un derecho consignado en la ley laboral, sin embargo dicha prerrogativa está incompleta porque es solo un numeral de aquélla el que la prevé, por lo tanto carece de aspectos fundamentales cuya aparición en el texto legal sería adecuada.

En virtud de las lagunas legales existentes creemos preciso y necesario que el texto del artículo 158 de la Ley Federal del Trabajo sea modificado y se agreguen varios numerales más en los que se contemplen todos los aspectos omitidos hasta ahora en cuanto el reconocimiento de antigüedad de los trabajadores de una empresa.

En primer lugar proponemos que la redacción o contenido del precitado numeral 158 quede de la siguiente manera:

*Artículo 158. Todos los trabajadores, sin excepción alguna, **tienen derecho en cada empresa o establecimiento a que se determine su antigüedad a través de una comisión integrada, por lo menos, con un representante del trabajador y uno del patrón.***

Para el caso de incumplimiento de lo previsto en este artículo, se aplicará la sanción máxima contemplada en el artículo 1002 de esta ley.

Artículo 158-A. La comisión para el reconocimiento de la antigüedad de los trabajadores será temporal y se integrará en cualquier momento, a instancia de alguna de las partes interesadas.

El trabajador podrá solicitar al patrón, por escrito, que se señale fecha y hora para que se constituya la comisión, indicándole también si comparecerá directamente a integrarla o bien si lo representará el sindicato, en el caso de que exista, o el nombre de la persona que designe para ese efecto. En el supuesto de que el patrón hiciera caso omiso a la solicitud, el trabajador tendrá expedito su derecho para hacerlo valer ante la Junta de Conciliación y Arbitraje.

El patrón, podrá informar al trabajador su intención de reconocerle su antigüedad, señalándole por escrito fecha y hora para que se constituya la comisión correspondiente, requiriéndole a la vez para que manifieste, también por escrito, si comparecerá directamente a integrar la comisión, si lo representará el sindicato en el caso de que exista o para que designe a la persona que asistirá en su nombre, de no hacerlo se entenderá que es su voluntad que lo represente el sindicato y si éste no existiera y aquél no se presentara directamente en la fecha señalada, se le tendrá por conforme con la antigüedad que unilateralmente determine el patrón.

La fecha que se señale para el reconocimiento de antigüedad del trabajador, deberá fijarse dentro de los diez días siguientes a aquélla en que se le hubiera formulado al patrón la solicitud correspondiente o aquélla en que él mismo hubiera manifestado su intención de llevar a cabo dicho reconocimiento.

Lo dispuesto en este artículo es aplicable también al reconocimiento de antigüedad para los trabajadores de confianza.

Artículo 158-B.- El día señalado para el reconocimiento de antigüedad de que se trate, deberá levantarse acta administrativa ante la presencia de dos testigos

de asistencia, en la que se haga constar la integración de la comisión con un representante de cada una de las partes, quienes aportarán los documentos que tengan para determinar la antigüedad del trabajador y realizarán las manifestaciones que consideren pertinentes al respecto, haciéndose constar en el acta dichas circunstancias, además de agregarse los instrumentos como anexos a la misma.

Hecho lo anterior y analizados los instrumentos aportados, la comisión determinara, de común acuerdo, la antigüedad que se le reconozca al trabajador, con lo cual dará por terminada el acta administrativa y le entregará un tanto con firmas autógrafas de los que intervinieron en ella, mismo que servirá como constancia de antigüedad, corriendo a partir de ese momento el plazo señalado por el artículo 516 de esta ley.

Artículo 158-C. Exclusivamente para efectos de escalafón, la comisión formulará el cuadro general de las antigüedades, distribuido por categorías de cada profesión u oficio y lo publicará fijando una impresión del mismo en el tablero de avisos de la empresa o establecimiento y, de ser posible, a través de los medios electrónicos que se tengan a disposición, dejando constancia por escrito de esa circunstancia.

Creemos que con la modificación del artículo 158 de la ley laboral y con la inclusión de los subsiguientes A, B y C se contaría con una legislación mucho más completa en cuanto al reconocimiento de antigüedad de los trabajadores, pues en cada uno de los párrafos propuestos se subsanan las deficiencias normativas en ese sentido, ya que cada una de ellas puntualiza las condiciones de modo, tiempo y lugar en los que se hará efectivo el derecho de los trabajadores.

