



UNIVERSIDAD MICHOACANA DE SAN NICOLÁS DE HIDALGO

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS SOCIALES

DIVISIÓN DE ESTUDIOS DE POSTGRADO

**TRABAJO DE TESIS PARA LA OBTENCIÓN DEL GRADO DE
MAESTRO EN DERECHO**

TEMA

**CONVENIENCIA DE LA FORMULACIÓN DE UN NUEVO
ESQUEMA, EN EL ESTUDIO Y ANÁLISIS DEL DERECHO
LABORAL.**

**(CONSERVANDO SU ESENCIA Y
TRASCENDENCIA JURÍDICOSOCIAL,
CONSTITUCIONAL Y LEGALMENTE).**

**PRESENTA:
LIC. AMANDO CHÁVEZ CHÁVEZ**

DIRECTORA DE TESIS

DRA. MARÍA OVIDIA ROJAS CASTRO

MORELIA, MICHOACÁN

AGOSTO DEL 2013

A MANERA DE ACLARACIÓN PREVIA.

Una vez presentados y aprobados el protocolo de investigación correspondiente, así como y el proyecto de trabajo de tesis formulado, en los términos establecidos al respecto, bajo la supervisión y cuidado del personal correspondiente de la H. División de Estudios de Postgrado de la H. Facultad de Derecho y Ciencias Sociales de la Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo, procedo a la entrega de los ejemplares del TRABAJO DE TESIS, para que sea distribuido entre los respetables integrantes de la Mesa Sinodal, que procederá al examen que habré de sustentar en la fecha señalada para ello.

No omito señalar que, me he sometido, estrictamente, a los requisitos señalados en los documentos que se me entregaron, desde que empecé a hacer los trámites correspondientes, para poder obtener la autorización del examen presente; Sin embargo, a partir de la página 25 a la 35, señalo y preciso la significación, alcances, y actual situación del derecho del trabajo, a manera de conclusiones adelantadas; y en las fojas 36 a la 45 las propuestas de sobre cambios necesarios en su análisis, comprensión y aplicación.

Una vez lo anterior, procedo a presentar el trabajo en la forma y términos que a continuación queda esquematizado.

El derecho del trabajo debe ser el pilar del desarrollo del país, en beneficio del pueblo trabajador.

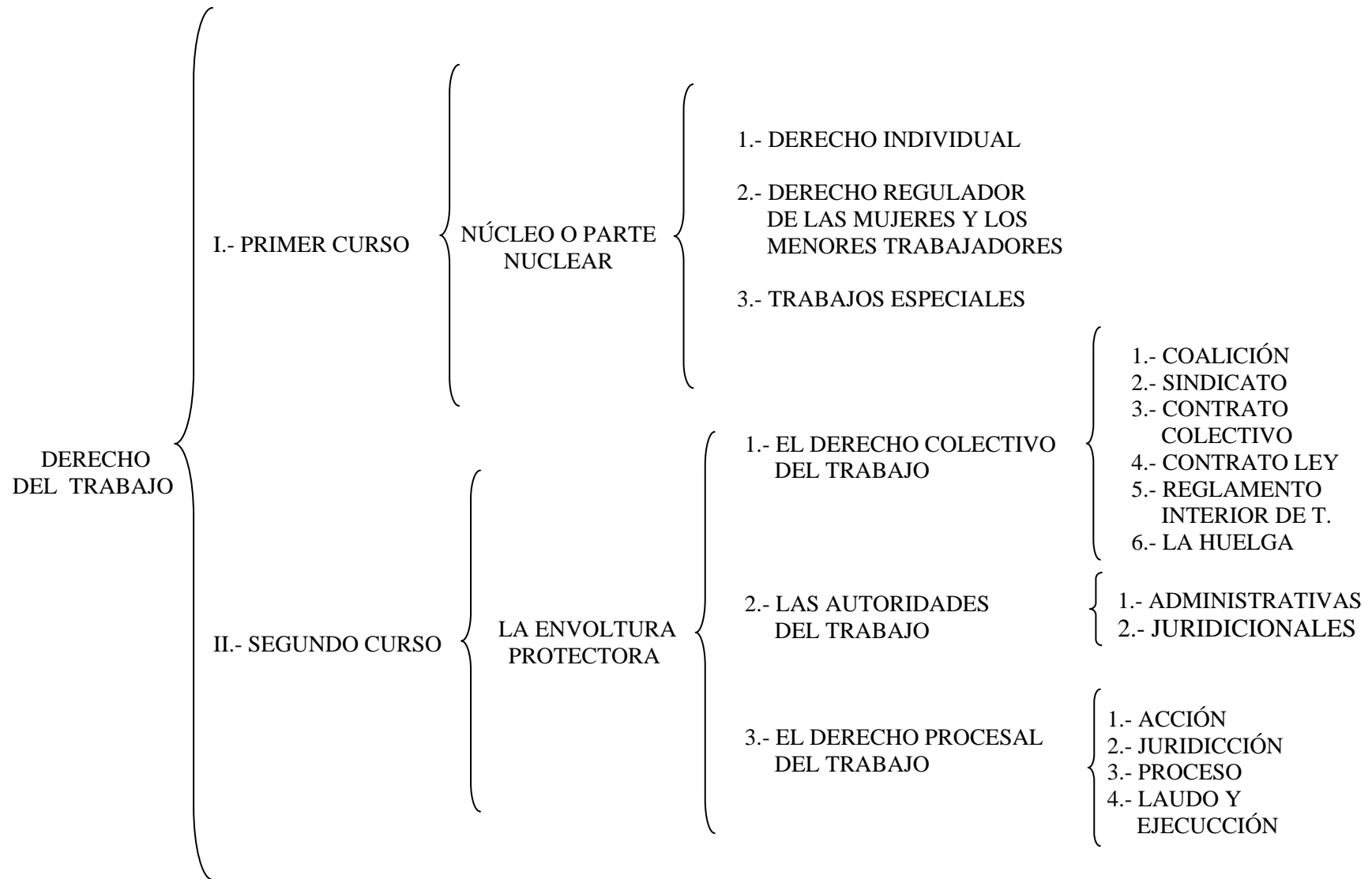
El país sólo cambiará si se organizan los trabajadores. En efecto, para que se dé un cambio en la sociedad mexicana es necesario que los trabajadores se organicen y discutan sus problemas para construir una propuesta que en realidad los beneficie; y, esto, sólo se puede hacer a través del derecho del trabajo.

Del trabajo de los obreros nace la grandeza de las naciones. León XIII.

“El derecho laboral vive en la conciencia popular y, por lo mismo, la misión del intérprete ha de consistir en juzgarlo, acorde con su naturaleza, esto es, como estatuto que traduce la aspiración de una clase social para obtener, un mejoramiento en sus condiciones de vida.” Savigny.

El contexto social, en el cual el derecho del trabajo nació y creció ha cambiado, ello exige replantear los esquemas teóricos que permitan explicar las nuevas realidades en los centros de trabajo; lo que implica la necesidad de avanzar en su renovación y adecuación. El debate debe situarse en cómo hacerlo, tomando en cuenta sus dos premisas básicas: por un lado la necesidad de que las empresas encuentren en él, un conjunto de normas que les permita elevar la productividad y subsistir en un mercado cada vez más competido, y por la otra, de que las normas laborales han de desempeñar, como desde sus orígenes, su carácter protector y de instrumento para alcanzar la justicia de una sociedad determinada; cuyo desiderátum debe alcanzarse con sentido de equilibrio, y en privilegio al bien común, antes que el interés egoísta, personal.

“El derecho del trabajo contemporáneo –después de haber contribuido al bienestar del hombre que trabaja, valorizando su dignidad- en los umbrales del 2000 ha debido responder inquietamente a inesperadas interrogantes que ponen en discusión su misma legitimidad histórica y le instan reproponer su futuro.” U. Rommagnoli.



Cuadro sinóptico de la división del derecho del trabajo, según se propone en la presente tesis.

INDICE

Contenido	
INDICE	9

INTRODUCCIÓN

I.- EXPLICACIÓN PREVIA SOBRE COMO QUEDA DESGLOSADO, PARA SU ESTUDIO, EL DERECHO DEL TRABAJO	21
1.- <i>DIVISIÓN, DEL DERECHO LABORAL EN NÚCLEO O PARTE NUCLEAR Y ENVOLTURA PROTECTORA</i>	21
2.- <i>ELEMENTOS QUE INTEGRAN, SEGÚN NUESTRO NUEVO ESQUEMA, LA PARTE NUCLEAR DEL DERECHO DEL TRABAJO</i>	22
a).- EL DERECHO INDIVIDUAL DEL TRABAJO.....	22
b).- EL DERECHO REGULADOR DEL TRABAJO DE LAS MUJERES Y DE LOS MENORES.....	23
c).- LOS TRABAJOS ESPECIALES.....	23
d).- LA PRESCRIPCIÓN.....	24
3.- <i>ELEMENTOS QUE INTEGRAN, SEGÚN NUESTRO NUEVO ESQUEMA, LA ENVOLTURA PROTECTORA DEL DERECHO LABORAL</i>	24
a).- LAS AUTORIDADES DEL TRABAJO.....	25
b).- EL DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO.....	25
c).- EL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.....	25
II.- IDEA, SIGNIFICACIÓN Y PROYECCION DEL DERECHO LABORAL	26
1.- <i>DERECHO LABORAL VIA EMANCIPADORA</i>	27
2.- <i>NUESTRA PROPUESTA Y LAS TRADICIONALES</i>	32
III.- SUSTENTO TEORICO Y METODOLÓGICO EN EL ANALISIS DEL TEMA	35
IV.- ANHELO CULTURAL Y DE EQUIDAD	37
V.- CÓMO SE CONCIBE EL DERECHO	43

PRIMERA PARTE EL DERECHO DEL TRABAJO, POR QUÉ ESTUDIARLO

CAPÍTULO PRIMERO	
EL DERECHO EN GENERAL	47
1.- <i>EL ESTADO DE DERECHO Y EL DERECHO</i>	47
a).- "LA GARANTÍA DE LA EXACTA APLICACIÓN DE LA LEY ES EL MÁXIMO EXPONENTE DE UN ESTADO DE DERECHO.".....	48
b).- EL DERECHO.....	50
c).- LA LEY SUPREMA EN MEXICO.....	52
d).- EL ORDEN JURIDICO.....	54
2.- <i>ANTIGUA Y NUEVA CLASIFICACIÓN DEL DERECHO</i>	56

a).- LA ANTIGUA CLASIFICACIÓN DEL DERECHO	56
b).- NUEVA CLASIFICACIÓN DEL DERECHO	57
3.- <i>EL DERECHO SOCIAL</i>	57

CAPÍTULO SEGUNDO

DIFERENCIA ENTRE DERECHO PÚBLICO Y PRIVADO CON EL SOCIAL.....	59
--	-----------

1.- <i>LOS DERECHOS INDIVIDUALES Y POLITICOS O PUBLICOS FRENTE A LOS SOCIALES.</i>	59
a).- ESTRUCTURA.	59
b).- SU PERTENENCIA.....	59
c).- EN CUANTO ERGA OMNES.	59
d).- LA NO INTERVENCIÓN DEL ESTADO.	59
e).- LOS DERECHOS INDIVIDUALES, REGLAS ESTRICTAS; LOS SOCIALES EN RELACION A LOS CONSTITUCIONALES.	59
2.- <i>EL DERECHO SOCIAL COMO TERCER GÉNERO</i>	60
a).- CONCEPTUALIZACIÓN.	60
b).- EI DERECHO SOCIAL TERCER GENERO. (NO TERCERA GENERACIÓN).	60
3.- <i>EL DERECHO SOCIAL COMO EL DERECHO DE LA CIENCIA SOCIAL</i>	61

SEGUNDA PARTE

CARACTERÍSTICAS ESPECÍFICAS DEL DERECHO DEL TRABAJO

CAPÍTULO PRIMERO

PERTENENCIA DEL DERECHO DEL TRABAJO	63
--	-----------

1.- <i>EL DERECHO DEL TRABAJO, PARTE DEL DERECHO SOCIAL</i>	63
a).- DEFINICIÓN.	63
b).- FINES.....	63
c).- PARTE DEL DERECHO SOCIAL.	64
2.- <i>EL DERECHO DEL TRABAJO DE Y PARA LA CLASE TRABAJADORA</i>	64
a).- EL DERECHO DEL TRABAJO, UN DERECHO NUEVO.....	64
b).- EI DERECHO DEL TRABAJO COMO CIENCIA SOCIAL Y PUBLICA.	65
3.- <i>EL DERECHO DEL TRABAJO ES DERECHO IMPERATIVO.</i>	66

CAPÍTULO SEGUNDO

FINALIDADES DEL DERECHO DEL TRABAJO.....	67
---	-----------

1.- <i>LA IDEA FUNDAMENTAL DEL DERECHO DEL TRABAJO.</i>	67
2.- <i>EL DERECHO DEL TRABAJO COMO DERECHO DE CLASE</i>	67
3.- <i>DERECHO DE CLASE</i>	68
4.- <i>LA POLÍTICA DESDE EL PUNTO DE VISTA DE LA CLASE ASALARIADA</i>	69
a).- LA POLÍTICA	69
b).- EL REGIMEN POLITICO.	70
5.- <i>EL DERECHO DEL TRABAJO EN LA JERARQUÍA DE LEYES</i>	70
a) JERARQUÍA DE LEYES, POR SU CARACTER.....	71
b) EL DERECHO DEL TRABAJO, DE BENEFICIOS MÍNIMOS.....	71

CAPÍTULO TERCERO

CONDICIONES DE TRABAJO.....	73
------------------------------------	-----------

1.- <i>CONCEPTUALIZACIÓN DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO</i>	73
2.- <i>CATEGORÍAS DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO</i>	73

TERCERA PARTE
¿CÓMO ESTUDIAR EL DERECHO DEL TRABAJO?

CAPÍTULO PRIMERO

LAS NUEVAS PERSPECTIVAS EN EL ESTUDIO DEL DERECHO LABORAL..... 77

- 1.- EL NUEVO FORMATO, O ESQUEMA, EN LA ESTRUCTURA Y PRESENTACIÓN DE SUS ELEMENTOS. 77*
- a).- EL DERECHO DEL TRABAJO UNIDAD INQUEBRANTABLE EN SU ESTUDIO. 77
- b).- LA EXPRESIÓN QUE SINTETIZA LA NUEVA IDEA DE SU ESTUDIO..... 77

CAPÍTULO SEGUNDO

PROPUESTA CONFORME AL ESQUEMA DE INVESTIGACIÓN 79

- PARTES EN QUE DEBE DIVIDIRSE EL DERECHO LABORAL PARA SU ESTUDIO..... 79*
- 1.- EL NÚCLEO O PARTE NUCLEAR..... 79
- 2.- LA ENVOLTURA PROTECTORA..... 79
- 3.- ELEMENTOS EN QUE SE DIVIDE EL DERECHO NUCLEAR DEL TRABAJO..... 80
- 4.- ELEMENTOS EN QUE SE DIVIDE LA ENVOLTURA PROTECTORA DEL DERECHO LABORAL 80
- 5.- IDEA CONCLUYENTE. 81
- 6.- SUSTENTO LOGICO JURÍDICO..... 82
- 7.- ANALISIS CRÍTICO..... 82
- 8.- EL ANTECEDENTE DOCTRINARIO..... 83

CAPÍTULO TERCERO

RAZÓN DIDACTICA..... 85

- 1.- DIDACTICA METODOLOGICA..... 85*
- 2.- NUEVO ESQUEMA..... 85*
- 3.- RAZON FUNDADA DEL ESQUEMA PROPUESTO..... 86*

CUARTA PARTE
LA PARTE NUCLEAR DEL DERECHO DEL TRABAJO.

CAPÍTULO PRIMERO

CONCEPTUALIZACIÓN E INTEGRACIÓN..... 87

- 1.-CONCEPTO DE LA PARTE NUCLEAR..... 87*
- 2.-ASPECTOS QUE INTEGRAN LA PARTE NUCLEAR..... 87*
- a).- EL DERECHO INDIVIDUAL DEL TRABAJO..... 87
- b).-EL DERECHO REGULADOR DEL TRABAJO DE LAS MUJERES Y DE LOS MENORES..... 88
- c).- LOS TRABAJOS ESPECIALES..... 88
- d).- Se anexa el concepto de sobre los RIESGOS DE TRABAJO; Arts. 472 al 515, de la LFT. Y, 89
- e).- LA PRESCRIPCIÓN 89

CAPÍTULO SEGUNDO

EL NUEVO ENFOQUE EN EL ESTUDIO DEL DERECHO LABORAL, ACORDE, AL ESQUEMA Y ORDEN QUE PRESENTA LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO..... 91

QUINTA PARTE
EL DERECHO NUCLEAR DEL TRABAJO. SUS DIFERENTES ELEMENTOS.
INTRODUCCION GENERAL

CAPÍTULO PRIMERO

PRECISION Y DESARROLLO..... 93

- 1.- *EL DERECHO INDIVIDUAL DEL TRABAJO..... 93*
- 2.- *ASPECTOS TERMINOLÓGICOS..... 93*
- 3.- *ANÁLISIS DE LA SOCIEDAD INDIVIDUALISTA Y LIBERAL, EN RELACION CON EL DERECHO LABORAL..... 94*

CAPÍTULO SEGUNDO

ETAPAS Y FASES DEL MOVIMIENTO OBRERO..... 97

- ETAPAS (ERA O EDAD) DEL MOVIMIENTO OBRERO..... 97*

CAPÍTULO TERCERO

HISTORIA DEL DERECHO DEL TRABAJO..... 99

- 1.- *LA HISTORIA EUROPEA DEL DERECHO DEL TRABAJO..... 99*
- 2.- *EL DERECHO INTERNACIONAL DEL TRABAJO Y EL ORDEN JURÍDICO NACIONAL..... 100*
- 3.- *EL DERECHO INTERNACIONAL AMERICANO DEL TRABAJO..... 101*
- 4.- *EL DERECHO INTERNACIONAL DEL TRABAJO, A NIVEL NACIONAL..... 102*

CAPÍTULO CUARTO

EL DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO..... 105

- 1.- *EN LA COLONIA..... 105*
- 2.- *EN LA REFORMA..... 105*
- 3.- *EN LA REVOLUCIÓN DE 1910..... 106*

CAPÍTULO QUINTO

EL PROCESO DE ELABORACIÓN DE LA NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO..... 109

- 1.- *ANTECEDENTES INMEDIATOS Y PRIMERA LEY FEDERAL DEL TRABAJO..... 109*
- 2.- *LEY FEDERAL DEL TRABAJO VIGENTE..... 109*
- 3.- *LA EVOLUCIÓN HACIA UNA NUEVA IDEA DEL DERECHO DEL TRABAJO..... 111*

SEXTA PARTE
CARACTERES DEL DERECHO DEL TRABAJO.

CAPÍTULO PRIMERO

SIGNIFICADO Y DEFINICIÓN..... 115

- 1.- *DENOMINACIÓN DEL DERECHO LABORAL..... 115*
- 2.- *ENUNCIACION DE CARACTERES DEL DERECHO LABORAL..... 116*
 - a).- *SU FUERZA EXPASIVA..... 116*
 - b).- *ES DERECHO UNITARIO..... 117*
 - c).- *ES UN ESTATUTO DE LOS DERECHOS MÍNIMOS..... 117*
 - d).- *ES UN DERECHO INCONCLUSO..... 118*

e).- ES "DERECHO IMPERATIVO".....	118
f).- ES DERECHO PROTECTOR DE LA CLASE TRABAJADORA.....	119

CAPÍTULO SEGUNDO

ALGUNOS PRINCIPIOS FUNDAMENTALES DEL DERECHO EN GENERAL Y DEL LABORAL EN ESPECIAL	121
--	------------

1.- LOS PRINCIPIOS, EN CUANTO AL DERECHO EN GENERAL. SU FUNDAMENTO. ...	121
2.- PRINCIPIOS REFERIDOS AL DERECHO LABORAL.....	122
3.- EL PRINCIPIO (IDEA) DE LA LIBERTAD Y EL DERECHO DEL TRABAJO.....	123
4.- EL PRINCIPIO DE LA DIGNIDAD HUMANA DEL TRABAJADOR.....	124

SÉPTIMA PARTE

LAS FUENTES Y LA INTERPRETACIÓN DEL DERECHO DEL TRABAJO.

CAPÍTULO PRIMERO

CLASIFICACIÓN DE LAS FUENTES JURIDICO-LABORALES.	127
--	------------

1.- OBJETIVACION Y ENUNCIACION.....	127
2.- CLASIFICACION DE LA FORMALES.....	127
3.- OTRA CLASIFICACIÓN DE LAS FUENTES DEL DERECHO DEL TRABAJO.....	128

CAPÍTULO SEGUNDO

LA APLICACIÓN DE LAS NORMAS DE TRABAJO: POR RAZÓN DE LA MATERIA, DEL ESPACIO Y DEL TIEMPO.....	129
---	------------

1.- ACEPCIÓN Y CRITERIOS AL RESPECTO.....	129
2.- EXTENSION TERRITORIAL DE APLICABILIDAD.....	129
3.- LA COMPETENCIA ENTRE LAS JUNTAS LOCALES Y FEDERALES DE CONCILIAACION Y ARBITRAJE.....	130

CAPÍTULO TERCERO

LOS PRINCIPIOS EN QUE SE SUSTENTAN LOS PRIMEROS SIETE ARTÍCULOS DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.....	131
---	------------

CAPÍTULO CUARTO

LAS PERSONAS, EL TRABAJO Y EL ORDEN JURÍDICO LABORAL.....	133
--	------------

1.- LAS PERSONAS.....	133
a).- RAINGAMBRE HISTORICA.....	133
2.- LA INTERVENCIÓN DE LA PERSONA EN LAS RELACIONES LABORALES.....	133
3.- EL PRINCIPIO DE IGUALDAD.....	134
4.- SUSTENTO BÁSICO DE LOS TÉRMINOS TRABAJADOR Y PATRONO.....	134

CAPÍTULO QUINTO

EL TRABAJO.....	137
------------------------	------------

1.- CONCEPTO.....	137
2.- EL TRABAJO RESPECTO AL TRABAJADOR.....	137

CAPÍTULO SEXTO

LA EMPRESA Y EL DERECHO DEL TRABAJO.....	139
---	------------

1.- SIGNIFICADO DEL TÉRMINO.....	139
----------------------------------	-----

2.- SURGIMIENTO DE LA EMPRESA.....	140
3.- LA GLOBALIZACIÓN DE LA EMPRESA.....	141
4.- LA ESTRUCTURA Y CONCEPTO LEGAL DE LA EMPRESA.....	142

CAPÍTULO SÉPTIMO

LA GRATUIDAD DE LA JUSTICIA LABORAL.....	143
---	------------

APOYO LEGAL.....	143
------------------	-----

OCTAVA PARTE LAS RELACIONES INDIVIDUALES DE TRABAJO.