Como se observa, la propuesta planteada atiende puntualmente a la garantía de seguridad jurídica que contempla nuestra Carta Magna en favor de todos los gobernados, incluidos los sujetos integrantes de la relación de trabajo, pues en ella se expone una manera apropiada de poner solución a las enormes lagunas existentes en la Ley Federal del Trabajo, a través de un procedimiento mucho más

claro, equitativo y detallado para determinar la antigüedad de los trabajadores en el empresa, con el cual tanto el patrón como el trabajador tengan la certeza de que sus derechos serán respetados y salvaguardados.

En efecto, las modificaciones propuestas son mucho más prácticas y coherentes con la realidad jurídica, que las disposiciones actualmente existentes en relación al reconocimiento de antigüedad de los trabajadores en la empresa, ya que éstas en nuestra opinión son incompletas y consecuentemente ineficaces.

Para cerrar este capítulo, consideramos preciso mencionar la necesidad imperiosa de plasmar en el texto legal nuestra propuesta o cualquier otra que satisfaga las exigencias de nuestra realidad social y laboral en materia de reconocimiento de antigüedad, pues mientras esto no suceda seguirá violentándose la esfera jurídica de trabajadores y patronos, al carecer de los elementos mínimos que permitan a los primeros el ejercicio de su derecho al respecto y de los segundos el cumplimiento de la obligación que a su cargo constituye esa prerrogativa.

CONCLUSIONES

PRIMERA: En nuestro país el Derecho del Trabajo es una garantía elevada a rango constitucional, que desde sus orígenes tuvo como finalidad primordial salvaguardar los derechos mínimos de los trabajadores como parte de una relación laboral, por ende, la legislación se tornó protectora de aquéllos al considerarlos la parte más vulnerable, en contraposición con el patrón, procurando tener siempre a salvo sus derechos en todas las circunstancias, logrando con ello contribuir a la existencia de una disciplina más justa y equitativa.

SEGUNDA: La Ley Federal del Trabajo es reglamentaria del artículo 123 constitucional que determina de manera específica los derechos y obligaciones a los que están supeditados los sujetos que integran la relación de trabajo, tal precepto normativo es el resultado de un sinnúmero de batallas que hubieron de ser libradas por muchas personas a lo largo de nuestra historia y en el que se establecieron las condiciones mínimas que debían concurrir en ese tipo de relaciones jurídicas, atribuyéndose a muchas de ellas la característica de irrenunciables atendiendo a su naturaleza y a su finalidad.

TERCERA: La antigüedad en la empresa o centro de trabajo es un hecho antes que un derecho, puesto que se refiere al periodo que el trabajador presta sus servicios subordinados al patrón, de tal suerte que se actualiza por el simple transcurso del tiempo, no obstante que no sea debidamente determinada. Luego entonces, podemos hablar de la antigüedad como derecho, única y exclusivamente, cuando nos referimos al reconocimiento que de ella debe realizar la patronal, a través del procedimiento contemplado legalmente para su determinación, por ello es preciso que ese procedimiento sea transparente y se encuentre puntualmente determinado sin que pueda quedar lugar a dudas, a fin de lograr certidumbre y evitar transgredir los derechos de las partes.

CUARTA: La antigüedad de los trabajadores en el empleo es un hecho que debe ser determinado y reconocido por el patrón en favor de sus trabajadores, en el entendido de que si el patrón es omiso en cumplir con su obligación al respecto, el propio trabajador puede solicitarle o requerirle el cumplimiento de la misma, sea de manera jurisdiccional o extra jurisdiccional, puesto que aquella tiene repercusiones en otros muchos derechos que se encuentran íntimamente ligados, tales como el disfrute de vacaciones y la prima legal de antigüedad, las cuales se acrecentarán mientras más tiempo tenga el trabajador prestando sus servicios para el patrón.

QUINTA: El procedimiento de reconocimiento de antigüedad de los trabajadores contemplado en la Ley Federal del Trabajo, es vago, oscuro e impreciso, en virtud de que son mínimos los puntos considerados en su texto para la instrumentación de aquél y como consecuencia es contrario a las más elementales garantías jurídicas, puesto que ninguno de los sujetos de la relación laboral tiene la certeza de la forma en que deben cumplir con su obligación o de ejercer su derecho.

SEXTA: Consideramos imperioso atender de manera prioritaria la problemática relativa a la determinación de la antigüedad de los trabajadores en la empresa y subsanar las omisiones y/o lagunas legales de que adolece nuestra actual Ley Federal del Trabajo, por lo que en el presente trabajo de investigación proponemos modificaciones y agregados a fin de garantizar el reconocimiento de la antigüedad de los trabajadores y su respectiva constancia, a solicitud de los mismos o por decisión espontánea del patrón, logrando con ello otorgar seguridad laboral a ambas partes y evitando colocar a la clase trabajadora en situación vulnerable.

SÉPTIMA: En nuestra opinión, la modificación, adición y precisión del artículo 158 de la Ley Federal del Trabajo para establecer un procedimiento determinado y detallado a través del cual se reconozca la antigüedad de los trabajadores tendrá

como una de las más importantes repercusiones la reducción de procedimientos jurisdiccionales por tal causa ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, disminuyendo con ello la carga de trabajo de dichas autoridades, quienes podrán dedicar el tiempo ganado a emplearlo en un estudio más profundo del resto de juicios tramitados ante ellas.

BIBLIOGRAFIA

1. **BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago, Conceptos básicos del derecho del trabajo, Editorial Fondo de Cultura Económica, México, 1995.**
2. BORRELL NAVARRO, Miguel, Análisis Práctico y Jurisprudencia del Derecho Mexicano del Trabajo, Editorial Pac, S. A. de C. V., 2ª edición, México, 1990.
3. BRICEÑO RUIZ, Alberto, Derecho Individual del Trabajo, Colección Textos Jurídicos Universitarios, Editorial Harla, México, 1985.
4. CABANELLAS, Guillermo, Compendio de Derecho Laboral, Tomo I, Editorial Bibliográfica Omeba, Argentina, 1968.
5. CABANELLAS, Guillermo, Compendio de Derecho Laboral, Tomo II, Editorial Bibliográfica Omeba, Argentina, 1968.
6. CABANELLAS, Guillermo, Derecho Normativo Laboral, Tomo I, Editorial Bibliográfica Omeba, Argentina, 1966.
7. CABANELLAS, Guillermo, Derecho Normativo Laboral, Tomo II, Editorial Bibliográfica Omeba, Argentina, 1966.
8. CALDERA, Rafael, Derecho del Trabajo, Tomo I, 2ª edición, Editorial El Ateneo. Buenos Aires Argentina 1960.

9. CANTÓN MOLLER, Miguel, Los Trabajos Especiales en la Ley Laboral Mexicana, Editorial Cárdenas, Editor y Distribuidor, México, 1977.
10. CAVAZOS FLORES, Baltasar, El Derecho del Trabajo en la Teoría y la Práctica, Editorial Confederación Patronal de la República Mexicana, 1972.
11. CAVAZOS FLORES, Baltasar, 40 Lecciones de Derecho Laboral, Editorial Trillas S. A. de C. V., 8ª edición, México, 1994.
12. CAVAZOS FLORES, Baltasar, Hacia un Nuevo Derecho Laboral, Editorial Trillas S. A. de C. V., 2ª edición, México, 1994.
13. CAVAZOS FLORES, Baltasar, El Derecho Laboral en Iberoamérica, Editorial Trillas S. A. de C. V., 1ª reimpresión, México, 1984.
14. DÁVALOS MORALES, José, Derecho del Trabajo I, Editorial Porrúa, S. A., 4ª edición, México, 1992.
15. DÁVALOS MORALES, José, Derecho Individual del Trabajo, Editorial Porrúa, S. A., 14ª edición, México, 2005.
16. DÁVALOS MORALES, José, Derecho Colectivo y Derecho Procesal del Trabajo, Editorial Porrúa, S. A., 2ª edición, México, 2004.
17. DÁVALOS MORALES, José, Tópicos Laborales, Editorial Porrúa, S. A., México, 1992.
18. DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho del Trabajo, Tomo I, Editorial Porrúa, S. A., 19ª edición, México, 2009.

19. DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho del Trabajo, Tomo II, Editorial Porrúa, S. A., 21ª edición, México, 2008.
20. DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho Procesal del Trabajo, Editorial Porrúa, S. A., 3a reimpresión, México, 2006.
21. DE LA CUEVA, Mario, El Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, Editorial Porrúa, S. A., México, 1968.
22. DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, 15ª edición, Editorial Porrúa, S. A., México 1998.
23. DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II, 8ª edición, Editorial Porrúa, S. A., México, 1995.
24. **DE LA CUEVA, Mario, Panorama del derecho mexicano, síntesis del derecho del trabajo, Universidad Nacional Autónoma de México, México, 1965.**
25. GARRIDO RAMÓN, Alena, Derecho Individual del Trabajo, Editorial Oxford, 2ª edición, México, 2013.
26. GUERRERO, Euquerio, Manual de Derecho del Trabajo, 10ª edición, Editorial Porrúa, S. A., México, 1979.
27. GÓMEZ, Orlando y otros, Curso de Derecho del Trabajo, 7ª edición, Cárdenas, Editor y Distribuidor, México, 1979.

28. GUERRERO, Euquerio, Manual de Derecho del Trabajo, 10ª edición. Editorial Porrúa, S. A., México, 1979.
29. KROSTOSCHIN, Ernesto, Manual de Derecho del Trabajo, 3ª edición, Editorial Porrúa, S. A., México, 2001.
30. La Biblia, Traducida por las comunidades cristianas de Latinoamérica, Edit. Verbo Divino, 12ª ed., España, 1989.
31. MUÑOZ RAMÓN, Roberto, Derecho del Trabajo, Tomo I, Editorial Porrúa, S. A., México, 1983.
32. MUÑOZ RAMÓN, Roberto, Derecho del Trabajo, Tomo II, Editorial Porrúa, S. A., México, 1986.
33. NOUGIER, Louis René, et al, Historia general del Trabajo. Prehistoria y Antigüedad, Ediciones Grijalbo, S. A., México-Barcelona.
34. PORRAS LÓPEZ, Armando, Derecho Procesal del Trabajo, Editorial José María Cajica, México, 1956.
35. RAMÍREZ FONSECA, Francisco, Condiciones de Trabajo, Editorial PAC, S. A. de C. V., 2ª edición, México, 1985.
36. RAMÍREZ FONSECA, Francisco, Contratación de Personal, Editorial PAC, S. A. de C. V., 3ª reimpresión, México, 1985.
37. RAMÍREZ FONSECA, Francisco, La Prima de Antigüedad, Editorial PAC, S. A. de C. V., 8ª edición, México, 1989.

38. RAMÍREZ FONSECA, Francisco, Obligaciones y Derechos de Patrones y Trabajadores, Editorial PAC, S. A. de C. V., 3ª edición, México, 1985.
39. RUSSOMANO, Mozart Víctor y Miguel Bermúdez Cisneros, El Derecho del Trabajo (El Empleado y el Empleador), Editorial Cárdenas, México, 1982.
40. TRUEBA URBINA, Alberto, Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa, S. A., México, 1980.

LEGISLACION

1. **CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS**, Secretaría de Gobernación, México, 2009.
2. **LEY FEDERAL DEL TRABAJO**, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, México, 1970.
3. **LEY FEDERAL DEL TRABAJO**, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, México, 1992.
4. **LEY FEDERAL DEL TRABAJO**, Reformas publicadas en el Diario Oficial de la Federación el 30 de Noviembre de 2012

DICCIONARIOS Y ENCICLOPEDIAS

1. **Diccionario Jurídico Mexicano**, Instituto de Investigaciones Jurídicas, tomos I, II, III y IV, Editorial Porrúa, S. A., 4ª edición, México, 1991.
2. **Diccionario Jurídico el Derecho**, Grupo Editorial El Derecho y Quantur, S. L., 2009.

3. **Diccionario Jurídico Elemental**, Guillermo Cabanellas de Torres, Editorial Heliasta, Argentina, 1998.
4. **Diccionario Jurídico Mexicano**, Editorial Porrúa, 14ª edición, México, 2000.
5. **Diccionario Razonado del Occidente Medieval**, Jacques Le Goff y Jean-Claude Schmitt (eds.), Ediciones Akal, S. A., España, 2003.
6. **Enciclopedia Jurídica Omeba**. Editorial Bibliográfica Omeba, Argentina, 1982.