CAPÍTULO PRIMERO

EXPLICACIÓN RACIONAL DEL DERECHO INDIVIDUAL.....	145
---	------------

CAPÍTULO SEGUNDO

SEÑALAMIENTOS GENERALES Y DEFINICIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO.....	147
--	------------

1.- LA TRASCENDENCIA DE LA RELACIÓN DE TRABAJO.....	147
2.- LA RELACION DE TRABAJO, SU DEFENSA Y EL CONTRATO DE TRABAJO, (ARTÍCULOS 20 y 21).....	147
3.- ELEMENTOS DE LA RELACION DE TRABAJO.....	148
4.- LA NATURALEZA LA RELACION DE TRABAJO.....	149
5.- INEXISTENCIA Y NULIDAD.....	149
6.- LA DISOLUCIÓN DE LA RELACION DE TRABAJO.....	150
7.- TRABAJO PRESTADO FUERA DE LA REPÚBLICA.....	150

CAPÍTULO TERCERO

DURACIÓN DE LAS RELACIONES DE TRABAJO O ESTABILIDAD EN EL.....	153
---	------------

1.- LA DURACIÓN DE LAS RELACIONES DE TRABAJO.-.....	153
2.- LAS RELACIONES DE TRABAJO POR TIEMPO DETERMINADO E INDETERMINADO.	153
3.- LA SUSTITUCIÓN PATRONAL.....	154
4.- LA SUSPENSIÓN Y FECHA DE LOS EFECTOS DE LAS RELACIONES DE TRABAJO.	154
5.- LA TERMINACIÓN DE LA RELACION DE TRABAJO.....	155
6.- LA RESCISIÓN DE LAS RELACIONES DE TRABAJO.....	155
7.- DERECHOS DEL TRABAJADOR POR INCAPACIDAD PROVENIENTE DE RIESGO NO PROFESIONAL Y LA OBLIGACIÓN DEL PATRON A COMPROBAR CAUSAS DE TERMINACIÓN DE LA RELACION LABORAL.....	157

CAPÍTULO CUARTO

CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO Y EL DERECHO DEL TRABAJADOR PARA MODIFICARLAS	159
---	------------

1.-OBJETIVOS DE LAS CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO.....	160
2.-LA MODIFICACIÓN DE LAS CONDCIONES DE TRABAJO, EN CUANTO DERECHO DEL TRABAJADOR.....	160

CAPÍTULO QUINTO

JORNADA DE TRABAJO	161
---------------------------------	------------

1.- DEFINICIÓN, FIJACIÓN Y MÁXIMOS LEGALES, JORNADA DIURNA, NOCTURNA, DURACIÓN, DESCANSOS Y CASOS DE PROLONGACIÓN, PAGO DE HORAS EXTRAS Y LÍMITES OBLIGATORIOS.....	161
2.- JORNADA DE TRABAJO Y TIEMPO COMPUTABLE PARA LA ANTIGÜEDAD DEL TRABAJADOR.....	161
3.- LAS JORNADAS DE TRABAJO RECONOCIDAS.....	162
a).- JORNADA DIURNA.....	162
b).- JORNADA NOCTURNA.....	162
c).- JORNADA MIXTA.....	163
d).- LA JORNADA EXTRAORDINARIA.....	163
e).- LA JORNADA DE EMERGENCIA.....	163
4.- PRÓRROGA Y MODALIDADES.....	163

CAPÍTULO SEXTO

DÍAS DE DESCANSO ORDINARIO.....	165
1.- EL DERECHO DE LOS TRABAJADORES AL DESCANSO.....	165
2.- CASOS EN QUE LA JUNTA DETERMINA EL DÍA DE DESCANSO.....	165

CAPÍTULO SÉPTIMO

EL DERECHO A VACACIONES.....	167
1.- CUANTIFICACION DE SUS PERIODOS Y SUS DIFERENTES ASPECTOS.....	167
2.- CASOS EN QUE SE PUDE COMPENSAR ESE DERECHO. LA JURISPRUDENCIA....	168
3.- PROTECCION AL DERECHO A VACACIONES.....	168
4.- LA PRIMA VACACIONAL.....	169
5.- DERECHO, SUJETO A PRESCRIPCIÓN.....	170
6.- PARA EL CASO DE REINSTALACION.....	170

CAPÍTULO OCTAVO

EL SALARIO.....	171
1.- CONCEPTO Y FINALIDAD.....	171
2.- DEFINICIÓN.....	171
3.- ELEMENTO VITAL PARA EL TRABAJADOR.....	172
4.- SU REFLEJO EN ASPECTOS ESENCIALES.....	172
5.- FORMAS DE FIJAR EL SALARIO. ARTÍCULO 83, LFT.....	173
6.- LAS CARACTERÍSTICAS DEL SALARIO.....	174
7.- INTEGRACIÓN DEL SALARIO.....	175
8.- EL SALARIO, DEBE SER SUFICIENTE, DETERMINADO Y DETERMINABLE.....	176
9.- A TRABAJO IGUAL SALARIO IGUAL.....	176
10.- DERECHO AL PAGO DE AGUINALDO.....	176
11.- PLAZO PARA EL PAGO DE SALARIO.....	176
12.- CONCEPTO DE SALARIO MÍNIMO.....	177
13.- TIPOS DE SALARIO MÍNIMO.....	178
14.- APLICACIÓN DEL SALARIO MÍNIMO POR ÁREAS GEOGRÁFICAS.....	179
15.- APLICACIÓN DEL SALARIO MÍNIMO PROFESIONAL.....	179

CAPÍTULO NOVENO

ORGANOS QUE FIJAN LOS SALARIOS MINIMOS.....	181
1.- INTEGRACIÓN DE LA COMISIÓN.....	181
2.- LA DETERMINACION DE LAS REGIONES DEL SALARIO MÍNIMO.....	181

3.-PRECISIONES LEGALES RESPECTO DEL SALARIO.....	182
a).- DESCUENTOS PERMITIDOS AL SALARIO MÍNIMO.....	182
b).- NORMASPROTECTORAS Y PRIVILEGIOS DEL SALRIO.....	182
4.- EL DERECHO AL SALARIO ES IRRENUNCIABLE.....	183
5.- EL SALARIO DEBE PAGARSE AL TRABAJADOR.....	183
6.- EL SALARIO SE PAGA CON MONEDA DE CURSO LEGAL.....	183
7.- LAS PRESTACIONES EN ESPECIE.....	184
8.- CONVENIO PARA COMPRAS EN TIENDAS.....	184
9.- REGLAMENTACIÓN PARA EL FONDO DE CONSUMO DE LOS TRABAJADORES.....	185
10.- LOS SALARIOS NO PUEDEN CEDERSE.....	185
11.- EL SALARIO NO DEBE COMPENSARSE.....	185
12.- OBLIGACIÓN DEL PATRÓN DE PAGAR EL SALARIO.....	186
13.- NO SE PUEDE MULTAR A LOS TRABAJADORES.....	186
14.- EL SALARIO SE PAGA EN EL LUGAR DE TRABAJO.....	186
15.- EL SALARIO DEBE PAGARSE EN DÍA LABORABLE.....	187
16.- DESCUENTOS AL SALARIO.....	187
17.- LAS DEUDAS DE LOS TRABAJADORES NO CAUSAN INTERESES.....	188
18.- LOS SALARIOS NO PUEDEN SER EMBARGADOS.....	188
19.- PREFERENCIA A DEUDAS DE TRABAJADORES SOBRE OTROS CRÉDITOS.....	188
20.- LOS TRABAJADORES: NO REQUIEREN ENTRAR A CONCURSO.....	189
21.- HEREDEROS DEL TRABAJADOR RECIBIRAN PRESTACIONES.....	189
22.- PROHIBIDO VENDER BEBIDAS ALCOHÓLICAS EN LOS CENTROS DE TRABAJO.....	190

CAPÍTULO DÉCIMO

LA PARTICIPACION DE LOS TRABAJADORES EN LAS UTILIDADES DE LAS EMPRESAS.

.....	191
1.- DERECHO A PARTICIPAR DE LA UTILIDADES DE LA EMPRESA.....	191
2.- REGLAS PARA DETERMINAR LA PARTICIPACIÓN EN LAS UTILIDADES.....	192
3.- VARIACION DEL PORCENTAJE DE PARTICIPACIÓN.....	192
4.- CONCEPTO DE UTILIDAD DE LAS EMPRESAS.....	193
5.- DERECHO DE LOS TRABAJADORES A OBJETAR.....	195
6.-TIEMPO EN EL QUE DEBE PAGARSE EL REPARTO.....	196
7.- FORMA EN QUE SE DIVIDE LA UTILIDAD REPARTIBLE.....	197
8.- CONCEPCIÓN DE SALARIO PARA EL REPARTO.....	197
9.- DETERMINACIÓN DE LA PARTICIPACIÓN.....	197
10.- EMPRESAS QUE NO DEBEN REPARTIR UTILIDADES.....	198
11.- NORMAS PARA EL PAGO DEL REPARTO DE UTILIDADES.....	199
12.- COMPENSACIÓN DE AÑOS PERDIDOS CON GANANCIA.....	199
13.- EL REPARTO DE UTILIDADES NO FORMA PARTE DEL SALARIO.....	200
14.- PROTECCIÓN A LO PAGADO COMO REPARTO DE UTILIDADES.....	200
15.- LOS TRABAJADORES NO PUEDEN INTERVENIR EN LA DIRECCIÓN DE LA EMPRESA.....	200

CAPÍTULO DÉCIMO PRIMERO

DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES Y DE LOS PATRONES. 203

1.- LAS OBLIGACIONES DE LOS PATRONES.....	203
2.- PROHIBICIONES DE LOS PATRONES.....	207
3.- OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES.....	207
4.- RESPECTO AL ARTÍCULO 135, DE LA LEY LABORAL.....	209

CAPÍTULO DÉCIMO SEGUNDO	
DERECHOS DE LOS TRABAJADORES A VIVIENDA	211
1.- OBLIGACIÓN DE LOS PATRONES A PROPORCIONAR VIVIENDA A LOS TRABAJADORES.....	211
2.- ADMINISTRACIÓN DE LOS RECURSOS PARA VIVIENDA DE LOS TRABAJADORES.....	212
3.- DISPOSICIONES QUE COMPLEMENTAN E INSTRUMENTAN LA OBTENCIÓN DEL CREDITO PARA LA VIVIENDA.....	213
4.- SITUACIÓN DE LAS EMPRESAS QUE PROPORCIONAN CASA A SUS TRABAJADORES.....	214
CAPÍTULO DÉCIMO TERCERO	
DE LA CAPCITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO DE LOS TRABAJAODRES	217
<i>(Ahora se denomina "De la Productividad, Formación y Capacitación de los Trabajadores" y se le hicieron varias reformas).</i>	
1.- REFERENCIA GENERAL.....	217
2.- SIGNIFICADO DE LOS TÉRMINOS.....	217
3.- EL DERECHO DE LOS TRABAJADORES A LA CAPACITACIÓN O ADIESTRAMIENTO.....	218
4.- OBLIGACIÓN DE LA EMPRESA A PROPORCIONAL CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO A SUS TRABAJADORES.....	219
5.- ENUNCIACIÓN Y TRANSCRIPCIÓN JURIDICA DEL DERECHO A LA CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO DE LOS TRABAJADORES.....	220
6.- FORMA Y TIEMPO DE OTORGAR LA CAPACITACIÓN.....	220
7.- AUTORIZACIÓN DE INSTITUCIONES Y ESCUELAS DE CAPACITACIÓN.....	220
9.- HORARIO DE CAPACITACIÓN.....	221
10.- OBJETIVOS DE LA CAPACITACIÓN.....	221
11.- CAPACITACIÓN A TRABAJADORES DE NUEVO INGRESO.....	221
12.- OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES.....	221
13.- COMISIONES MIXTAS DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO.....	222
14 - VIGILANCIA DE LAS COMISIONES MIXTAS.....	222
15.- COMITÉS NACIONALES DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO.....	222
16.- BASES DE DESIGNACIÓN, DETERMINACIÓN Y FUNCIONAMIENTO.....	223
17.- CAPACITACIÓN EN LOS CONTRATOS COLECTIVOS.....	223
18.- APROBACIÓN DE PREVENCIÓN SOCIAL EN EMPRESAS CON CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.....	223
19.- APROBACIÓN DE LOS PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN EN EMPRESAS DONDE NO RIJA EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.....	224
20.- REQUISITOS PARA EL REGISTRO.....	224
21.- REQUISITOS DE LOS PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN.....	224
22.- REVISIÓN DE PLANES Y PROGRAMAS.....	225
23.- SANCIONES.....	225
24.- CONSTANCIAS DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO.....	226
25.- NEGATIVA PARA RECIBIR CAPACITACIÓN.....	226
26.- FUNCIONES DE LAS CONSTANCIAS.....	226
27.- CERTIFICADOS DE ESTUDIOS CON VALIDEZ OFICIAL.....	226
28.- ACCIONES DE LOS TRABAJADORES.....	227
CAPÍTULO DÉCIMO CUARTO	
DERECHO DE PREFERENCIA, ANTIGÜEDAD Y ASCENSO.....	229

1.- ASPECTO GENERAL	229
2.- DERECHOS DE PREFERENCIA.....	229
3.- AUSENCIA DE LA CLÁUSULA DE ADMISIÓN.....	230
4.- INCUMPLIMIENTO DEL PATRÓN.....	231
5.- CUADRO GENERAL DE ANTIGÜEDADES.....	231
6.- COBERTURA DE VACANTES Y PUESTOS DE NUEVA CREACIÓN.....	231
7.- VACANTES MENORES DE 30 DÍAS.....	232
8.- RESCISIÓN POR CAUSA GRAVE.....	232
10.- PRIMA DE ANTIGÜEDAD.....	232
11.- SUSTENTO DOCTRINARIO DE LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD.....	233

CAPÍTULO DÉCIMO QUINTO

LAS INVENCIÓNES DE LOS TRABAJADORES.....	235
---	------------

NOVENA PARTE

EL DERECHO REGULADOR DEL TRABAJO DE LAS MUJERES Y DE LOS MENORES.

ASPECTO GENERAL

CAPÍTULO PRIMERO

EL TRABAJO DE LAS MUJERES	237
--	------------

1.- COCEPTUALIZACIÓN.....	237
2.- LOS DERECHOS DE LAS MUJERES.....	238
3.- LA IGUALDAD DE DERECHOS Y OBLIGACIONES RESPECTO DE LAS MUJERES Y LOS VARONES.....	239
4.- PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD.....	239
5.- PROTECCIÓN DE LA MUJER Y DEL PRODUCTO.....	239
6.- LABORES PELIGROSAS E INSALUBRES.....	239
7.- DERECHOS DE LAS MADRES.....	240
8.- GUARDERIAS INFANTILES Y ASIENTOS O SILLAS.....	240

CAPÍTULO SEGUNDO

EL TRABAJO DE LOS MENORES	241
--	------------

<i>(Este corresponde al Título Quinto de la Ley, Arts. 164 al 172, al que se agrega uno Bis, Arts. 173 al 175 Bis, con reformas en el 173,175, y adición de uno Bis, con reforma al 176).</i>	
1.- EL TRABAJO DE LOS MENORES.....	241
2.- TRABAJO DE MAYORES DE CATORCE Y MENORES DE DIECISÉIS.....	242
3.- APTITUD PARA EL TRABAJO.....	242
4.- LAS PROHIBICIONES.....	242
5.- LABORES PELIGROSAS O INSALUBRES.....	243
6.- JORNADA DE TRABAJO.....	243
7.- LIMITACIONES EN HORAS EXTRAS, DOMINGOS Y DIAS DE DESCANSO OBLIGATORIO.....	243
8.- VACACIONES.....	243
9.- OBLIGACIONES DEL PATRÓN.....	243

DÉCIMA PARTE

LOS TRABAJOS ESPECIALES

CONCEPTUALIZACIÓN DE LOS TRABAJOS ESPECIALES.....	247
--	------------

CAPÍTULO PRIMERO	
TRABAJADORES DE CONFIANZA	249
CAPÍTULO SEGUNDO	
TRABAJADORES DE LOS BUQUES.....	251
CAPÍTULO TERCERO	
EL TRABAJO DE LAS TRIPULACIONES AERONÁUTICAS.....	255
CAPÍTULO CUARTO	
EL TRABAJO FERROCARRILERO.....	261
CAPÍTULO QUINTO	
EL TRABAJO DE AUTOTRANSPORTES.....	265
CAPÍTULO SEXTO.	
EL TRABAJO DE MANIOBRAS DE SERVICIO PÚBLICO EN ZONAS BAJO JURISDICCIÓN FEDERAL.....	267
CAPÍTULO SÉPTIMO	
LOS TRABAJADORES DEL CAMPO.....	271
CAPÍTULO OCTAVO	
AGENTES DE COMERCIO Y OTROS SEMEJANTES.....	275
CAPÍTULO NOVENO	
LOS DEPORTISTAS PROFESIONALES.....	277
CAPÍTULO DÉCIMO	
TRABAJADORES ACTORES Y MÚSICOS.....	279
CAPÍTULO DÉCIMO PRIMERO	
EL TRABAJO A DOMICILIO.....	281
CAPÍTULO DÉCIMO SEGUNDA	
LOS TRABAJADORES DOMÉSTICOS.....	285
CAPÍTULO DÉCIMO TERCERO	
TRABAJO EN HOTELES, RESTAURANTES, BARES Y OTROS ESTABLECIMIENTOS ANÁLOGOS.....	289
CAPÍTULO DÉCIMO CUARTO	
LOS TRABAJOS DE MÉDICOS RESIDENTES EN PERIODO DE ADIESTRAMIENTO EN UNA ESPECIALIDAD.....	291
CAPÍTULO DÉCIMO QUINTO	
EL TRABAJO DE LAS UNIVERSIDADES E INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR Y AUTÓNOMAS POR LEY.....	293
PARTE DÉCIMA PRIMERA	
CAPITULO PRIMERO	
LOS RIESGOS DE TRABAJO	295

CAPÍTULO SEGUNDO

LA PRESCRIPCIÓN	301
COLOFÓN	305
BIBLIOGRAFÍA	307

INTRODUCCIÓN

I.- EXPLICACIÓN PREVIA SOBRE COMO QUEDA DESGLOSADO, PARA SU ESTUDIO, EL DERECHO DEL TRABAJO

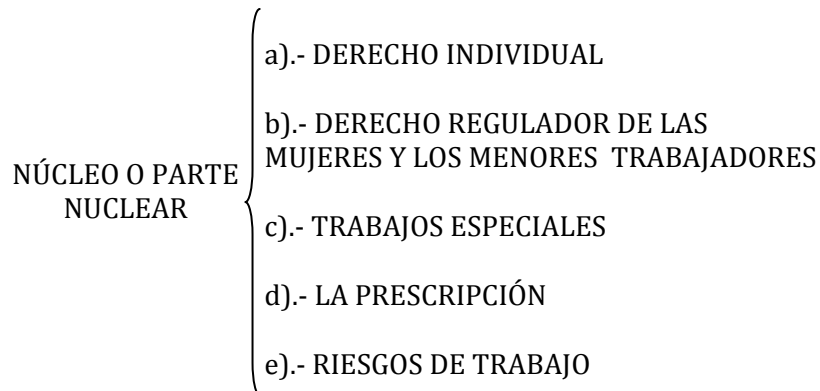
1.- DIVISIÓN, DEL DERECHO LABORAL EN NÚCLEO O PARTE NUCLEAR Y ENVOLTURA PROTECTORA

El presente trabajo, de tesis, con el sano propósito de que, en un momento dado, pudiera servir de libro de texto, a los alumnos del primer curso de Derecho Laboral, de la carrera de licenciado en derecho, en la "Facultad de Derecho y Ciencias Sociales de la Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo", se presenta bajo, un nuevo esquema, más didáctico y, por ello, más conveniente, respecto de su estudio y análisis; consistente en la separación, para ello, en dos especies, pero del mismo género: I.- EL NÚCLEO O PARTE NUCLEAR; Y, II.- LA ENVOLTURA PROTECTORA. Correspondiendo, el presente a la primera, generalmente denominada, "Parte Individual del Derecho del Trabajo", como lo hizo el mismo Mario de la Cueva, en su insuperable obra, el "Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo", Tomo I, editado por Porrúa, a partir de la publicación de la Ley Federal del Trabajo de 1970; enunciando únicamente la segunda.

En efecto, la primera parte, que se ha venido denominando "DERECHO INDIVIDUAL", y que ahora la denominaremos NÚCLEO O PARTE NUCLEAR, del Derecho del Trabajo, a la que corresponde el presente trabajo, (la parte nuclear de la declaración de derechos sociales que contiene únicamente los beneficios (principios o beneficios mínimos intocables, pero susceptibles de superarse) que el pueblo aseguró en la Constitución a los trabajadores por la prestación de su trabajo),¹ se define como: LA SUMA DE PRINCIPIOS, NORMAS E INSTITUCIONES QUE SE DIRIGEN DIRECTAMENTE AL HOMBRE EN CUANTO TRABAJADOR. Es la parte de la "Declaración de Derechos Sociales" que contiene, repito, únicamente, los beneficios mínimos que el pueblo aseguró en su constitución a los trabajadores; especificados y ampliados en las leyes ordinarias, por la prestación de sus servicios. Se constituye, actualmente, con los siguientes,

¹ De la Cueva, Mario, Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, editorial Porrúa, México 1984, p. 217.

2.- ELEMENTOS QUE INTEGRAN, SEGÚN NUESTRO NUEVO ESQUEMA, LA PARTE NUCLEAR DEL DERECHO DEL TRABAJO



a).- EL DERECHO INDIVIDUAL DEL TRABAJO.

Es generalmente DEFINIDO como, el conjunto de principios, normas e instituciones que contienen las condiciones generales para la prestación del trabajo asalariado. Sus finalidades son: el aseguramiento de la salud y la vida del trabajador, individualmente considerado, durante el desarrollo de su actividad y la obtención de un nivel de vida decoroso. Su contenido general se desdobra en los aspectos siguientes: el nacimiento, la finalidad, regulación, la vida y la extinción de las relaciones individuales de trabajo; las condiciones de trabajo, normas sobre las jornadas, días de descanso y vacaciones; los principios del salario mínimo; la fijación, caracteres y protección del mismo; y los derechos y obligaciones de los trabajadores y de los patronos; (comprendidas las de los patronos, relativas a la capacitación y adiestramiento, seguridad e higiene, (los riesgos de trabajo) conectadas, en los artículos 123, Constitucional, apartado "A", fracción XV; y, 51, fracción VII, 132, fracciones XV, XVI, XVII y XIX; 134, fracción II, 262, fracción II, 337, fracción II, 423, fracción VIII, 509 y 510, de la Ley Federal del Trabajo; la capacitación y el adiestramiento se conecta al cumplimiento de las disposiciones sobre seguridad e higiene según las leyes y los reglamentos tendentes a prevenir accidentes, y que comprende a todo trabajador, sindicalizado o no, en relación con los 472 al 515, (límites del derecho y de la seguridad social). Se comprenden, por tanto, en esta parte, los títulos y capítulos, de la Ley Federal del Trabajo, que van de Los Principios Generales, artículos 1 al 6, las personas involucradas, del 7 al 19; y, de las Relaciones de Trabajo, a los Derechos de Preferencia, Antigüedad y Ascenso. Artículos 20 al 163, de la Ley federal del Trabajo; incluyendo los trabajos especiales; Arts. 181 a 353-U, de la misma.

b).- EL DERECHO REGULADOR DEL TRABAJO DE LAS MUJERES Y DE LOS MENORES.