FUENTES ELECTRÓNICAS

1. Bylack Seguridad, **Antecedentes históricos de la Seguridad Industrial**, recuperado en México, del sitio web **<http://www.bylack.com.mx/index.php/bylack-blog/entry/antecedentes-historicos-de-la-seguridad-industrial>**, el 23 de mayo de 2014, 18:11 horas.
2. Facultad de Medicina, UNAM, **Antecedentes Históricos de la Salud en el Trabajo**, recuperado en México, del sitio web **<http://www.facmed.unam.mx/deptos/salud/censenanza/spivst/2012/uno.pdf>**, el 23 de mayo de 2014, 18:15 horas.
3. LÓYZAGA DE LA CUEVA, Octavio Fabián, **Reparto de utilidades, su naturaleza y formas de cómo los patrones eluden su cumplimiento**, recuperado en México, del sitio web **<http://www.azc.uam.mx/publicaciones/alegatos/pdfs/69/76-08.pdf>**, el 7 de septiembre de 2013, 20:45 horas.

4. **Manifiesto del Partido Comunista**, recuperado en México, del sitio web [http://www.marx2mao.com/M2M\(SP\)/M&E\(SP\)/CM47s.html](http://www.marx2mao.com/M2M(SP)/M&E(SP)/CM47s.html), el 02 de marzo de 2014, 19:00 horas.
5. Secretaría de Relaciones Exteriores, **Misión Permanente de México ante los Organismos Internacionales**, recuperado en México, del sitio web http://mision.sre.gob.mx/oi/index.php?option=com_content&view=article&id=96:orgit&catid=13:contenidoorganismo&Itemid=4&lang=es, el 02 de marzo de 2014, a las 18:05 horas,
6. MITNIK, Félix y Adela Coria, **Una perspectiva histórica de la capacitación laboral**, recuperado en México, del sitio web www.adec.org.ar, el 09 de abril de 2014, 20:00 horas.
7. MOLINA BENITO, José Antonio, **Historia de la Seguridad en el Trabajo en España**, recuperado en México, del sitio web http://www.cgrict.com/docs/HISTORIA_Seguridad_Trabajo_Esp.pdf, el 31 de agosto de 2013, 17:00 horas.
8. Organización Internacional del Trabajo, **Los Orígenes de la OIT**, recuperado en México, del sitio web http://www.ilo.org/wcmsp5/groupspublic/@dgreports/@dcomm/@webdev/documents/publication/wcms_082363.pdf, el 02 de marzo de 2014, 18:00 horas.
9. Oficina Internacional del Trabajo, **Promoviendo la Igualdad de género, Convenios de la OIT y los Derechos Laborales de las Mujeres**, recuperado en México, del sitio web http://oit.org.pe/WDMS/bib/publ/libros/promoviendo_igualdad_genero%5Bosrtgo%5D.pdf, el 02 de marzo de 2014, 18:05 horas.

10. Real Academia Española, Diccionario de la Lengua Española, recuperado en México, del sitio web <http://lema.rae.es/drae/?val=trabajo>, el 15 de septiembre de 2013, 19:40 horas.
11. REYNOSO CASTILLO, Carlos, La materia laboral en las Leyes de Indias, Universidad Autónoma Metropolitana, recuperado en México, del sitio web <http://www.azc.uam.mx/publicaciones/alegatos/pdfs/55/61-08.pdf>, el 09 de abril de 2014, 19:15 horas.
12. Secretaría de Gobernación, Sindicato Nacional de Trabajadores de la Secretaría de Gobernación, ÍEl Movimiento Obrero durante el Porfiriato (1877-1911) y la Revolución Mexicana (1910-1920)Î, recuperado en México, del sitio web http://www.sntsg.segob.gob.mx/en/Sindicato/El_Movimiento_Obrero_durante_el_Porfiriato_y_la_Revolucion_Mexicana, el 04 de marzo de 2014, 14:00 horas.
13. Suprema Corte de Justicia de la Nación, Semanario Judicial de la Federación, recuperado en México, del sitio web <http://sif.scjn.gob.mx/sifsis/paginas/tesis.aspx>, el 18 de mayo de 2014, 16:00 horas.