Es la suma de los principios, normas e instituciones que tienen por finalidad cuidar la seguridad, la educación y capacitación profesional, el desarrollo, la salud, la vida y la maternidad, en sus respectivos casos, de los menores y de las mujeres en cuanto trabajadores. Esta parte del derecho laboral se contempló en el pasado como un capítulo del **derecho individual del trabajo**, pues, se decía, contiene únicamente algunas modalidades para la prestación del trabajo de dos categorías de personas. Años más tarde, en atención a que sus fines se elevan sobre los principios generales del derecho del trabajo hasta alcanzar perfiles propios, consistentes en cuidar, desde la maternidad, el futuro de los niños, se aceptó su autonomía, en cuyo aspecto requiere reformas acordes a los artículos tercero y 18 de la Constitución; el ordenamiento es uno de los aspectos que toca y compete a la seguridad social; y lo cierto es que la implantación del seguro de maternidad parece darle la razón. La misma, se desdobra en varios aspectos: la prohibición del trabajo para los menores de cierta edad; la educación y la capacitación profesional de la juventud; la limitación de la jornada de trabajo para los menores de dieciséis años; la prohibición del trabajo nocturno y en labores peligrosas o insalubres a los menores; los descansos para las madres antes y después del alumbramiento; la asistencia médica a las madres trabajadoras. Derechos considerados en los artículos 164 a 180 de la Ley Laboral.

c).- LOS TRABAJOS ESPECIALES.

Con este nombre se conocen diversas actividades que si bien dan nacimiento a relaciones que revisten los caracteres fundamentales de la relación de trabajo, presentan, sin embargo, algunas características particulares que exigen normas adecuadas para su mejor desenvolvimiento. La especialidad de estos trabajos no se refiere a la naturaleza jurídica de la relación trabajador patrono, pues ésta es idéntica a la relación de trabajo del artículo 20, de la ley, y a la que se hace mención repetidamente en capítulos siguientes, sino a la concurrencia de ciertas modalidades que se dan en su desarrollo, vinculadas a las condiciones de trabajo y a los derechos y obligaciones de los trabajadores y de los patronos. En consecuencia, se conservan intocados los principios generales del derecho del trabajo y los fundamentales de cada uno de los trabajadores, y únicamente se hace una adaptación de las normas a las realidades que van a regir. Circunstancia que se da en función del carácter expansivo del derecho laboral, para arrancar al derecho civil, al mercantil y al administrativo, relaciones de prestación de trabajo, que indebidamente retenían. Su denominación y características se precisan en los artículos 182 al 353-U de la Ley Federal del Trabajo, destacando los dos últimos, que se refieren al Trabajo de Médicos Residentes en Período de Adiestramiento en una Especialidad; y, a los Trabajos

de las Universidades e Instituciones de Educación Superior Autónomas por Ley; como los dos últimos Trabajos Especiales, reforzados, en otros artículos constitucionales; como el tercero y el ciento quince; así como en la reforma de noviembre del 2012..

d).- LOS RIESGOS DE TRABAJO.

No se omite señalar que, también, queda agregado al presente, el tema relacionado con LOS RIESGOS DE TRABAJO, debidamente explicados en la undécima parte, capítulo décimo sexto de esta tesis; reconociendo que este capítulo corresponde a la parte colectiva, Arts. 472 al 513, con sus reformas de noviembre del 2012, por considerarlo de importancia en la integración del trabajo.

d).- LA PRESCRIPCIÓN.

Así mismo, la prescripción, aun cuando De la Cueva, y otros, ya no incluyen en la parte nuclear la prescripción, porque prácticamente corresponde al derecho procesal, último elemento de la envoltura protectora; y solo se precisa que, se regula en la Ley Federal del Trabajo, en los artículos 516 al 522. Siendo un medio de adquirir el dominio de una cosa o de liberarse de una carga, o de una obligación mediante el transcurso del tiempo y bajos las condiciones que establece la propia ley. Según sus consecuencias finales, puede ser adquisitiva cuando se adquieren los derechos y extintiva (negativa o liberatoria la que se da en derecho laboral) mediante la cual el deudor puede liberarse de una obligación. La falta de actividad del acreedor, es uno de los elementos de la extintiva, la que comprende dos situaciones: una por el no uso, o sea, cuando el acreedor no se encuentra de hecho en el ejercicio de sus derechos, y la segunda, es la que se deriva del olvido de ejercitar el remedio que presta la misma ley para colocar el hecho en armonía con el derecho, lo que constituye la acción. Debe manifestarse que, si un acreedor es inactivo en el ejercicio de su derecho, cuando teniendo la posibilidad jurídica de ejecutar la acción correspondiente para entrar en el uso de su derecho, no ha querido o se ha olvidado de llevar a cabo su ejercicio, corre el riesgo de perderlo, porque, la acción no se extingue por sí misma, ya que puede defenderse en la vía de excepción, ya que el juez, no lo puede declarar de oficio.

3.- ELEMENTOS QUE INTEGRAN, SEGÚN NUESTRO NUEVO ESQUEMA, LA ENVOLTURA PROTECTORA DEL DERECHO LABORAL.

En cuanto a la ENVOLTURA PROTECTORA, DEL DERECHO LABORAL, que comprende el II Curso, en los planes de estudio en la carrera de abogado, se desarrolló en el volumen ya editado por el sustentante; por lo que tan sólo se enuncian sus elementos, y no definiciones, de los elemento que lo contienen, a continuación, de acuerdo a los siguientes rubros:

a).- LAS AUTORIDADES DEL TRABAJO.

- i).- Autoridades Administrativas.
- ii).- Autoridades Jurisdiccionales.
- iii).- Enumeración y Funciones.

b).- EL DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO.

- i).- La Coalición;
- ii).- El Sindicato o Asociación Profesional;
- iii).- El Contrato Colectivo Ordinario;
- iv).- El Contrato Ley, o Contrato Obligatorio;
- v).- La Huelga.

Nota.- Se incluyen en este rubro el reglamento interior de trabajo y los riesgos de trabajo, por formar parte, de alguna manera del derecho colectivo. Aclarando que, en la “Envoltura Protectora”, de nuestro esquema, se coloca primero al Derecho Colectivo.

c).- EL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.

- i).- Principios que rigen el procedimiento del trabajo;
- ii).- Competencia;
- iii).- Los conflictos laborales;
- iv).- La representación en el procedimiento del trabajo;
- v).- Actuación de las juntas;
- vi).- Procedimiento ordinario;
- vii).- Otros procedimientos;
- viii).- El laudo;
- ix).- La ejecución del laudo.

Éste es la rama de la ciencia jurídica, que dicta las normas instrumentales para la actuación del derecho; y que disciplina la actividad del juzgador y de las partes, en todo lo concerniente a la materia laboral. Definido como el conjunto de disposiciones que regulan la sucesión concatenada de los actos jurídicos realizados por el Juez, (en este caso Juntas), las partes y otros sujetos procesales, con el objeto de resolver las controversias que se suscitan con (en) la aplicación de las normas de derecho positivo.

El presente esquema, propuesto, para el estudio del derecho laboral, no tiende a concentrar sus objetivos en tan sólo la transmisión de los conocimientos de las instituciones jurídicas de la materia, dejando de lado, el compromiso que representa la formación y convicción de los estudiantes sobre la axiología de los valores intrínsecos de dicha materia, en el campo de lo social, en cuanto auténtico factor de cambio, desde el punto de vista individual y colectivo de los trabajadores, respecto de dicha materia jurídica; como suele impartirse tradicionalmente, sino a motivarlos para que asuman estas actitudes. No olvidar que el derecho del trabajo, como se plantea, en

su estudio y análisis, queda constituido en un verdadero factor de cambio social, desde el punto de vista científico y popular, de y para la clase trabajadora; del que, sin embargo, seguirán buscando cambios para tener siempre una renovada Ley, en un moderno derecho que facilite el acceso al mercado de trabajo a los desocupados, en particular a los jóvenes; que estimule la productividad, la competitividad y que permita ingresar más y mejores capitales al país, incrementando los propios; sin olvidar que uno de los fundamentales propósitos del empresario debe ser erradicar el desempleo y con ello la pobreza; no importa de dónde proceda, el moderno capital debe propugnar el bien colectivo, social; con orientación popular.

Así planteado, el estudio y comprensión de esta materia, nos servirá como medio para rescatar, incluso, la dignidad del abogado que lo práctica; que, por ahora, salvo excepciones, ha dejado mucho que desear, en cuanto a honestidad y profesionalismo. Por lo que debemos concientizarnos en el sentido de que, todo esto y más nos demanda ética, moralidad, probidad y humanitarismo, en la enseñanza y práctica del derecho del trabajo, en cuanto maestros laboristas; adoptando, además, la doctrina propicia dentro de una posición metodológica e hipotética coincidente a los requerimientos y efectos del estado social en que se actúa, para la producción, análisis y reproducción del derecho, con base en el conocimiento de la problemática sociopolítica y económica, étnica y cultural en que funciona; enmarcados siempre en el ámbito de una política popular y democrática, actuando conforme a derecho por el bienestar común, que no debe ser exclusivo de una oligarquía industrial, comercial o burocrática voraz y deshumanizada.

II.- IDEA, SIGNIFICACIÓN Y PROYECCION DEL DERECHO LABORAL.

El desiderátum y deber de trabajar, más que obligación individual, es y debe ser un deber y ambición de contenido social, tomando en cuenta que la sociedad vive y crece por el trabajo de sus miembros; y que la historia y evolución de la civilización, no es otra cosa que la historia del trabajo y sus conquistas. Trabajo, que ha quedado regulado y protegido, por el tuitivo y reivindicador Derecho Laboral; el más rico y humano capital jurídico y político de todos los mexicanos, a partir de la constitución de 1917; sustento indiscutible de la justicia social, que supo darse el propio pueblo; consciente de que, esa Justicia Social, es la finalidad suprema del Derecho del Trabajo.

"El derecho del trabajo, actual confluencia maravillosa de ideales, materialidad y poesía, aún no logra en el mundo su justa realización, pues [...] la bondadosa excelencia de sus postulados no alcanza (aún) su finalidad esencial: la justicia social": Dr. Miguel Borrell Navarro.

"... un sistema protector y tutelar de la clase trabajadora, que parte de los principios de la norma constitucional, deriva después a los mandatos, sustantivos y adjetivos de la ley reglamentaria, y cierran un círculo a través de la suplencia de la queja en el juicio de amparo": Mgdo. César Esquinca Muñoa.

"Fue inventado por poetas, reglamentado por políticos y aplicado por técnicos": Dr. Cavazos Flores. "Surgida como reguladora del artículo 123 Constitucional, tenemos a la Ley Federal del Trabajo, con un cúmulo de declaraciones románticas y llenas de esperanza para los trabajadores en el terreno colectivo, cuyo cumplimiento se ve impedido por la acción de los tribunales la mayor de las veces." Dr. Arturo Fernández Arras.

En efecto, la fiel interpretación, de sus principios y normas, la buena fe y la equidad, es de sumo interés para el individuo, la sociedad y el Estado; ya que su finalidad es la búsqueda del equilibrio entre las dos más importantes clases sociales, en cuanto factores de la producción, (el trabajo y el capital), en la búsqueda de la auténtica justicia social; mediante, la adecuación, constante, de sus normas, en los ámbitos individual y colectivo, a los requerimientos de la clase trabajadora; y, de la sociedad, en general; como se desprende del artículo segundo de la ley.

1.- DERECHO LABORAL VIA EMANCIPADORA.

Es la única vía, a través de la cual, se podrá erradicar la distorsión de que adolece la política social en México; debido al interés de grupos, que se desenvuelven placenteramente, frente a dos tercios de compatriotas que viven en la pobreza y, el otro, en la pobreza extrema; virtud a lo cual, el 50 por ciento de la población obtiene mensualmente por el orden de dos salarios mínimos; mientras, en el medio rural e indígena, el ingreso diario es menor al mínimo, por persona; cuyas circunstancias se agudizan, con el paupérrimo aumento salarial del 4.25%; la entrada en vigencia del TLCAN en su capítulo agropecuario y la falta de respaldo al campesino; la eliminación de la propiedad colectiva de la tierra; la situación de penuria, por los altos precios, con amenaza de mayor riesgo, por el fracaso en la producción y la marcada dependencia alimentaria, respecto de las grandes potencias; que parece arrastrar al pueblo a un asesinato silencioso, en el futuro inmediato; dando lugar, a lo corto, a consorcios de capitales híbridos, (ahora también en la debacle), a manera de latifundios, desde la "Reforma Agraria" salinista.

Dicha situación se extrema con la entrada en vigor del capítulo agropecuario del Tratado de Libre Comercio, al suprimir los aranceles en la importación al país de frijol, leche, maíz y azúcar, de los Estados Unidos y Canadá, semiarruinando a los pequeños productores mexicanos, por las desventajosas condiciones en que los producen, a falta de tecnología y subsidio del Estado Mexicano; pudiendo ser renegociado, legalmente, de acuerdo con el artículo 131

Constitucional. Por lo que, de no ser así, México será de los países en donde pegará más pronto y fuerte, la "AGAFLACIÓN"; fenómeno consistente en el incremento considerable al precio de los alimentos, según indican los índices del Banco Mundial. Más aún, con su vinculación a la futura escasez y al precio alto del petróleo (ahora relativamente bajo. Por fortuna, ya hay vehículos híbridos y eléctricos) y demás energéticos y fertilizantes.

Situación que nos incluiría en un "EL RETORNO A LA ECONOMÍA MORAL" que, era la de los pobres; con la consecuente protesta y lucha, a resultas del alza de los precios de alimentos; originando las confrontaciones en los sitios de mercado por derechos o titularidades sobre los alimentos básicos; concebido, entonces, como conjunto de creencias, usos y formas asociadas con la comercialización de alimentos en tiempo de escasez. Eran las emociones profundas estimuladas por ésta, las exigencias que la multitud hacía a las autoridades en tales crisis, y la indignación provocada por el lucro durante emergencias; que ponían en peligro la vida, y que le daba una carga moral de protesta; y que, ahora, como advirtió la UNESCO, traería la "explosión social desatada por el alza de precios de alimentos si los países agrícolas no reforman sus políticas" y se evita que sigan subiendo sobre los básicos.²

Al respecto, los candidatos "demócratas" presidenciales de E.U. y su actual presidente, han demostrado una postura adversa al TLCAN, amagando su abandono, "a menos que se renegocien los principales estándares medioambientales y laborales", que afectan su oferta y demanda de mano de obra. **Sin embargo**, desde el punto de vista de la cooperación laboral, han sido reforzados los acuerdos de sus miembros a través de los ministros del Trabajo, reafirmando su compromiso con el Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte (ACLAM) como instrumento para proteger los derechos laborales básicos. En reunión, realizada en Ottawa, se abordaron temas sobre la expansión de las oportunidades laborales para jóvenes, mejoramiento de la seguridad en las minas y la protección del derecho a organizarse, según información de la Secretaría del Trabajo 24-04-08. Resultó engañosa, al respecto, la expectativa BARACK OBAMA, pues ni la cumple ni la anula.

Sobre todo ello, es oportuno señalar lo afirmado por Abraham Lincoln, quien erradicó la esclavitud a mediados del siglo XIX en E.U., advirtiendo que: "Eliminad los aranceles y apoyad el libre comercio, y nuestros trabajadores serán reducidos en todos los ámbitos de la economía a nivel de siervos y pobres, como en Europa." Véanse los negros resultados del "libre comercio".

En México, no contamos con luchadores sociales que sigan, en lo aplicable, las ideas de Carlos Marx; a los más de 190 años de su nacimiento, el mayor, mejor y más profundo crítico de las injusticias sociales que genera el capitalismo salvaje, al descubrir que la única meta que persigue, es la

² Boltvinik, Julio, Economía Moral, Periódico "La Jornada", 25-04-08, México, p. 30

acumulación de riqueza y plusvalía, sin importar las consecuencias para los humanos; tan es así que, a los 130 y tantos años del natalicio de Zapata, y 90 de su muerte, creador de las frases "Reforma, Libertad, Justicia y Ley", "La Tierra es de quien la trabaja"; y, " Es mejor morir de pie que vivir toda la vida arrodillado"; (la de tierra y libertad, fue, primero, de Ricardo Flores Magón), en México, no se ha detenido el desenfreno en la explotación del campesino, el obrero y el empleado; porque sigue yendo más allá de la "ganancia razonable", la ambición del capitalista; antes bien, a través de la explotación el capital, conforma el nuevo latifundio, en manos de particulares, que no permiten al campesino poseer una porción de tierra adecuada; en donde se le asegure un trabajo digno y una alimentación básica; protegiendo y garantizando la comercialización de su productos; con promoción de una real cultura agraria, que le permita obtener salario igual a trabajo igual; apresurando el desarrollo de infraestructura hidroagrícola; promoviendo mayor y más adecuada obra agraria (escuelas, puentes, presas, caminos, reforestación, núcleos ejidales; asesoría agraria honesta), mediante la generación de certeras políticas agrícolas alimentarias, ambientales, e incentivación, a los campesinos, con apropiados programas, donde el beneficiado sea el productor no los intermediarios. Sin más ventas de tierras ejidales y comunales, a la fuerza (despojos) en provecho de influyentes, de todos los partidos; pensando en alternativas acordes con "La idea de calidad frente a la crisis ecológica y social de la modernidad", considerando "que la agricultura orgánica, (la biomasa), entre otras, es una alternativa productiva capaz de generar recursos económicos suficientes pero sin dañar el ya lastimado entorno natural".³

Echar a caminar, de veras, la siembra de cultivos industriales que abastezcan de insumos suficientes para la producción de biocombustibles.⁴

Lo anterior se reafirma con los datos del libro: "Índice de marginación a Nivel de Localidad 2005" de la Subsecretaría de Población, Migración y Asuntos Religiosos, en donde se señala que más del 90 por ciento de la población es víctima de algún tipo de marginación, ya sea en grado "muy alto", "alto", "bajo" o "muy bajo". Pudiéndose, resolver, todo ello, con un blindaje, eficaz, frente al referido Tratado de Libre Comercio; ante la agresividad de su entrada en vigor, en el aspecto ya referido, y de otros factores adversos; mediante un esfuerzo tenaz y prescindiendo de "algunos" ineptos funcionarios y de líderes deshonestos, de políticos dispuestos (ante todo) a servirse a sí mismos, antes que pugnar por la satisfacción de las demandas populares; por más que aparenten o pregonen lo contrario. "De esos que no entienden que, *la corrupción, no es sólo política, sino que es ético-subjetiva. (Que) El ejercicio fetichista del poder los inclina, también al desorden subjetivo, al amor a la riqueza que se llamaba usura, a la apropiación indebida de bienes del pueblo que se atribuyen a discreción ¡legalmente entre los "amigos" (de dentro y fuera, porque al fin la burguesía es mundial).- Sería bueno*

³ Toledo, Víctor Manuel, investigador de UNAM, VIII Congreso Estatal Sobre Calidad Total, Morelia, Mich. 03/075. 707.

⁴ La jornada, 28-11-08, p.48, Para transformar el campo hay que saber interpretarlas nuevas realidades económicas, Secretario de Sagarpa.

*llamar a una cierta cordura, a imponerse un cierto límite de la simple honestidad ciudadana,...que se consulte al pueblo "es un derecho absoluto" porque a la injusticia del "estado de derecho" no se le opone (sólo) el "estado de excepción" (un día, podría ser) el "estado de rebelión", que clama al final: ¡Que se vayan todos!*⁵

México, debería buscar, y encontrar, la manera, de potenciar la productividad agraria, aprovechando correctamente el sistema hidráulico (y otros) del país; mediante un cambio de mentalidad; generando *una nueva ética* en los campesinos y funcionarios, respectivos; lo que implica, una profunda transformación del sector público, haciéndolo eficiente, multiplicando esfuerzos en la producción de alimentos, que es el componente más alto en el impacto de la creciente inflación; dando "el salto, desde una cultura rentista a una productiva"; como lo viene haciendo Venezuela en su: "Creación del Estado Mayor Agrario".

A la solución de todos estos problemas, nos puede conducir el sano y adecuado conocimiento y aplicación del Derecho del Trabajo, que correspondiendo a la SEGUNDA GENERACIÓN, de los derechos de la persona humana, ha catapultado a los de la ya TERCERA GENERACIÓN, como derecho de grupos de intereses comunes, que por ahora no tienen abierta defensa, y que no da visos de conformarse y materializarse a favor de los grupos sociales más vulnerables, ya que la reforma acordada al respecto en la Cámara de Diputados al artículo 17 Constitucional, (23 de abril del 2009) resulta tenue, porque sólo determina acción colectiva (no ciudadana), tutelada por instancias gubernamentales: Condusef, Profeco y Profepa, dejando fuera derechos colectivos y difusos, como los de indígenas y otros, tampoco muy garantizados en la llevada a efecto en el artículo primero; cuyo cambio podría convertirse, incluso, en instrumento fundamental en la erradicación definitiva del *sistema neoliberal*, sostenido, aún, en popotes, por el Banco Mundial y Fondo Monetario Internacional; porque, a través, de este derecho, laboral, se pueden, y deben, lograr condiciones cada vez más justas y humanas de vida para los trabajadores y para toda la población, mediante el mejoramiento en salarios y prestaciones sociales, con una distribución equitativa de la riqueza; procurando una producción y productividad de mayor volumen y mejor calidad, para la demanda social. Herramienta indispensable en la realización de cualquier "pacto social", contra la pobreza, la ignorancia, la insalubridad y la desigualdad en oportunidades. Sobre, todo, para el reforzamiento de la sociedad que se ambiciona: demandante, crítica, incluyente, participativa, plural y solidaria; dentro de los altos valores éticos, políticos y sociales del hombre.

Un buen derecho, como el Laboral, habrá de ser, siempre, fundamental aliado en el proceso de revisión a la política socio-económica para el combate a la pobreza, al indiscutible ensanchamiento de la desigualdad, la pobreza y el hambre que se amplía, cada vez más; el deterioro en los derechos individuales y

⁵ Dussel, Enrique, "La Jornada", Morelia, Michoacán, martes 3 de junio de 2008, p. 14.

colectivos del trabajador y de su seguridad social, ISSSTE, IMSS, INFONAVIT; a la inequitativa concentración de la riqueza, acaparada en grupos reducidos, ayunos del sentido del "bien común"; a la falta de empleo, cuya amplia franja es el destino de incorporación de nuevos ciudadanos, aún con instrucción técnica y administrativa; y, sobre todo, para los que carecen de ella; porque no debemos desatender que, según expertos en economía laboral, ante la grave crisis económica que enfrenta el país, el sector más perjudicado, en el campo laboral, lo son los jóvenes, con crecimiento sostenido de desempleo mayor al 6.8 por ciento, entre la población de 18 a 29 años, por falta de un verdadero programa nacional que enfrente la crisis económica, por desconocimiento o falta de interés sobre el bien común. Por lo que, reafirmamos, que es a través de esta rama del derecho, como se pueden asumir temas tan fundamentales; incluso, con sustento en un verdadero y consecuente **pensamiento de izquierda**, realmente humana, democrática, moderna, de lucha igualitaria contra la explotación irracional, con énfasis en la libertad y la solidaridad, con efectiva raigambre en los mejores valores del hombre; porque ya no puede ser, el derecho, concebido tan sólo como conjunto de normas reguladoras de intercambio de prestaciones patrimoniales, sino como estatuto de la clase trabajadora, que requiere de los beneficios mínimos, frente al patrón y al estado.

En ello, lo político, no puede estar separado de lo social y esto de lo laboral, ni separar la política económica y la social, ni subordinar la segunda a la primera; si es que la política la concebimos como la práctica del servicio honesto a los demás y no de servirnos de los demás, como ahora se practica.

Al respecto, señala Boltitvnik: "La política social en el país padece de dos problemas nodales: a) la operación insular de las entidades públicas, y b) *la separación tajante entre la política económica y la social, y la subordinación de la segunda a la primera*. En el primer campo está prohibido, pensar en intervenciones con objetivos sociales directos. Esta separación y la *prevalencia automática de los objetivos de equilibrio económico sobre cualquier otro*, han llevado a la política social a una existencia solitaria y a la política económica a una insensibilidad social total. La metáfora de los puentes implícitamente acepta esta separación tajante y busca no articularlas plenamente al fijarles los mismos objetivos sino sólo establecer algunos vínculos"⁶

Tan no pueden separarse el aspecto económico del social-laboral, que al firmar el "pacto político por la soberanía alimentaria y energética, los derechos de los trabajadores y las libertades democráticas", más de 50 organizaciones sindicales, campesinas, sociales y estudiantiles, en Morelia, el 05-06-08; los sindicalizados expresaron su preocupación ante el avance del modelo neoliberal, en el sentido de que "La sociedad mexicana presenta graves problemas de inequidad para alcanzar los satisfactores mínimos consagrados en la Constitución. El desempleo, la pobreza y la falta de libertades son constantes en

⁶ Boltitvnik, Julio, "La Jornada", Morelia, Michoacán, viernes 9 de mayo, p. 32.

detrimento de las clases marginadas y mayoritarias del campo y de la ciudad. Con el creciente deterioro del medio ambiente y entrega de los recursos naturales, el problema social se agrava, por lo que ha llegado el momento de revertido." En dicho pacto se suscribieron objetivos como modificar la política neoliberal de subordinación, dependencia y pérdida de soberanía ante poderes externos, por otro modelo de desarrollo basado en los campesinos, trabajadores, empresas públicas y nacionalistas, utilizando la renta petrolera exclusivamente para desarrollo humano, de crecimiento económico, la generación de empleos y la disminución de las desigualdades de todos los mexicanos, en todas las regiones, con pleno respeto a las libertades y bajo condiciones de soberanía nacional; además, (de) fortalecer la democracia con participación de las organizaciones sociales en las decisiones públicas y fortalecer la cultura e identidad nacionales."

Además de fustigar (el dirigente, Hernández Juárez) a los gobernantes de México, que "Cobran como si fueran buenos e incluso ganan más que los presidentes europeos; aun así las personas siguen dándoles su voto." "pues nuestros gobernantes trabajan sólo bajo intereses propios y no para los mexicanos, el resultado es que se abarata la mano de obra mexicana" señaló. Exigiendo, la modificación de las políticas públicas y la participación en el diseño, ejecución y evaluación de las mismas. Sin embargo, termina la diputación y no se ve que haya logrado y/o puesto en práctica tan justicieras ideas y propósitos.

2.- NUESTRA PROPUESTA Y LAS TRADICIONALES.

Por eso, y acorde a las exigencias de los trabajadores, hasta ahora, a través de sus dirigentes, proponemos una nueva forma de entender, enseñar y aplicar el Derecho Laboral, conforme a una más adecuada clasificación de sus partes y elementos, congruente, incluso, con la actual legislación y las reformas que, a favor del trabajador, se lleguen a concretar; así como a las más adelantadas técnicas didácticas en el proceso de enseñanza aprendizaje, en cuanto derecho dinámico de naturaleza, esencialmente social; cuyos "estudios e investigaciones sobre el Derecho del Trabajo han entrado desde hace varios años, en un especie de marasmo, en donde se carece, salvo algunas excepciones, de amplios y serios análisis que cuestionen no sólo sus contenidos, sino su vigencia, su vitalidad y, en este caso, la pertinencia de sus instituciones jurídicas concretas; de ahí que, detrás de esta manera de presentar las cosas, se encuentra un intento por abrir y alimentar un amplio debate que lleve al derecho del trabajo en México a actualizarse y renovarse en todos los sentidos."⁷

Lo anterior, es lo que se pretende lograr aquí, al respecto, por primera vez, *mediante una diferente estructura para su análisis, del Derecho Laboral, con mayor precisión, orden y sentido lógico-jurídico, a través de un esquema distinto*

⁷ Reynoso Castillo, Carlos, Derecho del Trabajo, Panorama y Tendencias, Edit. UAM, Porrúa y Cámara de Diputados, Federal, 2006, México, p. 9.

al tradicional, abordado, hasta ahora, por los laboristas; ubicando con claridad y precisión sus dos grandes pilares, a partir de los cuales, históricamente, se ha ido conformando, el Derecho del Trabajo, como lo son: el derecho individual y el colectivo, sus puntos de contacto y frontera, con la misma finalidad, pero en diferentes dimensiones; ya que, aun cuando coincidimos con lo afirmado por el autor, anteriormente señalado, (y, otros más); sin embargo, basta con revisar el índice de su libro, para confirmar que no hace propuesta concreta, sobre innovación alguna, solo la enuncia en tres fojas, en cuanto a forma, sistema o metodología para enseñar, transmitir, aprender o apreciar el Derecho del Trabajo; porque sus enfoques para analizarlo, los hace desde la perspectiva (de mixturas) del "Materialismo Histórico", "Teoría Tradicional" y "Doctrina Social Cristiana"; y, en cuanto a tendencias, las analiza desde el punto de vista "entre el proteccionismo y la flexibilidad" del mismo.

No se omite señalar que, otro **laborista**, ha mencionado, que, el valor justicia en esta rama del derecho, no se da en la realidad jurídica, porque existe ausencia de sistematización en las disciplinas normativas y deficiencia en los conceptos de derecho; y, que, en relación, al derecho del trabajo, los problemas que impiden la eficacia de sus normas jurídicas son: la inexistencia de una definición, falta de integración de sus disposiciones; incluyendo jurisprudencia, doctrina y práctica ante las autoridades; desvinculación entre los valores de carácter filosófico y los contenidos del mismo; y, sobre todo, entre dicha rama del derecho y la realidad jurídico-laboral. Que la administración de justicia, en esta materia, presenta graves irregularidades; responsabilizando de ello, a la crisis económica, al neoliberalismo, a las cartas de intención con el FMI; al corporativismo sindical, a la "nueva cultura laboral", a la corrupción en la impartición de justicia, la dispersión de los órganos jurisdiccionales, la insuficiencia de su personal, la composición de los mismos; la falta de capacitación y sensibilidad de los servidores públicos en el área laboral.⁸

No propone, sin embargo, forma alguna, de zanjar esas deficiencias; ni presenta un nuevo orden o estructura, ni distribución y metodología en su estudio y aplicación; (nadie lo ha hecho); solo enuncia y define las disciplinas jurídico normativas, la Filosofía del Derecho; los valores jurídicos, la formación del derecho del trabajo en el mundo; lo que es el Derecho Laboral, características, denominaciones, conceptos, marco normativo, administración de la justicia laboral en México y los problemas para su eficacia. Pero, tampoco presenta un plan, una estrategia, un método, un esquema o una nueva estructura, con su correspondiente denominación, para su entendimiento y estudio más claro actuante en el educando y más didáctico de parte del docente; no señala fines y eficacia, menos lo hace sobre su aplicación.

⁸ Ibarra Flores, Román, Valores jurídicos y Eficacia en el Derecho Laboral Mexicano, Edit. Porrúa, México, 2002, pp. XXIII- XXIV.

Uno más, con mayor enjundia en la materia, el Dr. Miguel Borrell Navarro, en el punto 11 del capítulo 1 de su obra, señala: "COMO DEBE ESTUDIARSE E INTERPRETARSE EL DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO", en el sentido de que, al estudiarlo, se hace con fundamento en el artículo 123 Constitucional, y en forma similar en todos los países; practicando los principios de respeto, reconocimiento y apoyo al ser humano, atendiendo a su progreso y bienestar, en el orden económico. Que debe estudiarse sin olvidar otras ramas del derecho; y que no se debe estudiar en forma aislada. Que debemos tener presente su finalidad, tendente a lograr el equilibrio entre los factores de la producción; así como su interés y objetivo que lo es la justicia social. Que debe prevalecer la interpretación más favorable al trabajador. Que sus disposiciones son de orden público. Que en su interpretación y aplicación deben tenerse en consideración los intereses y derechos de ambos factores de la producción y la finalidad, que es la justicia social. Que es un derecho incuestionablemente, del ser humano, revestido de dignidad, decoro y libertad. Que el trabajo debe ser retribuido con suficiencia, tomando en cuenta, también, la familia; que no deben hacerse distinciones por edad, etc., para que no resulten más declarativos que reales sus dispositivos legales. Que en el cumplimiento de sus normas se privilegie el entendimiento, solidaridad y conciencia cívica, no por medio de sanciones. Que el trabajo es un derecho y un deber sociales. Que sus principios alcanzan al derecho sustantivo y al procesal. Que, por ley, no opera el principio de igualdad de las partes, y que en su interpretación la intensión del legislador implica la seguridad jurídica de los artículos 14 y 16 Constitucionales. Que después de estudiar la legislación se concluye que, al trabajador todavía le falta un largo trecho. Que, por tanto, interpretar el derecho del trabajo significa desentrañar su sentido y alcance, así como fijar su justa aplicación, teniendo siempre presente la justicia social y el equilibrio entre los factores de la producción.⁹ Pero, nada de: ¿cómo ha de estudiarse?

El más reciente, entre ellos, Carlos Reynoso, sigue diciendo: "...si bien cierto es que a primera vista pareciera que se presenta un orden de exposición de los temas, diferente de aquel utilizado en los temas más importantes tratados (y desarrollados sobre el derecho del trabajo en México (de Buen, de la Cueva, etcétera), lo cierto es que, en más de un sentido se respeta y se retoma ese orden tradicional..." "...de esta manera de presentar las cosas, se encuentra un intento por abrir y alimentar un amplio debate que lleve al derecho del trabajo en México a actualizarse y a renovarse en todos sentidos." "Por ejemplo, mientras que en otros trabajos se habla de "derecho individual del trabajo" acá hemos preferido hablar de "acceso al empleo" y la "pérdida del empleo", pero en el fondo se trata de desarrollar los mismos temas".¹⁰ O sea que, tampoco propone modificación, innovación alguna, en su desarrollo y aprendizaje. Como aquí la hacemos.

⁹ Borrell Navarro, Miguel, Derecho Mexicano del Trabajo, Análisis y Jurisprudencia del, 7ª Edición., Edit. Sista, México, 2001, p.p. 16 a 19.

¹⁰ Reynoso Castillo, Carlos, Derecho del Trabajo, panorama y tendencia, Edit. Porrúa, UAM y Congreso de la Unión, México, 2006, p. 9.

Ni por asomo, mencionan su clasificación o división entre la *parte nuclear* y la *envoltura protectora*; COMO SE HACE EN ESTE TRABAJO, por ser, **[es] la más apropiada y congruente**; en tanto que, la propia ley comparte esa característica; por lo que, como lo postuló, sin realizarlo, Mario de la Cueva: "sí es de la más alta importancia que sus autores y comentaristas acentúen el principio a fin de que todos los sectores sociales, económicos, políticos y jurídicos, se enteren de que el propósito de la nueva reglamentación, de acuerdo con su origen y su esencia, es *la protección jurisdiccional del trabajo*. Son muchas las páginas en las que nos hemos referido a una división general del estatuto laboral en: **una (primera) parte nuclear**, que es *el conjunto de normas que procura determinar, en una evolución permanente, condiciones de prestación de los servicios que aseguren una existencia decorosa, digna de ser vivida por los hombres y sus familias*; y la parte segunda (que) es **la envoltura protectora**, y dentro de ella, podemos definir al derecho procesal del trabajo como el ordenamiento jurídico que se propone asegurar la realización y efectividad de los derechos sustantivos del trabajo, mediante la intervención de las juntas de conciliación y arbitraje."¹¹ **Tal como aquí se propone.**

Esta es la razón y fundamento que motiva el presente planteamiento, con tan singular propuesta: EL SEPARAR, TAN SÓLO PARA SU ESTUDIO Y MEJOR COMPRENSIÓN, EN DOS ESPECIES, AL DERECHO DEL TRABAJO: **EN NÚCLEO, O PARTE NUCLEAR, Y EN LA ENVOLTURA PROTECTORA. CON SUS RESPECTIVOS ELEMENTOS, CADA PARTE.** Quedando en la *primera*, AHORA, como inicial elemento, rubro o parte, el derecho INDIVIDUAL, luego el PROTECTOR DE LAS MUJERES Y LOS MENORES y, finalmente los TRABAJOS ESPECIALES; tocando los Riesgos de Trabajo y la PRESCRIPCIÓN, tangencialmente, porque se transfiere, la primera a la parte colectiva y la segunda a la parte procesal; y, en la *SEGUNDA PARTE*, para el II curso, en primer lugar, al derecho colectivo, en segundo, a las autoridades del trabajo, y en tercer lugar, el derecho procesal del trabajo; cada parte con sus correspondientes divisiones, o componentes. Desde luego, con el procesal, como la parte adjetiva, instrumental, de todas las otras. A la primera corresponde el presente trabajo.

III.- SUSTENTO TEORICO Y METODOLÓGICO EN EL ANALISIS DEL TEMA.

En cuanto conocimiento especulativo, el propósito es, ante todo, didáctico, y *epistemológico*, porque el enfoque, analítico, que del estudio del Derecho del Trabajo se propone, radica en presentarlo conforme a una estructura más lógica, didáctica, accesible, admisible y asequible, en su análisis; y, hasta en su aplicación, dentro del desarrollo del proceso jurisdiccional; tomando en

¹¹ Prólogo a la Sexta Edición de El Nuevo Derecho del Trabajo, t. I. p. LIX, del Maestro Mario de la Cueva, Edit., Porrúa, México, 1999.

consideración la dispersa presentación que, tradicionalmente, se ha venido dando, por los diferentes iuslaboralista, hasta la fecha; quienes tan sólo cambian, en su exposición, los puntos de vista o fraccionan de distinta manera, pero nadie lo distribuye, siquiera, conforme al orden que la propia legislación laboral presenta, para hacer más objetivo, comprensible y oportuno el entendimiento, en sus partes sustantiva y procesal, con base en su ley, en su raigambre social y ulterior desarrollo, como aquí se hace.

No se trata de buscar, menos de crear, un nuevo Derecho Laboral, porque es excelente y suficiente el que tenemos, los malos son los que lo interpretan inadecuadamente, pero sí de contar con un derecho del trabajo evolucionado, que arroje aires frescos, cada vez mejores, en su perspectiva; mediante más acertadas rutas de acceso al mismo, en su entendimiento, por los educandos en el aula y por los trabajadores en su centro de trabajo y en defensa de sus derechos. Esta afirmación, la sostenemos, contrariando lo afirmado por algunos laboralista, en el sentido de que "La realidad del mundo del trabajo regulada por el derecho laboral, es bastante compleja, y muy alejada de la justicia social, -que debiera ser su finalidad- a consecuencia de la política neoliberal..." Y, de que, "En el caso de México, dicha realidad es aún más dramática"¹²

Para quienes consideran que: "el derecho (en general) por su propia naturaleza, es una fuerza estática, con tendencia al estancamiento y de índole conservadora", que es cada vez mayor el alejamiento del derecho de la realidad social y su renuencia a satisfacer lo que toda sociedad, alerta a sus propios fines, espera de él; que no es, sin embargo, su aspecto negativo más saliente. Que la nota más deprimente reside en que los preceptos, esquemas y principios jurídicos en boga se van convirtiendo gradualmente, no solo en un pesado lastre que frena el progreso social, sino que llega, en muchas ocasiones, a levantarse como un verdadero obstáculo para éste.¹³ Les sostenemos que, respecto del Derecho Laboral, sus apreciaciones, son erróneas.

Como vemos, muchas han sido las páginas y libros que se han escrito, afirmando y sosteniendo diferentes puntos de vista, en relación con lo que fue, lo que es y lo que debe ser el *Derecho del trabajo* pero nadie ha propuesto un nuevo enfoque de análisis a su estructura y contenidos; *por eso, ahora lo hacemos*; conscientes de que, los fundamentales problemas de carácter socioeconómico, político, jurídico, de salud, educación y empleo de que adolece México, son de factible y adecuada solución, si nos hacemos conducir a través del conocimiento pleno, certero, adecuado y de la honesta enseñanza y aplicación del **Derecho Laboral y de la filosofía en que se sustenta**; dado su carácter de instrumento coordinador, cardinal, para ello.

¹² Ibarra Flores, Ramón, Valores Jurídicos y Eficacia en el Derecho Laboral Mexicano, Edit. Porrúa, México, 2002, p. 39.

¹³ Santoyo Velasco, Rafael, Justicia del Trabajo, Edit. Trillas, México, 2001, pp. 18 y 19.

IV.- ANHELO CULTURAL Y DE EQUIDAD.

El Derecho al Trabajo, como sistema jurídico que encierra dignidad y honestidad, debe ser universal; borrando todo tipo de fronteras y de condición personal, que por ahora levantan los estados imperiales. Debe ser la tabla salvadora de los desprovistos de medios económicos, aún dentro del actual orden de cosas, porque, "La pobreza no es obra de los pobres, sino del sistema que hemos creado alrededor de ellos", apoyo de normas jurídicas, que deben ser sustituidas por otras acordes a los requerimientos sociales. El Derecho del trabajo, en cuanto sistema jurídico, puede cambiarse a sí mismo, dar satisfacción a quienes consideran que, "en México falta modificar la cultura laboral para que los empleados perciban un salario equitativo, justo, adecuado, por su productividad y generación de valor a las empresas y no por "horas hombre sentado" según Mónica Flores, Directora. Gral. de Manpower México, Centro América y República Dominicana. Especialista en recursos humanos, precisando que la tendencia mundial es el pago con esquemas de incentivos, independientemente del puesto. Tradicionalmente esto se veía en ventas: un sueldo mínimo más comisiones, pero "hoy todos tenemos que tener una cuota de productividad"; afirma.

O como en Cuba, en donde se trata de erradicar el "igualitarismo" en el ingreso; y que ya no haya tope salarial, *sino hasta cierto límite*; por lo que, un trabajador podrá ganar sin tasas "lo que sea capaz de producir", de acuerdo con la nueva política salarial, *para el sector productivo*, que busca eliminar el "igualitarismo", en el ingreso personal. Política anunciada en 04-08 entrando en vigor en agosto, en empresas que instaurarán su sistema de pago por resultados. Como se hace con los maestros universitarios.

Según resolución 9 del Ministerio de Trabajo, en cada empresa habrá un sistema de pago para cada actividad distinta, por lo cual, la eficiencia del trabajador, se podrá medir en su tarea particular y no como antes ocurría en algunos casos, con indicadores generales en la unidad productiva. En efecto, el salario del operario, vinculado, directamente con la producción, no tendrá límites, *mientras que los mandos medios tendrán indicadores con incremento hasta de 30% del salario base*. "Por lo general, ha existido una tendencia a que todo mundo reciba lo mismo y ese igualitarismo no es (ya) conveniente", señaló el viceministro del trabajo y seguridad social. Esa política salarial, es un nuevo intento por mejorar los rendimientos laborales, (sin enriquecerse los particulares). Objetivo no logrado, con persuasiva campaña y dos reglamentos disciplinarios: "no han tenido en la economía cubana, todo el efecto esperado".

"Además de los exhortos al trabajo y a la aplicación de los reglamentos, el nuevo concepto, pone sobre la mesa, una oferta salarial concreta, en un notable cambio de criterio que eleva el peso del estímulo material. La eliminación del tope

salarial, para los empleados más productivos, es, además, un giro sin precedente en la materia. El estado es el único patrón de casi todos los trabajadores cubanos, la mayor parte de los cuales, está en administración y los servicios públicos. Se rigen por salarios generales, que el gobierno ha ofrecido aumentar, progresivamente, mientras que el pago por resultados, se aplica sólo al sector productivo. "El salario, en defecto, o demasía, tiene un efecto en la conciencia de las personas", dijo el secretario general de la Central de Trabajadores de Cuba, cuando dio a conocer, la nueva modalidad "o las motivas, o las desmovilizas"¹⁴

Por el contrario, el acuerdo concluido entre las naciones de la Unión Europea, autoriza la semana laboral de más de 48 horas, extendiéndose, en algunos casos, a 60 o 65, y no contabiliza más las "guardias" como tiempo efectivo de trabajo, con la extensión de la jornada laboral y los trabajos temporales, acordado por los 27 ministros de los países miembros; a lo que se inconformó la Confederación Europea de Sindicatos, por considerarlo un serio retroceso de las conquistas sociales de las últimas décadas y que tendrá un costo negativo en la calidad de vida de los trabajadores, provocando un desgaste en la idea de la construcción de una Europa social "las generaciones futuras, no nos agradecerán, si somos nosotros los que detenemos (la construcción de) una Unión Europea, que es la mayor fuerza de paz y prosperidad de nuestra historia, y de la historia de Europa".¹⁵

En efecto, mediante el trabajo racional, en cualquier parte, se pueden crear los bienes y servicios necesarios para erradicar la desigualdad injusta; ya que, sí el genio diseña e inicia las grandes obras; sólo el trabajo las puede ultimar. Los mexicanos conscientes debemos saber que, no podemos vivir sin el trabajo; porque en cada implemento, en las obras que llevamos a cabo, dejamos una huella, imprimimos nuestra posibilidad, objetivamos, muchas veces, la razón o justificación de ser, y el objetivo perenne de emancipación; pero, el trabajo, solo se puede organizar, fructífera y humanamente, a través del DERECHO DEL TRABAJO, con un sentido de equidad, entre quien lo presta y quien lo recibe. (La equidad suele requerirse cuando no existe la norma).

El derecho del trabajo, en su articulado, consigna los principios de vitalidad, sociabilidad, bien común, dinamismo, imperatividad y humanismo; así como las reglas que deben regir el proceso jurisdiccional, en donde se señala y precisa cómo y cuándo han de ser aplicados dichos principios, contenidos en sus normas, por los órganos específicos del estado, en ejercicio de su soberanía nacional. Por ello, es que también debe analizarse y entenderse a cabalidad el Derecho del Trabajo; mediante una metodología jurídico- científica.

Milton Friedman, que recibió el "Premio Nobel" de Economía, en 1976, personaje del país imperial, irreductible en lo que respecta al reconocimiento a los

¹⁴ "La Jornada", 12-06-08, p. 32.

¹⁵ "La Jornada", 11-06-08- p. 34.

derechos de la clase trabajadora, manifestó que: "La historia sugiere que el capitalismo es una condición necesaria para la libertad política". El postulado no necesariamente es veraz, tal como se ha venido mostrando el sistema capitalista imperial, de suyo anárquico, irreflexivo, agresivo y deshumanizado; en su cúspide neoliberal, con sus crisis cíclicas, como la de recesión que confronta; ya que el trabajo, y la ley que lo reglamenta, florecen, ayunos del absolutismo patronal, en un nuevo concepto, dentro del cual se avizora una adecuada regulación de relaciones entre empleados y empleadores, con la finalidad de promover y alcanzar, pronto, la justicia social, a través del equilibrio (no dominio) entre factores de la producción.

Lenin Ilich, Vladimir, el conductor de la revolución socialista rusa de 1917, refiriéndose a la agresividad frente al obrero, con que se dio el establecimiento de la máquina en la producción, expresaba: "En épocas más recientes, a través de nuestro desmedido intento por transformar la condición humana con la industrialización, nuestra cultura íntegra ha caído presa de la envidia de los dioses. Ahora, cada hombre se ha convertido en Prometeo, y la Némesis se ha vuelto endémica; es el contragolpe del progreso. Somos rehenes de un estilo de vida que nos predestina a la destrucción". Aunque, también, señalara que: "El socialismo es inconcebible sin la gran técnica capitalista basada en la última palabra de la ciencia moderna, sin una organización estatal armónica que someta a decenas de millones de personas a la más rigurosa observancia de una norma única en la producción y distribución de los productos. Nosotros, los marxistas, hemos hablado siempre de eso, y no merece la pena gastar siquiera dos segundos en conversar con gentes que no han comprendido ni siquiera eso. "Sólo son dignos de llamarse comunistas quienes comprenden que es imposible crear o implantar el socialismo sin aprender de los organizadores de los trusts".¹⁶

Independientemente de que, a virtud de la revolución tecnológica, ahora, se ha afirmado que: "el hombre se ha vuelto pastor de máquinas."¹⁷ Cuya imagen no sería mala, si es que creara una liberación respecto de ellas; pero grave, si anida en el trabajador una conciencia distinta, que afecte la solidaridad entre los compañeros, y los arroje al desempleo. Si no se aplica la idea de Ortega y Gasset, en el sentido de que: "La técnica es un instrumento que sublima a la especie humana." No como ahora, en que, una trilladora, suple a 100 peones. Porque la máquina, construida por el hombre, suele revertirse en su contra. Pero, eso, es, ¡Cuestión de sistemas! Que, por fortuna, se están innovando y, ahuyentado las ideas de Ned Ludd (1811, ludismo de los ludistas o luditas) que destruían las máquinas textiles porque empeoraban las condiciones de los trabajadores; cuando fue creada por el hombre para ayudar.

¹⁶ Citado por Orozco Flores, Jorge, "Voz de Michoacán", p. Editorial, Morelia, Mich. Méx. 15/06/07.

¹⁷ Ibarra Flores, Román, Valores Jurídicos y Eficacia en el Derecho Laboral Mexicano, Edit. Porrúa, México, 2002, Introducción, p. XVIII.

En ese orden de ideas, encontramos que, Lincoln, advertía el daño que el libre comercio, del liberalismo individualista, podía traer en el futuro de la clase trabajadora; y así fue, ya que desde entonces se ha venido limitando la libertad democrática de ésta. Milton Friedman, en cambio, de la época desarrollista, del capital oligopólico, deformador de la teoría de Keynes, (un aumento en el consumo, un descenso en los tipos de interés y una mayor inversión pública, para garantizar el pleno empleo, con algo de libertad y justicia social) desembocado en el neoliberalismo; en el capitalismo que sepulta a las empresa eficientes; el de la economía de mercado, que solo trata de darle sustento teórico al sistema socio-económico y político actual, implantado en el principio de la libre competencia; en la doctrina de "la privatización y la globalización"; a cuyos seguidores en México, y en muchas partes del mundo, no importó volver famélico al Estado y que se dejaran de cumplir los compromisos sociales que durante muchas décadas se estuvieron atendiendo, con menos recursos económicos sobre educación, salud, la infraestructura, la seguridad y otros rubros que permitiesen a los gobiernos mantener una base social de apoyo y de legitimidad considerables; y, que se descuidara la situación de las masas desposeídas; o el bien común; que, según sus ideólogos, tendría como objetivo. Negándole, así, en la realidad, un carácter más humano y solidario a los trabajadores, mediante rumbos distintos, en el sistema de producción.

En cuanto al fundador del primer "Estado Socialista" del mundo, frustrado por los infieles, e inconsecuentes y nonatos "marxistas leninistas", tenía razón, en el sentido de que, la industrialización convirtió al obrero en una pieza de la máquina, aunque al masificar que la mano de obra abrió las posibilidades de que los trabajadores crearan conciencia de su papel histórico, en el cambio social; el cual se niega a darse, por el "infantilismo izquierdista", ignorancia o mala fe, de quienes, se autodesignan dueños de la "izquierda", que no dan en conciliarse.

Todos éstos, y demás aciertos y contradicciones, se pueden clarificar a través del estudio de lo que es, y debe ser, actualmente, el Derecho del Trabajo; como instrumento en la lucha liberacional, sendero luminoso, en la reivindicación, paulatina y con mayor acierto y conveniencia, de la clase trabajadora por sus derechos; con lo que, a la vez, se corroborará que, esta rama del derecho, evoluciona con una dinámica que corresponde a su naturaleza de ser creación del hombre y para el hombre, no para bien exclusivo de sus explotadores.

Marx, afirmaba que, "El Derecho del Trabajo es un torrente revolucionario de justicia social". En razón de ello, de la Cueva, precisaba: "esperamos que el Derecho del Trabajo, transforme un día la sociedad y ponga la economía al servicio de todos los seres humanos". Ya que el trabajo "quiere el desarrollo de la economía en beneficio de todos los seres humanos"; porque, si el capital sostiene "que la fórmula de la justicia consiste en dejarlo actuar para su particular provecho, el segundo (el trabajo) ratifica la fórmula suprema de la justicia, que es

dar a cada quien lo que necesite para vivir decorosamente en unión de su familia, educar a sus hijos y compartir los valores de la civilización y la cultura."¹⁸

El derecho del trabajo no es sólo un ideal, sino espada y escudo de la clase trabajadora, en cuanto "conjunto de instituciones, normas y principios que protegen y reivindican a quienes viven de sus esfuerzos, en la ciudad o en el campo, con el propósito de lograr su destino histórico."¹⁹ Cuyo superior objetivo radica en proteger al pueblo trabajador, (y al que buscándolo no lo tiene), de los intereses económicos, privilegios y compadrazgos de quienes, con la bandera de reivindicadores, lo engañan y al final lo traicionan. De aquellos que, amén de frustrar, contribuyen al endeudamiento interno y externo de la nación, en su particular provecho, y con ello, al sobregiro público; simulando una real transparencia en el manejo del erario, en los servicios, en la administración pública y, en la propia política; ya que, por más que alardeen de amor a la patria, primero atienden su interés particular que al de los trabajadores, asignándose salarios estratosféricos, soslayando lo expresado al respecto, por el Sub-Comandante Marcos, y olvidando el postulado del gran Juárez, en el sentido de que, al amparo de leyes, no se deben improvisar fortunas, ni entregarse al ocio y la disipación, sino consagrarse asiduamente al trabajo, resignándose a vivir en la honrosa medianía que proporciona la retribución por su trabajo honesto.

Lamentablemente, en este aspecto, no se dice la verdad, en el sentido de que, y lo saben bien, hasta que no se erradique la mentira y la corrupción en todos los niveles, en todos los aspectos, en todos los sentidos y todas las actividades públicas y privadas, no se podrá salir adelante, en los aspectos socioeconómico, étnico, de salud, educativo, político y jurídico. Para encontrar e imponer esa verdad la filosofía, la ética y la deontología del Derecho Laboral, será la herramienta adecuada.

Solamente, y bajo estos objetivos, bien definidos en las normas jurídicas y en sus apuntamientos, para el presente y el futuro, sobre todo, de esta rama del derecho, con la innovaciones que requiere en su análisis, entendimiento y aplicación, se pueden determinar y adoptar mejores y más adecuadas medidas a la solución de las necesidades sociales; "salir, sustancialmente, de la miseria, aumentar el recurso público (y privado) para combatir la pobreza y la desigualdad; pagar la enorme deuda social con los mexicanos que menos tienen; pagar, sí, a cada quien lo que hace con su trabajo, ya individualmente, ya en comunidad, realizando responsable y adecuadamente lo que le corresponde hacer, a cada quien, para satisfacer las necesidades en su entidad; haciendo uso de las herramientas del pensamiento y materiales, forjadas para ello; ya que (así) como

¹⁸ De la Cueva, Mario, *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*, t. II., Tercera Ed. Actualizada por Farias Urbano, Edit. Porrúa, México, 1984, p. 586.

¹⁹ Trueba Urbina, Alberto, *Derecho Mexicano del trabajo*, Edit. Porrúa, México. 1977, p. 75.

personas reflexivas y capaces, se estaría, (estaríamos), con ello, fortaleciendo nuestro pensamiento crítico para la solución de los requerimientos populares".²⁰

Se podría, incluso, en lo que a nosotros respecta, sacar a Michoacán del "sexto lugar (nacional) en pobreza", en donde, mínimo, el "47 por ciento (de sus cuatro millones) de la población vive en algún nivel de rezago"; como lo señala "El Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social", "con 54.5 por ciento de su población con carencia patrimonial, 23.3 por ciento de insuficiencia alimentaria y 30.8 por ciento (que) no cuenta con recursos para acceso a los servicios de salud y educación";²¹ Tan sólo superados, en pobreza, por Chiapas, Guerrero, Oaxaca, Tabasco y Durango. De la educación pública, ni hablar, somos los últimos; puesto que, un millón 400 mil jóvenes, "entre 12 y 29 años" (sic), según INEGI, etapa de la vida de mayor vulnerabilidad, requieren ayuda económica para poder incorporarse a la vida productiva, tales como créditos, becas de estudio y oportunidades laborales; y al no tenerlas terminan por casarse, sin sostener a la esposa, drogándose, o sin hacer nada; dentro de un sistema basado en lo individual más que en lo colectivo."²² A nivel nacional, el índice de desocupación juvenil es mayor al 9%, el doble, respecto de la población en general, económicamente activa.

Es por eso, por su naturaleza, por lo que, el Derecho Laboral, nos podrá armar del conocimiento y pensamiento, critico-analítico, para la solución de los problemas que afectan a las amplias capas sociales; a la vez que, sus apuntalamientos pueden servir como medio para enseñar y motivar a la superación personal y colectiva, con independencia del estrato social a que se pertenezca. Frente a los nuevos escenarios, con actualizadas disposiciones, a partir de las existentes; porque, según la historia de su desarrollo y sus futuras perspectivas, fueron y serán creadas para ello.

Frente a todo propósito, al respecto, este Derecho, del Hombre Nuevo, fortalecerá cualquier propuesta de trabajo, que a partir de la visión sobre la situación nacional, continental e internacional, permita elevar los niveles de conciencia social y grados de organización de las personas, y los pueblos; ya que, amén de señalar a quienes no hacen su tarea, o la hacen mal, generará propuestas para establecer consensos y mecanismos de planificación para el desarrollo del tipo y estilo de trabajo, político-organizativo, requerido por la clase laborante en su papel emancipador; aún con la rectoría del Estado, pero siempre bajo las perspectivas de estrictas conductas de honestidad, impolutas, con ética, entre los dirigentes y servidores públicos, de los tres órganos de poder; Sin agotar el bien público; cuidando de ello, a las mismas empresas privadas, que a espaldas de los trabajadores defraudan al fisco y corrompen a líderes y funcionarios; agraviando, en sus bases, a la clase trabajadora y pueblo en

²⁰ Calderón Hinojosa, Felipe, mitin en Mecatlán, Ver., 18/06/07, reportera Yafiez Guadalupe. Notimex, Méx.

²¹ Diario Provincia, Sección B, "NACIONAL" Y EL MUNDO, jueves 5 de julio de 2007.

²² Alvarez Gutiérrez. Alberto, Psicólogo de UNAM y M. C. del Politécnico, "La Voz", de Michoacán, p.16", 12-08-07.

general; desatendiendo las ideas y principios de hombres como Bakunin, respecto a que, "Desde el punto de vista filosófico, los objetivos de la clase trabajadora son nada menos que la realización de las ideas eternas de humanidad, de bienestar del hombre, del reino de la igualdad, de la justicia y de la libertad en la tierra, haciendo innecesaria toda (otra) creencia..."²³

En síntesis: zanjar la enorme brecha entre los miembros de nuestra sociedad; y, así, llegar a vencer el temor de los trabajadores al futuro, que se viene dando, en sí mismos y en los demás; por confianza y certidumbre del trabajador y de su familia; pues no olvidar que: la confianza, debe remplazar al miedo, a la incertidumbre en el futuro, para poder vivir felices; y, esto se logra, tan sólo mediante el principio de "la estabilidad en el trabajo".

Con ello, vendrá, realmente, la modernización buscada, la innovación necesaria, en los aspectos socio-económico y político, a partir de la regulación laboral que ya tenemos y que se fortificará con lo existente a nivel nacional e internacional, al respecto; como el sustento básico en el paso trascendente, hacia la aceptación, ensanchamiento y reconocimiento definitivo de los valores individuales y colectivos, que, dado su carácter de universalidad, deben constituir la base de todas las democracias; ya que, hasta ahora, tal parece que, lejos de fortalecer a estas fundamentales garantías, que se generan a partir del Derecho del Trabajo, dentro y fuera de la empresa, en tanto insoslayable necesidad, y como obligación irrecusable, de ambas partes, se están debilitando.

Reconociendo, desde luego, que, el propio Derecho del Trabajo, está sujeto a las variantes que imponen las condiciones económico-sociales del momento histórico que vive el país, de las distintas regiones donde se aplica; incluso, de cada empresa. Puesto que, *Un Derecho del Trabajo, desvinculado de la realidad, quedaría en simples normas declarativas, desprovistas de aplicación efectiva*. Por eso, así, habrá que hacerlo; pero con rectitud, pensando en el bien colectivo, antes que en el personal. Porque NUESTRO DERECHO, parafraseando a LENIN, fue inventado, creado, para proteger al mismo tiempo al individuo y a la sociedad, al Estado mismo. Habrá, por eso, de estar en contra de quienes lesionan al individuo y engañan a la sociedad; contra el calumniador, porque éste lesiona al individuo y engaña a la sociedad y al Estado, los induce al error y altera la virtud de su praxis social.²⁴

V.- CÓMO SE CONCIBE EL DERECHO.

El derecho es concebido por el hombre en sociedad, por la necesidad urgente de seguridad y certeza, su creación va encaminada a establecer un bienestar con orden en la vida social; y, en este caso, debemos aprovechar la maravillosa oportunidad que nos da, a los mexicanos, esta trascendental rama del

²³ Bakunin, Mijaíl, presentado ante el Consejo de Acción de la Primera Internacional 1868-1872.

²⁴ Monique y Roland Weyl, *Revolución y Perspectivas del Derecho*, Edit. Grijalbo, México. 1978, p. 94.

derecho, llena de valores humanos, que no tienen en otros países, como en EU, cuyas leyes laborales no protegen a los 25 millones de trabajadores del campo; además de que, cada tres de diez obreros tienen trabajo precario, como lo expusiera en conferencia, el 01- 08-07, Benjamín David, representante de la AFLIO en México, aseverando: "los patrones en EU despiden cada año en promedio a 10 mil empleados", (ahora muchos más), la mayor parte de ellos, agregó, no reciben prestaciones y viven en un clima hostil de presión permanente, debido a que los empresarios no quieren un sindicato en sus fábricas; en E.U., "hay un crecimiento continuo del empleo temporal, donde los trabajadores reciben bajos salarios, mal pagados. El representante de la principal organización sindical en E.U. señaló que el desempleo continua".²⁵ En "el imperio que lleva en sí (dentro de sí) los genes de su propia destrucción."²⁶ Se privilegia el fenómeno de mayor contratación por honorarios o "free lance". Y, el del "outsourcing", para castigar salarios y eludir responsabilidades, como seguridad e higiene, o indemnizaciones. Afortunadamente ha sido reglamentada en la última reforma laboral de noviembre del 2012.

En cambio, existen prácticas laborales laudables en algunos otros países, como Alemania, en donde la empresa "Adidas", a respuesta de la defensa de Asociación Play Fair Aliance -defensora de los trabajadores del tercer mundo- ha lanzado diversos programas para afrontar muchos de sus diversos problemas, determinando: "Como empresa nos sentimos obligados a proteger los derechos de los trabajadores y a mejorar las condiciones laborales en todos los puntos de nuestra cadena global"; y, en conversaciones que mantiene, la Aliance, con dicha empresa, ésta sostiene que: "seguiremos colaborando directamente con las organizaciones responsables de la campaña para dar lugar a sus preocupaciones."²⁷ Por esa comprensión, se debe pugnar, en cualquier parte de la tierra, con base en la observancia del **Derecho del Trabajo**.

No omito señalar que, generalmente se afirma que la **globalización** ha sido uno de los fundamentales factores que han defenestrado el carácter humano de la producción; que, "Hoy el saldo de la globalización es que 850 millones de personas están en peligro de morir de hambre, un holocausto que empequeñece al de Bengala hace 60 años" (La Jornada, 04/06/08). Sin embargo, hay quienes opinan que, "*La globalización* trajo consigo avances no sólo en el plano económico, sino que en todos los aspectos de la actividad humana. Como el de impulsar el conocimiento tecnológico en espacios determinados, para obtener logros concretos". *Aun cuando no todo lo técnicamente posible es éticamente aceptable*; señalan que, "Con este concepto fue que nació la idea de "Ciudad del Conocimiento", (que) Las primeras son del año 70, aunque los conceptos pioneros datan de hace unos, cien años, luego de que en Inglaterra, por la revolución Industrial, surgieron

²⁵ Tomado de "La Voz de Michoacán", sección "B", "País", del día dos de agosto del 2007.

²⁶ Castro Fidel. Periódico "La Jornada", México, p. 27, 27-0508.

²⁷ Periódico "La Jornada", sección economía, México, 22-04-08, p. 25.

distritos urbanos especializados en la elaboración de productos específicos, lo que generaba que la región tuviera un desarrollo económico importante y la población en general viera beneficios tangibles."

"Hacia el año 90 del siglo pasado, organismos mundiales como la UNESCO y el Banco Mundial comenzaron a estudiar las relaciones entre conocimiento, innovación y desarrollo y la manera en que estos nexos contribuyen al impulso de las regiones en las que se producen. El Banco Mundial dedicó un amplio análisis a la relación entre desarrollo y conocimiento en su reporte del desarrollo mundial 1999." "partiendo de esta idea fue como se crearon las Ciudades del Conocimiento." Se define a la Ciudad del Conocimiento como "un territorio geográfico en donde, conforme a un plan y una estrategia general asumido conjuntamente por la sociedad y el gobierno, sus actores tienen el propósito común de construir una economía basada en el desarrollo del conocimiento". Un lugar donde autoridades y sociedad se ponen de acuerdo para lograr crecer, tomando como base el conocimiento.

"Actualmente existen más de un centenar de ciudades del conocimiento, destacando las de Singapur, Boston y Barcelona, reconocidas durante la entrega de los premios MACKS", que se llevaron a cabo el año pasado por primera vez en nuestro país. "Las actividades principales a las que se consagran estas urbes son desarrollos tecnológicos y de software, pero también se destacan la de Castellón del Plan, en España, que se dedica a los cítricos, o la de Emilia Romagna, Italia, dedicada a la agricultura, lana y cerámica."

"En México, Nuevo León apuesta al futuro, y creó en la capital del estado la Ciudad de la Ciencia y Tecnología, la meta es que en 2025 los neoloneses perciban un PIB "per cápita" de 35 mil dólares, y que la tecnología ocupe un puesto primordial en las actividades del estado, tomando como base el concepto de "mente de obra".²⁸ Que se ha puesto especial atención en el desarrollo de la *ciencia y la tecnología*, con una ley para el desarrollo basado en el conocimiento. ¿Michoacán, con su Universidad Nicolaita, la Tecnológica, su Tecnológico, ambos de Morelia, las privadas, que al parecer les importa más el negocio que el interés social, salvo excepciones, no podrían intentar una empresa semejante? Quiera Dios que sí.

²⁸ "La Jornada", Suplemento Especial, 16-06-08, Morelia; Michoacán, p. 2.

PRIMERA PARTE EL DERECHO DEL TRABAJO, POR QUÉ ESTUDIARLO

CAPÍTULO PRIMERO EL DERECHO EN GENERAL

1.- EL ESTADO DE DERECHO Y EL DERECHO.

Raúl Castellano señala que, el término, Estado de Derecho, a fuerza de ser repetido por políticos ha perdido la importancia que en verdad tiene, pero que el "Estado Moderno" debe ser un "Estado de Derecho", porque todas sus instituciones parten de la idea de que el Estado es de Derecho. Que el derecho se nos presenta como conjunto de normas: leyes, reglamentos, y otras disposiciones legales elaboradas por el hombre, respondiendo a determinadas necesidades de la colectividad, con la intención de que se realicen, ciertos valores, al cumplimiento de necesidades axiológicas. El Derecho debe estar sustentado por valores superiores como la justicia, y sólo así encuentra justificación su existencia, porque nace de más necesidades que se dan, perentoriamente en la vida social: la urgencia de certeza y seguridad y, al mismo tiempo, la necesidad de cambio progresivo; la urgencia de resolver conflictos de intereses, y la necesidad de organizar, legitimar y restringir el poder político. Que las constituciones deben ser la respuesta legítima y estatutaria a los cambiantes intereses de un pueblo. Por ello, a fin de mantener un Estado de derecho en donde las leyes prevalezcan sobre los hombres (Platón), es que exista una cultura del Derecho. Queda señalado que es a partir de "La Declaración de Derechos del Hombre y del Ciudadano de la Revolución Francesa en que se expresa de manera precisa, (ya) la idea del Estado de Derecho; y, por ello, los derechos subjetivos de la persona; sin que la autoridad pueda ir más de la Ley".²⁹ Aunque ha variado el concepto.

En este contexto, agregamos que según criterio de otros juristas, se denomina "ciencia del derecho", a la actividad intelectual que tiene por objeto el conocimiento racional y sistemático de los fenómenos jurídicos. Es la ciencia que tiene por objeto el estudio de las normas que rigen de manera obligatoria la conducta del hombre en sociedad y que sirven como instrumento para resolver las controversias que se presentan entre integrantes de la misma. Que las normas jurídicas son reglas de comportamiento obligatorio, *que constituyen el objeto de estudio de la ciencia llamada Derecho*. Sin embargo, tradicionalmente se define al derecho como conjunto de normas que regulan la conducta externa de los hombres en sociedad, que "es un conjunto de normas que imponen deberes y conceden derechos,.."³⁰.

²⁹ Cfr. Periódico "La Voz de Michoacán", Morelia, Michoacán, México, 05-08-09, p. 25^a.

³⁰ Cfr. "Derecho Laboral" y "Metodología y Técnicas de la Investigación Jurídica," Editoriales. Mundo Jurídico y Poirúa México, 1992 y 1990, pp. 3 y 4, respectivamente.

Por lo que, habiéndose considerado, el derecho, como ciencia o conjunto de normas, podemos afirmar que el Derecho del Trabajo, a diferencia de las demás ramas del ordenamiento jurídico positivo, es la más adecuada solución política y jurídica, en nombre de una idea de justicia, a cualquier fundamental problema social. En efecto, LAS NORMAS JURÍDICO-LABORALES, a diferencia de las demás, *tienen un doble fundamento ideológico*, a saber: *en un plano abstracto y remoto*, su fundamento es la justicia, y con ella se colocan fuera del tiempo y del espacio, se nutren en principios que se presentan como consustanciales con la naturaleza del hombre viviendo en sociedad, etc.; y, *en un orden concreto y próximo*, su fundamento es una idea de la justicia, en nuestro caso, la llamada idea social de la justicia o, sin más, la justicia social que se recoge y formaliza en las reglas y declaraciones de la Constitución Política, es decir, en las leyes fundamentales, cuyos contenidos se reafirman, por las ordinarias.³¹

Por eso, precisamos y destacamos la razón, motivos y objetivos que se propusieron los legisladores el 1917, al pensar, elaborar y ordenar la vigencia de tan magna creación jurídica, al servicio de la clase trabajadora. Por ello, se precisa, aquí, el motivo, razón y causa para su estudio; y, para enriquecer el sustento, ahora, señalaremos qué es el *Derecho Laboral* en cuanto la parte más sublime del Derecho en General, haciendo referencia, previa, a lo que es éste, en cuanto garante del orden social, defensa y herramienta del ser humano, en su desarrollo permanente hacia el bienestar y el disfrute de una vida digna, como el mayor ser de la creación de la naturaleza y de sí mismo, a partir del su propio actuar laboral; conforme a los siguiente apartados:

a).- “LA GARANTÍA DE LA EXACTA APLICACIÓN DE LA LEY ES EL MÁXIMO EXPONENTE DE UN ESTADO DE DERECHO.”

En general, en ella se funda la esperanza de construir uno de los más altos ideales de la sociedad: *la justicia social*, para todos. Para ello, no debemos apartarnos de las normas vigentes, del derecho; en todo caso, reformar las que van en contra de las garantías individuales; y, sobre todo, de la justicia social; para que jamás se aplique la ley, sin hacer justicia, como suele suceder.

De acuerdo con las viejas tradiciones jurídicas, los fines del derecho eran el Bien Común, la Justicia y la Seguridad. Actualmente, algunas de ellas radican en proteger los intereses de los individuos y grupos sociales; por tanto, sus normas jurídicas se integran por facultades, deberes y derechos concedidos a las personas que representan estos intereses. Obviamente, el Derecho se debe proponer eliminar el uso de la fuerza en las relaciones sociales. Para ello, las normas que lo contienen establecen mecanismos y procedimientos tendientes a resolver pacíficamente los conflictos de contrapuestos intereses, que se producen

³¹ Ascencio Romero, Ángel, Derecho Procesal del Trabajo, Edit. Trillas, México, 2006, pp. 9-10.

en el seno de la sociedad, evitando se recurra a la violencia. Artículo 17 Constitucional.

Verdadero, **“estado de derecho”, ya quedó asentado**, debe ser aquel que, mediante leyes justas, propicie un clima de orden y paz, para el desarrollo integral y armónico del país; cuyas autoridades actúen con absoluta dependencia y apego a la ley vigente, como única garantía, para hacer posible el progreso de la población, con justicia para todos. "...Estado de Derecho que no naufrague en los discursos. En donde el ciudadano perciba con claridad que él y su familia viven seguros, con oportunidades de educación, salud, trabajo de calidad y bien remunerado, legalidad, justicia completa y oportuna, seguridad pública y confianza en el porvenir."³² En efecto, sin "Estado de Derecho", no hay convivencia, ni libertad, ni democracia, ni tránsito de condiciones mejores al futuro; ya que, el respeto a éste, no solamente favorece la convivencia social, la organización de las personas, sino que se vuelve indispensable para la vida en comunidad.

En cuanto al concepto de Estado, (moderno) está fincado sobre la idea de que constituye una teoría de gobierno que se justifica en la medida que protege los derechos individuales y colectivos. Lo anterior está relacionado con los FINES DEL ESTADO, consistentes en principios como "el bienestar de la sociedad, el bien común, el crecimiento sustentable, la justicia social y la seguridad social; fines que deben seguirse por el Estado, con fundamento en el orden, el bien común y los intereses generales de la población; objetivos a seguir por los propios gobernantes, sin confundir los intereses personales con dichos objetivos, que Estado, y gobierno deben asumir para el cumplimiento de las necesidades de su población."³³ De ahí, "que debe haber un Estado fuerte que atienda las necesidades de la gente más pobre de este país"; como lo señalara un gobernador de Michoacán. De lo contrario, se continuaría cayendo en la inseguridad frente a la procuración e impartición de justicia; en carencias de alimentación, salubridad, vivienda, vestido, educación eficiente y suficiente, apoyo a la investigación científica, acceso a la tecnología de punta; aumento del desempleo por la reducción a la potencialidad económica, retraimiento en la planta productiva, incluso de la empresarial, con estrechamiento del sector público; entre una marcada orfandad o confusión ideológica de interés popular; y, aumento de pobreza, inseguridad, rentismo, inequidad, proliferación de mercantilismo en la salud y la educación.

Es, por tanto, necesario estudiar y analizar la estructura, contenido y fines del derecho laboral, para entender la necesidad productiva, para el desarrollo social, como fórmula para sustentar un progreso con empleo, bienestar general, distribución equitativa de la riqueza, igualdad de oportunidades, salarios justos y

³² Orozco Flores, Jorge, La Voz de Michoacán", sección "A", p. 32, "Confusión de deberes", 06-08-07.

³³ Nuevo Diccionario Jurídico Mexicano, Instituto de Investigaciones Jurídicas, Edit. Porrúa y UNAM, México, 2000, Volumen D-H, p. 1706.

ganancias razonables, con conocimiento y aplicación adecuada y real del derecho del trabajo, con sentido crítico; mediante un esquema claro y preciso de su estudio; ya que por su desatención, existen 52 millones de mexicanos, pobres, 21 de los cuales lo son en extremo; 40% de los asalariados del país no reciben prestaciones, no tienen seguridad social; 68 % de las mujeres que trabajan están excluidas de estos derechos; trabajadores del campo, agrícolas, forestales, de caza y pesca no reciben beneficios adicionales al salario; miles de menores, en el campo y hasta en las ciudades son empleados sin las garantías de la Ley Laboral. Tal situación sólo se puede remediar y mejorar si se estudia y aprende adecuadamente, a través de un esquema cada vez más apropiado, el derecho del trabajo, con lo que se impulse la adquisición de una conciencia social y política en la clase trabajadora y en las capas carentes de un empleo, para obtenerlo, con dignidad, dentro de una filosofía sustentada en valores, en principios e ideales que reivindiquen la ética y la moral de servicio con verdadera honestidad en interés general, no como ahora, en provechos de minorías.

b).- EL DERECHO.

Desde la antigüedad se ha concebido como lo justo. Entendiendo como justo, lo legal, como ley que determina una conducta en observancia de igualdad. Del vocablo latino *directum*, que significa que está conforme a la regla, a la ley; lo que no se desvía a un lado, lo que es recto. Para otros, deriva de "*jus*" "*juvere*" o de "*jussum*", que significa mandato. "*Es el conjunto de normas que regulan la conducta externa de los hombres y para cuyo cumplimiento se puede emplear la fuerza del Estado.*"³⁴ Es un conjunto de reglas y es facultad reconocida al individuo. El derecho en general, por tanto, es el conjunto de normas jurídicas, definidas y sancionadas por una autoridad o poder público, que tienen como finalidad regular la conducta (externa) individual y social del individuo, dentro de una comunidad determinada; además de establecer una serie de facultades y obligaciones a las diversas autoridades u organismos públicos de derecho, para aplicarlas e imponer las respectivas sanciones, dado que su facultad y responsabilidad es velar, respetar y proteger los derechos e intereses de toda persona que forme parte de un ente social. También, se considera, como conjunto de normas, que rigen la actividad humana en la sociedad; cuya inobservancia está determinada y sancionada por el Estado, con la finalidad primordial de preservar la paz y seguridad pública y social.

Está integrado, por tanto, por las normas legales que rigen la conducta de los seres humanos en sociedad, a fin de encauzarla hacia una armonía y respeto mutuo entre sus integrantes, dirimiendo, en su caso, las fricciones o desacuerdos que surjan a virtud de sus inadecuadas relaciones. Conjunto o sistema de leyes y demás disposiciones legales dictadas por la autoridad, para regular la conducta de los seres humanos en la comunidad en que viven, que delimitan sus recíprocas

³⁴ Solís Luna, Benito, *El Hombre y el Derecho*, Edit. Herrero, México, 1984, p. 13.

actividades individuales y colectivas, estableciendo sanciones para sus infractores.

Es un conjunto de normas jurídicas que confieren facultades, imponen deberes y que otorgan derechos a las autoridades, (facultades), y entre los individuos, con objeto de regular la convivencia social y asegurar su intercambio; así como para la prevención de conflictos o su resolución, con base en criterios de certeza, igualdad, libertad y justicia. Es un sistema racional de normas de conducta, declaradas obligatorias por la autoridad, por considerarlas soluciones justas a los problemas surgidos de la realidad histórico- social. "Es un conjunto de normas que rigen la conducta externa de los hombres en sociedad, las cuales pueden imponerse a sus destinatarios mediante el empleo de la fuerza de que dispone el Estado."³⁵

Un conjunto de preceptos imperativo-atributivos establecidos por el Estado, con la finalidad de regular la conducta externa del hombre dentro de una sociedad. Conjunto de normas que rigen la actividad humana en la sociedad; cuya inobservancia está determinada y sancionada por el estado, con la finalidad primordial de preservar la paz y seguridad pública social.

Son las normas legales que rigen la conducta de los seres humanos en sociedad, a fin de encausarlas hacia una armonía y respeto mutuo entre sus integrantes, dirimiendo, en su caso, las fricciones o desacuerdos que surjan de esas mismas relaciones; de acuerdo a lo establecido, al respecto, en ellas.

Es el conjunto o sistema de leyes y demás disposiciones legales dictadas por la autoridad, para regular la conducta de los seres humanos en la comunidad en que viven, limitando sus recíprocas actividades individuales y colectivas, estableciendo sanciones para quienes las infrinjan.

Se manifiesta, el derecho, como un conjunto de normas que rigen la conducta externa de los hombres en sociedad, las cuales pueden imponerse mediante el empleo de la fuerza de que dispone el Estado. Se puede agregar, que es, la sistematización en el ejercicio del poder coactivo del Estado. Más, indudablemente, tal sistematización debe inspirarse en ideas del más alto valor ético y cultural, para realizar su fin primordial, de carácter, inmediato: la paz, seguridad y bien común sociales. Núcleo de la nueva ciencia del hombre.

En los principios rectores, en cuanto sustento de todo derecho "positivo" y "vigente", y en su interpretación e integración, debe prevalecer el sentido de *igualdad, equidad, fraternidad, libertad, certeza o seguridad jurídica*;³⁶ ya que, "el derecho, es la norma de convivencia por excelencia". Por eso, las normas que

³⁵ Castellanos Tena, Fernando, Lineamientos de Derecho Penal, 14ª. Edición, Edit. Porrúa, México, 1995, p. 16.

³⁶ Borrell Navarro, Miguel, Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo, 7ª. Edición, Edit. Cárdenas Editor, México 2001, p. 31.

rigen el proceso, para alcanzar la justicia, deben obligar a la eficiencia. No basta con la posible aplicación de una norma, también es menester, que ello se haga con justicia; es necesario que se obre con apego al derecho, con rectitud, y que se haga con oportunidad, porque la misma experiencia histórica ha demostrado que la justicia que se retarda es justicia denegada. "Pronta ha de ser la Justicia, si respeto se le guarda; pues justicia que se tarda, se convierte en injusticia."

c).- LA LEY SUPREMA EN MEXICO.

Dentro del derecho legislado, para nosotros, lo es la **Constitución**; en cuanto norma jurídica de mayor rango, expresión de la voluntad soberana del pueblo, destinada a regir la vida jurídica de la Nación y de los hombres, y a realizar la idea del "Estado de Derecho", como la expresión política y jurídica de la sociedad. Orden jurídico supremo, en el sentido de que, es la fuente de validez de sus normas o disposiciones, que no proviene, ni deriva de ningún otro sistema. Uno de los más altos ideales de la sociedad, se funda en la construcción de un justo y humanitario **Estado de Derecho**.

Al respecto, precisa, el Doctor Arnaldo Córdova: "**La Constitución** es el pacto fundador de nuestra sociedad política y a ella hay que atenernos no a imitaciones extralógicas de otras realidades ajenas a nosotros" "...Tenemos nuestra propia problemática, antecedencia de una historia tormentosa y debemos resolver nuestros problemas a nuestro modo", "vivimos en un **Estado de Derecho** y el respeto a nuestra Constitución es esencial". "Es incontrovertible", "Nunca dudaron de la ley" [los jueces federales de los Estados Unidos] "la ley es un principio" "La ley dice lo que dice y hay que interpretarla, porque lo difícil de entender no es la ley, sino la realidad a la que está dirigida". "Vemos... [la ley] cotidianamente... como actores en un drama del que ella es la providencia y la potestad reinante "[decía Holmes] "No se puede ocultar que, en última instancia, para interpretar el derecho están los jueces y, para interpretar la Constitución, está nuestro máximo órgano jurisdiccional, la Suprema Corte. "No me atrevería a decir que la Constitución es un "texto sagrado", "es sólo un pacto político que nos permite convivir en un Estado de derecho". "Tampoco diría que las leyes no pueden contener errores". "La conclusión [de la derecha intelectual] no puede ser más peregrina: (al decir) el Estado, su Constitución y sus leyes valen un comino."³⁷

Respecto de la "Carta magna", señaló: "es un pacto social, el pacto del pueblo mexicano, que dio lugar al Estado, es nuestro contrato social"; es "una aberración eso de venir a decir que la Constitución hay que interpretarla con base en una ley"; sólo que, "hasta en las escuelas de derecho se confunde la Constitución y se cree que es una ley como cualquier otra, pero no es así". "Si no les gusta la Constitución, cámbienla, cámbienla, inténtelo, inténtelo", resumiría el

³⁷ Cit. pos.: Doctor Arnaldo Córdova, ¿Una reforma no pensada como ley? Periódico "La Jornada", p. Editorial, 18-05.08.

Dr. Córdova. "Nuestro enclenque régimen democrático" sobre la Constitución, nada, contra la Constitución, nadie. "Nuestra ley suprema, no es simplemente, una mitología nacionalista, y el nacionalismo, una terca posición que impide el desarrollo del país. Habrá que ilustrar a los mitólogos, sobre qué es una nación, y cómo defenderla viviendo tenazmente, una cultura de la constitucionalidad".

La constitución no contiene mitos sino un pacto solemne, realizado por la sociedad mexicana, para establecer y defender un orden jurídico nacional. "Dicho en términos del artículo 133, es la ley suprema de toda la Unión". Triste concepción, interesada que aconseja a los mexicanos que prefieran la tecnología y los procedimientos de la industrialización (de interés privado), a las normas constitucionales, y optar más provechosamente por lo utilitario. La Constitución, para unos, es el maltrecho estorbo, tantas veces reformado; para otros (es) ley suprema intocable... nuestro texto supremo, es algo más que un conjunto de mitos, es el basamento de la identidad mexicana. Sigue diciendo.

"El derecho, (con base en Recasens Siches: Vida Humana, Sociedad y Derecho) es una forma objetivada [hecha realidad] de la vida humana. Está constituido por un conjunto de ideas -mejor diríamos de significaciones-, que constituyen reglas para la conducta humana. Estas significaciones fueron gestadas por unas mentes humanas, y aun vidas vividas originalmente por unos hombres -por los que han creado una norma jurídica-... Esas significaciones (en suma, esas normas concretas) han sido elaboradas, confeccionadas, en unos actos vitales y por éstos, en una conducta humana -bien en la mente y voluntad del legislador, o bien en la comunidad productora de costumbres jurídicas-. Además, esas normas jurídicas, en cuanto se cumplen, en cuanto se realizan efectivamente, constituyen la configuración de una sociedad, la forma o estructura de unas existencias humanas...las significaciones que componen el derecho positivo [vigente]... Y en la forma en que lo componen, tienen un origen histórico, concreto en el tiempo y concreto en cuanto las circunstancias que condicionaron su nacimiento" pp. 38-40 de la edición citada".

"Recasens afirma, que todas estas significaciones se convierten en conceptos, en fórmulas ideales, (que no son sólo palabras), para poder razonar sobre el derecho, lo que hacen no sólo los juristas, sino y todos los días, los jueces. Pero lo que nos dice en los pasajes citados es que el derecho es vida humana real, cotidiana....Nuestra Constitución es fruto, objetivación de nuestra historia, como lo hizo notar don Juventino Castro y castro". (Reafirmando que la Constitución y las leyes no son meras palabras y que las palabras no las entiende cada quien como quiere; porque las palabras son la envoltura exterior de un contenido que son los conceptos y los juicios jurídicos. La Constitución no es un solo texto y un fetiche; absurdo, porque la Constitución es la estructura del Estado, aparte de su forma escrita. Es también resultado de una historia que los noveles juristas no conocen ni entienden. Sí es un contrato social, por supuesto, que tenemos que recurrir a autores clásicos como Rousseau y Kant (el primero,

teórico de la soberanía popular; el segundo, fundador de la ciencia del derecho moderno) y no de nominalistas ignorantes."

"Ellos piensan el derecho en abstracto: aíslan las palabras, sin percibir que las palabras forman conceptos o "significaciones". Y, cuando uno les habla de "sentidos" y de "significados", nos dicen "metafísicos". Evidentemente, nunca han leído a Max Weber, que de metafísico no tiene nada y que a los nuevos juristas los oxida. En cualquier ciencia se trabaja con conceptos, incluso en las ciencias exactas. Razonar con sólo palabras es lo que se llama esquizofrenia. Nuestra Constitución es nuestro contrato social, el resultado de la voluntad popular, expresada por nuestros constituyentes del 17 y los que luego vinieron (los que la reformaron). Si no les gusta, pues que la cambien. Que lo intenten si se sienten tan seguros de representar los verdaderos intereses de la Nación. Que la población exprese sus opiniones..." Tomado de la intervención, que el jurista, Dr. Arnaldo Córdova, tuvo en el debate sobre los alcances del artículo 27 Constitucional en materia de energética, en la Cámara de Senadores, el 20 de mayo del 2008; y publicado en "La Jornada" 21 de mayo y 8 de junio de 2008.

d).- EL ORDEN JURIDICO.

Por otro lado, continuando con "el orden jurídico" este, es exclusivo, porque ahí donde vale un orden jurídico, no puede prevalecer ningún otro. Es un orden jurídico abierto en el sentido de que posee instancias apropiadas para convertir en disposiciones jurídicas obligatorias, normas que son partes derivadas de ese orden jurídico. Es por tanto, un ordenamiento creado por el pueblo, en un acto de soberanía, para organizarse, preservar su unidad, su independencia y realizarse libremente en su devenir histórico. La ley en cuanto derecho legislado, se ha afirmado, es, debería ser, la conciencia de la humanidad. Ella nos hace pensar que, "no hemos nacido solo para nosotros, sino para nuestro país".

Es importante subrayar, que las normas jurídicas, además de guiar la conducta, guían la acción de los órganos que aplican el Derecho, cuando resuelven las controversias. Guía normativa y orientadora del comportamiento, porque el derecho cualquiera que sea su rama o denominación, busca, debe buscar, realizar los diversos propósitos sociales, bajo objetivos previamente orientados y precisados. *"El derecho regula la realidad social y le da cause"* sostiene el propio Doctor Córdova, al llamarle la atención el tipo de cultura jurídica que parecen tener los juristas de la "Libre de Derecho", del ITAM, del CIDE y del IJ, jóvenes que muestran el mismo sello. "Sustentan convicciones de moda en el mundo de las ciencias jurídicas, que tienden a desacralizar el derecho; el derecho para ellos son sólo palabras y la ley es totalmente manipulable (se le puede usar como se quiera y para cualquier fin). El fin del derecho para ellos no es juridicizar las relaciones sociales, sino ponerlo al servicio de los intereses privados,

manipularlo, manejarlo como se hace con cualquier herramienta. Así el derecho acaba perdiendo su valor normativo para quedar en simples formulas retóricas".

"Para ellos, la interpretación de la Constitución es sencilla: se trata de un conglomerado de palabras y basta ver qué dice cada una de ellas [...] cada quien interpreta las palabras como las entiende. Donde está la sociedad, está el derecho, decían los antiguos; hoy podríamos decir, donde está el derecho está su interpretación. [...] El único intérprete de la Constitución que autoriza nuestra Constitución es la Suprema Corte. No se trata de saber qué dicen las palabras, sino que algo muy importante y que es la tarea de los jueces: *decir el derecho*. Esta expresión, en el caso de la Constitución significa que la Corte es la que establece el sentido que debe prevalecer de lo que dice la Constitución. Interpretar una ley por lo que dicen sus palabras en filosofía del derecho le llamamos "nominalismo". [...] En la interpretación de la ley hay que hacer notar varias tareas: analizar sus términos, por supuesto; interpretar el conjunto del ordenamiento y, por último, ligar esa interpretación a la vida de la sociedad. Eso requiere no instrumentalizar el derecho, convirtiéndolo en simple herramienta, sino tener claro que el derecho regula la realidad social y le da cause. Todos los grandes filósofos del derecho han dicho que, al interpretar el derecho, hay que interpretar la vida social y ver si el derecho se ajusta a ella." Por eso, si la norma legal resulta antidemocrática, injusta, por inadecuada a los requerimientos del momento histórico social, deberá cambiarse; vía parlamentaria. Sin violencia.

"La caprichosa interpretación nominalista del derecho les permite a los defensores de la reforma (de cualquier reforma) no sólo deformar la función normativa del derecho, sino sus mismos conceptos teóricos. Para mí, cualquier juez en México, incluso un juez de paz, debería estar facultado para interpretar la Constitución, como en Estados Unidos, pero la "Formula Otero" lo impide. (ya se puede a partir de la reforma al Art. 1º Const. en junio de 1211) ¿Por qué quieren negar que la Corte tenga la facultad de interpretación? Porque piensan que la interpretación es sólo asunto de palabras y, en ese caso, todos podemos interpretar la Constitución. No aceptan que la Constitución no es una ley, sino un pacto político hecho de instituciones. La Carta Magna no norma ni regula, *instituye*, y cada artículo suyo es una institución, a partir de la cual se deben hacer las leyes. Por qué instrumentalizan la Constitución hasta convertirla en meras palabras. Como se puede ver, la interpretación no es cuestión de palabras, sino de *sentidos, de significados*.³⁸ Si una ley secundaria corrige a la ley suprema quedaría en riesgo todo el orden Constitucional; afirmó, ahí, el Dr. Sergio García Ramírez. "Es dejar en quien reglamenta la facultad de vaciar las fórmulas constitucionales". "Una mayoría simple podría dispersar la obra acumulada por sucesivos cuerpos constituyentes. "Es indiscutible, la fortaleza de la Carta Magna; y la ley, no puede estar por encima de ella e intentar derogarla en sus principios;

³⁸ Córdava, Arnaldo, artículo intitulado "El Debate Constitucional", periódico "Reforma", 25-05- y 08-06, del 08.

porque se limitaría su potestad constitucional y se diluye su naturaleza y frágil su base inmovible de donde derivan todas las leyes".

Lo anterior nos reafirma la raigambre; y, por tanto, la fuerza que representa todo orden jurídico, a partir de su Carta Magna, en donde se refrendan los avatares de la historia de su pueblo, que enfrentó con coraje y entereza la desventura, la adversidad, el abuso y aún la traición; hasta llegar a diseñar un orden jurídico ajustado a la gente, la tierra y el tiempo; construir un Estado capaz de cumplir su cometido final de procurar seguridad y bienestar a la nación. La voluntad nacional, se empeñó en realizar un proyecto, un orden político propio, justo y progresista, para el que se requirió consolidar la soberanía en el interior y al mismo tiempo, preservarla de los embates de las potencias ajenas, interesadas en explotarla; hasta llegar al binomio virtuoso que forjó para sí, con independencia, su justicia social; para encarnar en el concierto de las naciones y dar satisfacción a las demandas de su pueblo; si se evitan las luchas intestinas.

2.- ANTIGUA Y NUEVA CLASIFICACIÓN DEL DERECHO.

a).- LA ANTIGUA CLASIFICACIÓN DEL DERECHO.

Las corrientes material o sustancial y la formal, transformadas por Jorge Jellnek, dividían al derecho en público y privado, buscando la separación por la distinta manera de ser y los diversos efectos de las relaciones de igualdad o de coordinación, propias del derecho *privado*, y en las relaciones de subordinación, o supraordenación, que forman el campo del derecho público; y por otra, en las distintas cualidades con las que intervienen los sujetos de las relaciones jurídicas, bien como titulares del poder público, ya como particulares, criterio doble que impulsó las definiciones de derecho público para el que reglamenta la organización y actividad del estado y demás organismos dotados de poder público y las relaciones en que intervienen con ese carácter, (frente a las personas); y, derecho privado, para el que rige la vida del hombre y de las personas jurídicas carentes de poder público y las relaciones en que intervienen, bien entre sí, bien con titulares del poder público que actúen con carácter de particulares.³⁹

Se hace una distinción entre uno y otro, estableciendo que "si la norma, cualquiera que fuere, contempla al Estado o a sus órganos en un plano de supraordenación frente a los particulares, la norma será de derecho público, sea cual fuere el lugar en que la misma se encuentre; y por el contrario, si la norma contempla al Estado y a sus órganos en un plano de coordinación o de subordinación con los particulares, la norma será de derecho privado, sea cual fuere el lugar en que se encuentre."⁴⁰

³⁹ De la Cueva, Mario, Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, 1.1, 17ª. Edición, Edit. Porrúa, México, 1999 p. 69.

⁴⁰ Peniché Bolio, Francisco J., Introducción. al Estudio del Derecho, 11ª Edición, Edit. Porrúa, México, 1977, p. 328.

b).- NUEVA CLASIFICACIÓN DEL DERECHO.

En contraposición al sistema en quiebra, que representaba la dicotomía, en que se venían encerrando los juristas del pasado, relativa a la clasificación del derecho, en derecho privado y público; por exigencia de la realidad social, se impuso una nueva idea, una nueva clasificación del orden jurídico, de acuerdo con los intereses que tienen a la vista las diferentes normas jurídicas. Así, se estableció que, *a la garantía de la convivencia humana, a partir del estado, con carácter imperativo, en su reglamentación, correspondía, al derecho público; que los intereses particulares de cada persona en sus relaciones con los demás, quedarían en el derecho privado; pero que, en lo sucesivo, la regulación y protección de la economía y el aseguramiento de una vida decorosa para el hombre que entrega su energía de trabajo a la economía, el derecho social, sería la norma observada.* Lo anterior en razón de que, si el derecho privado tutela a los ricos, el social, a través del laboral, tutelaré a los pobres; que no cuentan con más capital que con su fuerza de trabajo; el público, otorgaría protección, en razón de su tipo.

3.- EL DERECHO SOCIAL.

Héctor Fix Zamudio lo señaló como: "Conjuntos de normas jurídicas que nacen con independencia de las ya existentes, y en situación equidistante respecto de la división tradicional del derecho público y del privado, como un tercer sector, una tercera dimensión, que debe considerarse como derecho de grupo, proteccionista de los grupos más débiles de la sociedad, un derecho de integración, equilibrador y comunitario". "Es el conjunto de principios, instituciones y normas que en función de integración protegen, tutelan y reivindican a los que viven de su trabajo y a los económicamente débiles".⁴¹ **Derecho Social**, también, es aquel, cuyo interés u objeto consiste en la regulación y protección de la persona y el aseguramiento de una vida digna para el hombre que entrega su energía de trabajo a la economía en general; en función de una integración dinámica, teleológicamente dirigida a la obtención del mayor bienestar social.

En ese orden de ideas "Así, tenemos que, el Derecho Social, son los principios, normas e instituciones constitucionales, legales y autónomas, que garantizan la existencia y acción de la clase trabajadora y de sus organizaciones, en la búsqueda de las condiciones de vida, mediante el trabajo, que aseguren la igualdad de tratamiento, la libertad, equidad, dignidad y un nivel de vida decoroso para el trabajador y su familia. Su postulado previene que, "todos los seres humanos, sin distinción de raza, sexo, credo, tienen derecho de obtener su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades". "La manera de realizar

⁴¹ Trueba Urbina, Alberto, Nuevo Derecho del trabajo, Edit. Porrúa, 4ª. Edición México, 1977, pp. 154-155.

este derecho es a través de la política social, con la que se promueve el principio del valor jurídico de ésta: la Justicia Social."⁴²

⁴² Ibarra Flores, Román, op. cit., p. 12.

CAPÍTULO SEGUNDO

DIFERENCIA ENTRE DERECHO PÚBLICO Y PRIVADO CON EL SOCIAL.

1.-LOS DERECHOS INDIVIDUALES Y POLITICOS O PUBLICOS FRENTE A LOS SOCIALES.

a).- ESTRUCTURA.

Ambos, están estructurados, esencialmente, en torno a la idea de libertad individual de la persona. Pero, mientras los derechos políticos o públicos lo están, esencialmente, en torno a la idea de libertad individual de la persona, los derechos sociales, intentan realizar, preferentemente, la justicia social; privilegiando lo colectivo a lo individual

b).- SU PERTENENCIA.

Los derechos individuales y políticos pertenecen a todo hombre por el hecho de serlo; los sociales se otorgan por el hecho o circunstancia de pertenecer a una determinada categoría social, independientemente de la ciudadanía.

c).- EN CUANTO ERGA OMNES.

Los derechos individuales son derechos absolutos, *erga omnes*. Los derechos sociales son derechos relativos, con un sujeto pasivo determinado, que puede ser el estado, el empresario u otra persona privada.

d).- LA NO INTERVENCIÓN DEL ESTADO.

Los derechos individuales o de libertad constituyen, prevalentemente, un deber de no intervención a cargo del Estado en la esfera de la autonomía del individuo, o únicamente en el sentido y términos de la ley que rige tal conducta. Los derechos sociales, exigen, en cambio, una conducta activa por parte del Estado, bien mediante el otorgamiento de determinadas prestaciones o bien mediante la intervención estatal, para regular y distinguir la conducta de los particulares, entre sí.

e).- LOS DERECHOS INDIVIDUALES, REGLAS ERICTAS; LOS SOCIALES EN RELACION A LOS CONSTITUCIONALES.

Por regla general, los individuales, están previstos en normas reglamentarias, ordinarias estrictas, mientras que, también, por regla general, los derechos sociales están expresados en normas constitucionales, pero que, las leyes ordinarias o las restantes fuentes del derecho, solo pueden mejorar, pero

nunca pueden disminuir en perjuicio de los sujetos a cuya protección están dirigidos.⁴³ O sea que, los derechos sociales no pueden venir a menos; en cambio, los pueden mejorar; es decir, nunca podrán decrecer en perjuicio de los sujetos a cuya protección están dirigidos. Lo anterior, se determina en los artículos 123, Fracción XXVII del apartado "A" de la Constitucional, 5º, 6º, 18 y 394 de la Ley Federal del Trabajo.

GEORGES GURVITCH, destacando la particularidad diferenciativa del derecho social con relación a los otros derechos, expresa que el derecho privado tiene un carácter que se singulariza como "coordinación" que se orienta hacia la justicia conmutativa, mientras que el derecho público se manifiesta por el aspecto de la "subordinación" que se concreta en la finalidad de la justicia distributiva; y, en cambio, el derecho social se caracteriza porque responde al proceso de "integración" en un todo social de sus miembros, no impuesto por la fuerza exterior, sino creada por ellos mismos, mediante el nexo social de convivencia que da fundamentos a la justicia social.⁴⁴ "Es el derecho de las comunidades humanas, o no estatales..." Contrariamente a lo sostenido por León Duguit, en el sentido de que "no existe una persona colectiva soberana y otras individuales sujetas a la voluntad de las primeras."⁴⁵ Con quien por tanto, no coincidimos.

2.- EL DERECHO SOCIAL COMO TERCER GÉNERO.

a).- CONCEPTUALIZACIÓN.

El Derecho Social, es el conjunto de normas jurídicas que establecen y desarrollan diferentes principios y procedimientos protectores a favor de las personas, grupos y sectores de la sociedad, integrados por individuos socialmente débiles, para lograr su convivencia con las otras clases sociales, dentro de un orden jurídico, en busca de un orden social equitativo.

b).- EL DERECHO SOCIAL TERCER GENERO. (NO TERCERA GENERACIÓN).

En el que se integra el Derecho del Trabajo, es, por tanto, aquel que tiende a mejorar las condiciones de vida de los trabajadores, en cuanto clase social predominante, considerándolos en su realidad concreta dentro del grupo social respectivo. Según GUSTAVO RADBRUCH: "Es el resultado de una nueva concepción del hombre por el derecho, sujeto a vínculos sociales". Es, a su vez, **un tercer género**, al lado del derecho público y del privado, distinto de ellos, por razones históricas, por sus determinaciones y por finalidades sociales; cuyo método de interpretación, por sus objetivos, ya expuestos, quedó determinado expresamente en los artículos 2 y 3, Ley Federal del Trabajo; así como en lo que,

⁴³ Campillo Saénz, José, Los Derechos Sociales, Revista de la Facultad de Derecho, t. I. No. 1-2, enero- junio 1951, p. 212. Cit. pos, Dávalos José, Derecho Individual del Trabajo, 16ª. Edición, Edit. Porrúa, México, 2007. p.28.

⁴⁴ Gurvitch, Georges, Elementos de Sociología Jurídica, Edit. José M. Cájica, México, 1970, pp. 212-268.

⁴⁵ Cit. pos, Briceño Sierra, Alberto, Derecho Individual del Trabajo, Colección Textos Jurídicos Universitarios, México, 1985, p. 29.

al respecto, se desprende del contenido del artículo 123 Constitucional, apartado "A".

3.- EL DERECHO SOCIAL COMO EL DERECHO DE LA CIENCIA SOCIAL.

El Derecho Social es el derecho de la CIENCIA SOCIAL, por ser considerada ésta, como la de los grupos humanos, organizaciones naturales, como la familia, el municipio, los sindicatos, o las asociaciones para la realización en común de determinados fines; no con una existencia ontológica, atómico-mecánica de la sociedad, sino como la que postuló la doctrina en el sentido de que, las naciones, son comunidades compuestas por hombres y grupos étnicos diversos, como el pueblo de México.

Es pertinente precisar que, la sociedad mexicana no es solo de trabajadores, como llegó a sugerirse en los debates de 1916-1917, sino de individuos dedicados a diferentes tareas; porque el artículo 123 no habla de clases sino de factores de la producción.⁴⁶

⁴⁶ Córdova Arnaldo, "La jornada", 18 de Noviembre de 2009, p. 18.

SEGUNDA PARTE CARACTERÍSTICAS ESPECÍFICAS DEL DERECHO DEL TRABAJO

CAPÍTULO PRIMERO PERTENENCIA DEL DERECHO DEL TRABAJO

1.- EL DERECHO DEL TRABAJO, PARTE DEL DERECHO SOCIAL.

a).- DEFINICIÓN.

El Derecho del Trabajo, es el conjunto de principios, instituciones y normas que pretenden realizar la justicia social dentro de las relaciones laborales a través de la defensa y promoción de las condiciones generales de trabajo. Es el conjunto de normas relativas a las relaciones que directa o indirectamente derivan de la prestación libre, subordinada y remunerada de servicios personales, y cuya función es producir el equilibrio de los factores en juego, mediante la realización de la Justicia Social.⁴⁷ Constituye la espina dorsal del derecho social, como camino hacia la Justicia Social.

b).- FINES.

En cuanto al Derecho del Trabajo, "es la norma que se propone realizar la justicia social, en el equilibrio de las relaciones entre el trabajo y el capital". Naturalmente, para entender en toda su extensión y alcance, el concepto, se hace necesario conocer con exactitud qué es **La Justicia social** y la fórmula para obtener el citado equilibrio de los factores de la producción, a que aluden los artículos 2, 8, 10 y 450, de la Ley Federal del Trabajo.

A pesar de quienes restan importancia y eficacia, al Derecho Laboral, por el estado de incomodidad que ocasiona a sus intereses, sus principios, valores y, en lo que cabe, su estructura, sigue siendo baluarte de reivindicación y solidaridad social para los trabajadores; factor esencial en la construcción equilibrada del desarrollo industrial, comercial y de servicios, en México; y, por tanto de libertad con armonía, en los aspectos de la vida social, económica y política.

Por eso, en la doctrina, se ha admitido y se sigue considerando, que el Derecho del Trabajo, o lo que se conoce con ese nombre, es un fenómeno social, con amplio contenido de justicia social y con importantes implicaciones en todos los ámbitos de la vida del país; y del mundo. Por ello, para entenderlo, hacemos

⁴⁷ Nuevo Diccionario Jurídico Mexicano, Instituto de Investigaciones Jurídicas, Edit. Porrúa y UNAM, México, 2000.

referencia, breve, a lo que significan todos sus conceptos; proponiendo una nueva estructura en su enseñanza y aprendizaje. Sin alterar su contenido.

c).- PARTE DEL DERECHO SOCIAL.

El Derecho del Trabajo, surge, por tanto, como una rama del Derecho Social, para estudiar el conjunto de normas, principios e instituciones que rigen las relaciones entre trabajadores y patrones, en cuanto factores del proceso de producción, buscando conseguir el equilibrio y la justicia social en dichas relaciones. *En forma concreta, denota características o matices distintivas*, en cuanto derecho de la clase trabajadora, con fuerza expansiva, como derecho unitario compuesto de varias partes, como norma que señala los derechos mínimos que el pueblo y el poder legislativo garantizan a los trabajadores en la Constitución y en la Ley Federal del Trabajo, como derecho dinámico, inconcluso, como derecho imperativo y como derecho protector de la clase trabajadora.

2.- EL DERECHO DEL TRABAJO DE Y PARA LA CLASE TRABAJADORA.

a).- EL DERECHO DEL TRABAJO, UN DERECHO NUEVO

Se genera a partir de la revolución industrial inglesa y principios del siglo XIX, ahí mismo, fue impuesto por los trabajadores a la sociedad individualista y liberal capitalista y a su estado, para resolver el problema de la necesidad humana: *la justicia en el trabajo*. Por eso, representa UN DERECHO NUEVO, con principios y fines propios, que debe completarse, y renovarse, así mismo, para beneficio de los trabajadores y para el mejor resplandor de la Justicia Social; por ser ellos, eso principios, la base y sustento de la sociedad.

Comprende las normas de protección al trabajador subordinado, ya individualmente considerado, coaligado o sindicalizado. Lo que denota su característica tutelar y humanitaria, distintiva de las demás normas del derecho. Por eso, se conceptualiza como **"...el conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales e intelectuales, para la realización de su destino histórico: socializar la vida humana."**⁴⁸ Es una Ley, cuyas disposiciones son de orden público, (en cuanto un bien jurídico).

Es el estatuto que la clase trabajadora impuso en la Constitución para definir su posición frente al capital y fijar los beneficios mínimos que deben corresponderle por la prestación de sus servicios; de acuerdo con lo establecido en sus normas.

⁴⁸ Trueba Urbina, Alberto, Nuevo Derecho del Trabajo, Edit. Porrúa, S. A., México, 1977, p. 135.

b).- EI DERECHO DEL TRABAJO COMO CIENCIA SOCIAL Y PUBLICA.

Es una Ciencia Social y Pública, sistematizada y dinámica, porque sus sujetos y objetos, pertenecen al campo de las relaciones individuales y colectivas entre los hombres; constituida por principios, normas e instituciones legales, reglamentarias y convencionales, en relación con el trabajo, los trabajadores, los patrones y organismos de clase; que propugna la coordinación y la armonización de los intereses de las partes en las relaciones laborales: el capital y el trabajo; cuyo interés y objetivo fundamental es la justicia social.⁴⁹

De esta CIENCIA SOCIAL Y PÚBLICA, sistematizada y dinámica, en cuanto *Derecho del Trabajo*, pueden darse diferentes definiciones, atendiendo a los sujetos, al objeto, a los fines, o a la propia relación laboral entre patrón y trabajador; y, sus implicaciones en la sociedad; como por ejemplo la expresada por el propio Dr. Borrell Navarro,⁵⁰ en cuanto conjunto de disposiciones, principios, instituciones y normas legales, sustantivas y adjetivas, destinadas a regular:

1).- Los actos, obligaciones y derechos, así como las relaciones y los conflictos obrero patronales.

2).- Los órganos jurisdiccionales y las dependencias administrativas del trabajo.

3).- Los organismos de clase, obreros y patronales. Sus características, requisitos y personalidad.

Normas y no leyes, porque, éstas, emanan del Poder Legislativo y, el Derecho del Trabajo se compone no sólo de leyes sino también de normas y disposiciones que nacen de la libre voluntad de los sujetos de la relación de trabajo y de las propias autoridades laborales, las que generan derechos y obligaciones en el ámbito laboral.

Es un derecho voluntario, pero en ocasiones tiene que ajustarse a patrones y límites preestablecidos en la Constitución y en las Leyes Laborales, *pudiendo ser creado por sí mismo*, a partir de situaciones jurídicas determinadas; por ejemplo, las contenidas en los pactos o convenios colectivos, en las sentencias colectivas, reglamentos y otras disposiciones que no emanan del poder legislativo. Es el estatuto que la clase trabajadora impuso en la Constitución y en su Ley reglamentaria, para definir su posición frente al capital y fijar los beneficios mínimos que deben corresponderle por la prestación de sus servicios;

⁴⁹ Borrell Navarro, Miguel, *Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo*, 7ª. Edición, Edit. Sista, México, 2001, pp. 17 y 19.

⁵⁰ Borrell Navarro, Miguel, *op. cit.* p. 3.

y, una vez obtenidos, mayores alcances, no puedan venir a menos; artículos. 56 y 394 de la Ley federal del Trabajo.

El Derecho del Trabajo, suele afirmarse, no es **derecho patrimonial**, porque no se refiere a cosas que estén en el comercio, artículo 3 de la Ley Federal Trabajo, porque no regula el tránsito de ellas de un patrimonio a otro, sino que su concepto es más benévolo, la parte más humana del orden jurídico, pues su fin es asegurar la salud y la vida del hombre trabajador y elevarlo sobre los valores patrimoniales; (desde luego mediante una retribución) un derecho que se ocupa, sí, primero de la satisfacción de las necesidades materiales del hombre, pero a efecto de lanzarlo, después, a los reinos múltiples del espíritu, ahí donde se forman la cultura personal y la de la humanidad; para su constante superación. Es incuestionable que lo económico está vinculado a lo social y ambos aspectos a lo laboral, con cierta determinada orientación política.

3.- EL DERECHO DEL TRABAJO ES DERECHO IMPERATIVO.

Es un derecho IMPERATIVO, ya que sus normas deben cumplirse y, si no se cumplen, el estado interviene coactivamente a fin de que sean acatadas sus disposiciones, imponiendo sanciones por sus violaciones. La imperatividad del Derecho del Trabajo quedó consignada en los artículos 123 Constitucional, apartado "A", Fracción XXVII, y 5 de la Ley Federal del Trabajo, de donde se desprende la nulidad de todas las estipulaciones que impliquen la renuncia de derechos a favor de los trabajadores y sus caracteres formales, por ser normas de orden público, cuya circunstancia les otorga el carácter imperativo, que las excluye de renuncia por parte de los trabajadores, a sus derechos, beneficios y prerrogativas. La imperatividad se ejerce en tres direcciones: al trabajador, para recordarle que el problema es de todos los trabajadores; al empresario para decirle que es un deber constitucional, una exigencia del pueblo a la que no puede sustraerse; y, al Estado, sobre su intervención activa y permanente para vigilar y hacer cumplir las normas jurídicas como deber que le impuso el pueblo; lo que origina que puede actuar de oficio, ya que bastaría la ausencia de queja para regresar a la explotación que auspició el contrato de arrendamiento de servicios. La imperatividad, además de ser un beneficio para el trabajador, consiste en el deber impuesto a los trabajadores de exigir el respeto a sus derechos; y es así, porque quien no hace respetar su derecho daña la clase a la que pertenece.

CAPÍTULO SEGUNDO FINALIDADES DEL DERECHO DEL TRABAJO

1.- LA IDEA FUNDAMENTAL DEL DERECHO DEL TRABAJO.

La finalidad, prioritaria, de las normas del trabajo, de nuestra época, tienen como meta la totalidad de la clase trabajadora; y dentro de ello, el Derecho del Trabajo, actual, tiene como objetivo la búsqueda de un auténtico equilibrio entre los factores de la producción, y que en su desarrollo imperen los principios de la justicia social; como medio y como fin, en las relaciones entre trabajadores y patronos; equilibrio que debe procurar la equitativa distribución de los bienes de la producción económica; de manera que siendo, el trabajo, el elemento humano y, consecuentemente, el valor supremo, obtenga una participación que le coloque en un nivel decoroso. Artículos 123 Constitucional, fracción XVIII y 2 de la Ley Federal del Trabajo. Esto es así porque, "El derecho del trabajo, en su conjunto, tiene como finalidad suprema la persona del trabajador, al que considera desde un ángulo especial, como autor de un trabajo útil a la comunidad y como ser que por cumplir una función social tiene derecho a obtener los elementos que le permitan conducir una existencia digna de la persona humana. El derecho del trabajo es el portador de un nuevo humanismo jurídico: el individualismo responde al ideal biológico de la lucha por la existencia, el derecho del trabajo afirma que la vida social debe ser el medio para el desarrollo integral de las personalidades."⁵¹

Por lo que, la idea fundamental del Derecho del Trabajo, en cada caso, concreto, es otorgar al hombre que trabaja para una empresa, una existencia digna, de ser vivida; para él y su familia; bajo un nivel de igualdad y libertad, para todos; dentro de cuya finalidad, debe imperar el principio de que, "la libertad del hombre no sufre ni puede sufrir restricción alguna por y durante la prestación del trabajo", ya que: "la igualdad sin la libertad no puede existir y ésta no florece donde falta aquella": De la Cueva.⁵²

2.- EL DERECHO DEL TRABAJO COMO DERECHO DE CLASE

Es un *derecho de clase*, considerando que, el término CLASE, (económico-social) central, en la Teoría Marxista-Leninista de la Sociedad, significa un grupo de personas que tienen, respecto de los medios de producción, una relación económica común, que los pone en conflicto con otros grupos que poseen relaciones económicas diversas con esos medios de producción. Ejemplos: esclavos y amos, siervos y señores, proletarios y capitalistas. Todos esos grupos se consideran pares de clases que son básicos, respectivamente,

⁵¹ De la Cueva, Mario. op. cit. t II, p. 228.

⁵² De la Cueva, Mario, op. cit.t. I, p. 111.

para la economía antigua, medieval y la moderna. Al mismo tiempo, se distinguen numerosas clases subordinadas o subclases al lado o dentro de esas clases primarias. En "El Estado y la Revolución"⁵³, se aplica el término clase a grupos: aristocracia feudal, burguesía comercial e industrial, pequeña burguesía, pequeños campesinos, proletariado; los trabajadores agrícolas que subdividen la clase de los pequeños campesinos en otras dos: la de los propietarios y la de los feudatarios. El conflicto de intereses implicado por la presencia de clases tiene muchas manifestaciones, económicas y no económicas, todas las cuales se consideran parte de la lucha de intereses. Que el Derecho Laboral atempera.

De lo anterior se deriva lo de la **conciencia de la clase trabajadora** y en su decisión de luchar por la realidad de la justicia social para el trabajo, elevado a la categoría de valor supremo de la vida social, en lo cual radica la esencia del sindicalismo y de toda agrupación de trabajadores, "Conciencia de Clase", es, por tanto, la conciencia que tiene un individuo de su pertenencia a una clase económico-social y, cultural, determinada. Huelga decir, que, hay "líderes" que, una vez, con intereses creados, suelen descastarse.

Por eso, los trabajadores, al agruparse, expresan en ello conciencia (clasista) de la unidad de la clase trabajadora y su decisión de luchar por la realidad de la justicia social para el trabajo, elevada a la categoría de valor supremo de la vida social; en lo cual radica (debería radicar) la esencia del sindicalismo; sin oportunismos, ni desviaciones que desclasan a dirigentes.

3- DERECHO DE CLASE

En este caso, de la trabajadora, como tal, se afirma, es *el ordenamiento impuesto a la sociedad y a su estado por una clase social, para que se reconozca su existencia y su facultad de exigir la creación, en beneficio de sus miembros, de un orden justo; sustento de lo que debe ser, realmente, el llamado "nuevo orden (nacional y) mundial"; mediante estrategias discretas pero constantes, democráticas, progresistas, cohonestando la ideología popular con los principios de la izquierda honesta, participativa, democrática, comprometida con el bienestar de la familia, origen y núcleo de la sociedad, según Engels; con la colectividad, mediante el avance planificado, con objetivos populares comunes. Como el camino, si se prefiere, para la conformación de nuevas instituciones, del futuro; haciendo un real ajuste de cuentas de todos los diversos movimientos sociales y, así, definir las características de una nueva sociedad; si se quiere, hasta de un "nuevo socialismo", con equidad, el socialismo del siglo XXI; pero con honestidad y valentía, no el demolido por las burocracias del "socialismo real" o el de sus intelectuales afines, que lo defenestraron ideológica y socialmente. Cristo, propugnaba un prístino y singular socialismo. Podríamos decir, sin demagogia, enemiga número uno de la democracia, una sociedad realmente igualitaria.*

⁵³ V.I. Lenin, Obras escogidas, t. II, ediciones en Lenguas extranjeras, Moscú, 1960, pp. 301 a 404.

Incluso, a partir de las denominadas democracias industriales avanzadas (G-8) que no dan con la regulación financiera anunciada, y que siguen llevándose, con China, la India y Brasil, (México y Sudáfrica poco cuentan), que forman el grupo G-5) más de la mitad del producto mundial.

Por lo que se puede asumir, por tanto, si se prefiere, una posición objetiva y crítica sobre el Derecho Laboral, en cuanto base y fundamento del derecho de la clase fundamental de la sociedad: la trabajadora. Pero no abjurar de él; como lo hacen ahora, ciertos tratadistas de "renombre".

4.-LA POLÍTICA DESDE EL PUNTO DE VISTA DE LA CLASE ASALARIADA

a).- LA POLÍTICA

De acuerdo con sus objetivos, es una de las disciplinas que se ocupan del poder del Estado, como una ciencia de valores, y un arte de contenidos y fines específicos que se propone señalar las rutas que deberán seguir los gobernantes; o, como el arte del buen gobierno, que se dirige a la realización de la justicia; o el arte y la técnica para la conquista del poder estatal a efecto de ponerlo al servicio de la justicia; y, por tanto del pueblo. Desde el punto de vista de la clase obrera, la política es el conjunto de principios que sirven y guían a los trabajadores para organizarse y luchar frente al capital y conquistar niveles de existencia decorosos, en el presente, y una futura sociedad en la que los hombres disfruten de una oportunidad idéntica de desarrollo de sus facultades materiales y espirituales; en constante ascenso y amplitud.

Todo con sustento en el Derecho Social; y, dentro de éste, en el Laboral; en cuyos ámbitos, políticos, deberá ser un instrumento al servicio de la causa, de la "clase" que hace uso de ella; como en cualquier otra; abandonando, desde luego, la idea maniqueísta de que: "la causa de la explotación y la injusticia, es la propiedad privada", razón por la que "hay que acabarla y desaparecerla"; porque no toda propiedad privada es fatal, ni es el momento, ni el ámbito históricos adecuados para erradicarla; sino de atemperar la explotación del hombre por el hombre, a través de las normas jurídicas, a partir de las laborales, por el contenido y alcance humanístico que las impulsa. Atemperar, sí, por el momento histórico que se vive, el enfrentamiento entre capital y trabajo; no olvidar que en china, el propio partido comunista ha venido incorporando a los empresarios, a efecto de incrementar su desarrollo económico, aunque con salarios exigüos; y, que el "factor china", e India desde el punto de vista económico son fundamentales, incluso, para el desarrollo económico internacional, en todas las ramas de la producción, industria y servicios; y, por eso, México mismo, debería buscar, con ellas, mayor acercamiento. Todo con lealtad, honestidad y buena fe. Sin embargo, hay quienes consideran incompatible, la honestidad y buena fe, con la política; y, el capital con el trabajo asalariado, lo cual no es del todo cierto.

b).- EL REGIMEN POLITICO.

Una diputada, representativa, afirmó que su partido, el PRD, "debe ser para todos no sólo para la gente pobre"; "una izquierda que piense en todos, no solamente en los pobres, también en las clases medias, en los empresarios nacionales que tienen que generar riquezas [...], y pensar que no solo existen los pobres, sino que existe todo mundo. Los pobres "...se acabarán cuando los empresarios nacionales también inviertan en el país, no se vayan los capitales y haya más empleo aquí, con lo que los pobres se irán convirtiendo en menos pobres."⁵⁴ El Derecho Laboral servirá a todos, en cuanto instrumento que atempere y equilibre factores sociales, dentro del régimen político y social; considerando que, REGIMEN POLITICO, (que no de gobierno) es una forma de existencia del Estado, que depende de la correlación de fuerzas sociales y políticas en un país y en un momento dados, además de ciertas tradiciones que tienen que ver con una cultura política generalizada aunque no siempre asumida como tal. Por lo que, hay quienes consideran que en el país hay dos regímenes políticos sobrepuestos: Por un lado, el viejo régimen político, denominado estatista, populista y autoritario, y por otro, el nuevo, caracterizado como neoliberal, teocrático y también autoritario (más en lo económico que en lo político), iniciados, el primero con Obregón y, el segundo, con de la Madrid Hurtado, sobre-puestos uno al otro; con sus respectivos representantes ahora. Aun cuando, recientemente, alguien dijo que "la política es el monstruo más grande que existe, no sólo en México, también en el mundo. Vivimos una época muy oscura; estamos como en la Edad Media, con países que al menor pretexto invaden."⁵⁵

5.- EL DERECHO DEL TRABAJO EN LA JERARQUÍA DE LEYES

Respecto al concepto de "Ley jurídica", del latín *lex*, *derivada del vocablo legere significa que "que se lee"; hay leyes causales o naturales, leyes lógicas o matemáticas y las normativas, entendida éstas, como todo juicio mediante el cual se impone cierta conducta, independientemente se cumpla o no.* Para la jurídica, la doctrina utiliza dos acepciones: en sentido *formal*, atendiendo al órgano y al procedimiento seguido para su creación; y ley en sentido *material*, que se refiere a las características propias de la ley, sin importar el órgano que la hubiere elaborado, ni el procedimiento seguido para su creación, "sólo es ley en el sentido *formal* aquella que, independientemente de su contenido, fue creada por el órgano legislativo del Estado, ajustándose al procedimiento de legislación; en sentido *material*, ley, es la norma jurídica general y abstracta, sin importar el órgano que la expide ni su modo de creación; las características, de la ley jurídica, son su generalidad y su abstracción, porque no se determina individualmente al sujeto a quien se le imputaran las consecuencias jurídicas que esa norma establece, sino que sus consecuencias deberán aplicarse a la persona

⁵⁴ Diputada Zavaleta, Coordinadora de la Diputación Federal del PRD, 2006-2008, Voz de Michoacán, 20-01-08, Sec. "País".

⁵⁵ "La Jornada", 04-07-08, p. 3", Sec. Cultura.

que actualice los supuestos previstos; y porque, objetivamente, regula, la ley, por igual a todos los casos que impliquen la realización de su supuesto normativo, sin excluir a ninguno, individualmente, sin perder su vigencia por haberse aplicado una y otra vez, sino hasta que se deroga.⁵⁶ A propósito, Proudhon afirmó: "*La justicia no es, de ningún modo, obra de la ley*"; y, el señor Morelos, proclamó que: "*Como la buena ley es superior a todo hombre...*".

a) JERARQUÍA DE LEYES, POR SU CARACTER.

De acuerdo a los caracteres del Derecho Laboral, como ya quedó asentado, éste, representa un Mínimo de Garantías Sociales, a favor del trabajador y un Máximo de Obligaciones de parte del empleador; ya que, de acuerdo con los artículos 123 Constitucional fracción XXVII y 5º, de la Ley Federal Trabajo, son normas de orden público, circunstancia que les otorga tal carácter imperativo, y superior a cualquier otra norma; lo que excluye la renuncia, por parte de los mismos trabajadores a sus derechos, beneficios y prerrogativas; antes bien, les exige el respeto a sus derechos; porque se encarga de recordarles que el derecho, es de todos los trabajadores, ya que la Declaración de Derechos Sociales fue impuesta por todos los trabajadores; rompiendo la fórmula del *dejar hacer -dejar pasar* y obligó al Estado a una intervención activa y permanente para que vigilara e hiciera cumplir las normas jurídicas; actividad que debe realizar como deber impuesto por el pueblo, lo que origina que puede actuar de oficio, porque la pretensión de inactividad haría ilusoria esa imperatividad; y, bastaría la ausencia de queja del trabajador afectado que retornáramos a la explotación que auspició el Contrato de Arrendamiento o de Prestación de Servicios.

Por eso, respecto al salario (mínimo) remunerador, resulta irrenunciable, en relación con la jornada de trabajo y sus modificaciones (artículos 57 y 85 de la LFT). Lo anterior, de acuerdo con la actual demanda del Congreso del Trabajo en el sentido de que se establezca la revisión salarial, dos veces al año; ya que puede llevarse a efecto cuando la situación lo requiera y permita.

b) EL DERECHO DEL TRABAJO, DE BENEFICIOS MÍNIMOS.

Por tanto, es el estatuto que la clase trabajadora impuso en la Constitución para definir su posición frente al capital y fijar *los beneficios mínimos* que deben corresponderle por la prestación de sus servicios. Por eso, la legislación del trabajo no se halla limitada a las cuestiones jurídicas, sino que su propósito esencial consiste en asegurar a los trabajadores una existencia decorosa, efectiva, en la vida real y no meramente formal. Aseguramiento que no se basa en la relación de trabajo-capital, sino más allá, en la relación entre salario y los precios de los satisfactores necesarios, -vivienda y artículos de consumo, salud, educación, entre otros- indispensables a la vida del trabajador y su familia. Artículo 90 Ley Federal del Trabajo. **De no ser así, la ley del trabajo carecería**

⁵⁶ Cfr. Nuevo Diccionario Jurídico, Edit. Porrúa y UNAM, México, 2001, pp. 2333-2334.

de amor a la justicia; o si se continúan fijando salarios mínimos que no cubran las necesidades normales de los trabajadores, y si no se impone respeto a todo lo que se relacione con ellos. Dentro de lo cual resulta fundamental el cuidado a la fijación de **las condiciones de trabajo.**

CAPÍTULO TERCERO CONDICIONES DE TRABAJO

1.- CONCEPTUALIZACIÓN DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO.

En consideración a que, su mejoramiento y superación, para el trabajador, es toral propósito del Derecho del Trabajo, precisamos que, "son las distintas obligaciones y derechos que tienen los sujetos de una relación laboral."⁵⁷ Son las normas que fijan los requerimientos para la defensa de la salud y la vida de los trabajadores en los establecimientos y lugares de trabajo y las que determinan las prestaciones que deben percibir los hombres por su trabajo. En ésta, idea, se omiten los derechos de los patrones; dado que se considera que el Derecho del Trabajo, tiene como finalidad la protección del Trabajador; sin desatender las obligaciones que la ley señala, también, para cada trabajador, en su labor. Son, uno de los elementos denominados "el núcleo del estatuto legal", parte esencial del Derecho del Trabajo, un catálogo inconcluso; que brota de las exigencias de la vida. Su misión: elevar la condición del hombre sobre la simple existencia animal y colocarlo en el plano donde puede moverse el espíritu y aspirar a la cultura, local y universal, dado los adelantos científicos y tecnológicos. "Las condiciones de prestación de los servicios tendría que ser el efecto de un acuerdo de voluntades de las dos clases sociales, pero si no se lograba, la actividad de la empresa se tornaba imposible... sin el concurso del trabajo toda actividad económica es imposible..."⁵⁸

2.- CATEGORÍAS DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

Parte esencial del derecho del trabajo, porque constituyen su base y su fin, el espíritu que da vida y sentido a nuestro ordenamiento jurídico, porque son las normas que, según su definición, aseguran de manera inmediata y directa la salud, la vida del trabajador, e ingresos decorosos, para él y su familia.

En consideración a las funciones y finalidades de las normas que las contienen, se clasifican en TRES CATEGORÍAS. La primera.- De naturaleza individual, se forma con las normas que deben aplicarse a cada trabajador, fundamentalmente dirigidas a la preservación de la salud y la vida, como jornada máxima, con la finalidad suprema de asegurar un ingreso que permita un nivel económico decoroso. La segunda.- Es de naturaleza colectiva, y tiene como objetivo su extensión y la adopción de medidas preventivas para la salud y la vida de los hombres; y, La tercera.- También de naturaleza colectiva, comprende las prestaciones llamadas sociales, de que disfrutan, LOS TRABAJADORES, en forma conjunta, como un centro de recreo o asistencial o una biblioteca y, demás.

⁵⁷ Dávalos, José, Derecho Individual del trabajo, Edit. Porrúa, 16ª. Edición, México, 2007, p. 177.

⁵⁸ De la Cueva, Mario, op. cit. t. II, p. 225.

Son, por ello, DICHAS CONDICIONES, catálogo siempre inconcluso, porque devienen de las normas legales laborales, y de acuerdos entre las partes de la relación laboral. Conjunto de bases, modalidades y particularidades bajo las cuales se presta el trabajo personal subordinado. Serán tales, que hagan sentir dignificado al trabajador; satisfecho y seguro en el porvenir. Son de esencia tal, que, a través de ellas, se puede buscar y lograr un verdadero equilibrio entre los que las reciben en exceso y de aquellos a quienes se las establecen con límites; aun cuando éstos representen una mayor contribución en productividad laboral.

"Entendemos por condiciones de trabajo las normas que fijan los requisitos para la defensa de la salud y la vida de los trabajadores en los establecimientos y lugares de trabajo y las que determinan las prestaciones que deben percibir los hombres por su trabajo".⁵⁹ Encuentran su apoyo en el artículo 123 de la Constitución, apartado "A", Fracciones VI y XXVII, inciso b) en donde se señala lo relativo al salario mínimo y al remunerador; y, en los 56 y 57, en relación con los 3º., 86 y 99 de la Ley Federal del Trabajo; de donde se desprende que, no son meras declaraciones, ya que en el primero se decreta la nulidad de toda cláusula que contraríe el principio y, en el 57 se concede al trabajador una acción ante la junta respectiva para la modificación correspondiente de las mismas; personalmente, si la relación es individual, o por el sindicato si existe contrato colectivo, artículo 386 de dicha Ley Laboral. Dichas condiciones están sujetas a modificación, suspensión y rescisión; siempre que no impliquen violación o renuncia a derechos laborales. POR LO ANTERIORMENTE EXPRESADO Y CONSIDERADO, ES MÁS QUE RAZÓN, CAUSA Y MOTIVO, PARA ESTUDIAR EL DERECHO DEL TRABAJO.

⁵⁹ De la Cueva, Mario, op. cit. 1.1, p. 266.

TERCERA PARTE

¿CÓMO ESTUDIAR EL DERECHO DEL TRABAJO?

Planteamiento del problema. En su nivel primario, técnico, estructural, el derecho tiene por objeto el conocimiento de los cuerpos legales (códigos, leyes, reglamentos); pero en el científico su finalidad es el descubrimiento de la verdad, en el campo jurídico. El derecho laboral no es la excepción, en este aspecto, en tanto que, debe analizarse y actualizarse acorde a lo social. Por lo que, si el esquema que se ha venido presentando para su estudio resulta "tradicional", rutinario, monótono y poco atractivo en su análisis, resulta necesario renovar su planteamiento y reestructurar sus temas; de tal manera que se presente más asequible e interesante y acorde a la realidad social que contempla; como se plantea en este trabajo. En efecto, esta rama del derecho debe ser ordenada, en su análisis y desarrollo pedagógico, en razón del objeto y fines que la caracterizan, como auténtico medio hacia la justicia social; por ello, sus pasos deben estar orientados hacia esta finalidad, relacionando el conjunto de nexos de sus contenidos volitivos particulares en relación a medios y fines, según la voluntad normativa del legislador, considerando que la dinámica de su vida estriba en la mutación de las finalidades jurídicas para que sus postulados axiomáticos de norma queden cada vez más orientados hacia la búsqueda de verdad socio-jurídica, a través de una correcta y apropiada descripción de cada una de sus partes.

Replanteando, por tanto, el orden de sus elementos, bajo la hipótesis de que, éste debe ser el método más adecuado para llegar al objetivo deseado: volverlo más esquemático y asequible a partir de sus nuevas perspectivas, para llegar al propósito buscado, como lo es el entender y pugnar porque el derecho laboral, sea un verdadero instrumento de lucha y reivindicación de los trabajadores, individual y colectivamente considerados, frente al patrón y ante las autoridades laborales; bajo la condición de que, su aplicación se exija, con el pleno conocimiento del contenido y alcance jurídico y humano de sus normas; y, cuando, éstas, ya no sean acordes a la realidad económico-social del momento, se sustituyan; se propone un nuevo esquema de estudio del derecho del trabajo, en los términos señalados: dividiéndolo en dos partes: núcleo o parte nuclear y envoltura protectora, estudiados en sendos cursos, según programas establecidos al respecto en la Universidad Michoacana y Autónoma de México.

Dicha posición, en razón de que, como ciencia social, su estudio debe ser cada vez más preciso, sencillo y de crítica sin supuestas neutralidades, destacando sus rasgos principales como tarea esencial, en el desarrollo de la justicia con libertad objetiva y general, frente a la ciencia deshumanizada y puesta al servicio de minorías, a la ciencia hecha para destruir y para explotar al género humano y siga, el derecho laboral, por no haber otro más adecuado, levantándose

como ciencia preocupada por la justicia social y por el pleno desarrollo de la persona humana.

Presentamos, por eso, a continuación el esquema que consideramos más adecuado en su estudio, para su actualizada y adecuada apreciación, en congruencia con lo expresado, el contenido de las dos partes, cada una de las cuales constituye el primero y segundo curso en que se divide su estudio en la UNAM y en la UMSNH, en cuanto a cada uno de los capítulos que las constituyen, sin desglosarlos en sus respectivos subtemas; lo que si se hará al desarrollar la primera con el propósito de que quede más claro el ejercicio en la práctica substantiva de su estudio y análisis.

Se reitera que nadie ha tratado de cambiar el viejo esquema, ya que todos los iuslaboralistas han venido sacando sus libros y tratados al respecto, haciendo tan sólo referencia, al “Derecho Individual”, o al “Individual y Colectivo”, en la misma, en un sólo volumen; al “Derecho Colectivo y Procesal”, únicamente en el mismo volumen; o, al “Derecho Colectivo y Procesal, juntos, en la misma obra y volumen, como es el caso de los doctores José Dávalos y José Alfonso Bouzas Ortiz; o, el puro derecho “Procesal del Trabajo.” De la Cueva sacó “Derecho Individual y Colectivo” en dos volúmenes (I y II), sin el procesal, como ya quedó asentado, porque no alcanzó a desarrollar la idea que ahora, creyendo interpretarlo en sus alcances de un nuevo paradigma en estudio y análisis de dicha materia, lo hacemos con el mejor de los propósitos académicos y pedagógicos. Es hasta el apéndice de las últimas ediciones año 2000) en que se hace ligera referencia a esta parte del derecho del trabajo, como “Anexo de actualización, en el II tomo, páginas de la 685 a la 696.

CAPÍTULO PRIMERO

LAS NUEVAS PERSPECTIVAS EN EL ESTUDIO DEL DERECHO LABORAL.

1.- EL NUEVO FORMATO, O ESQUEMA, EN LA ESTRUCTURA Y PRESENTACIÓN DE SUS ELEMENTOS.

a).- EL DERECHO DEL TRABAJO UNIDAD INQUEBRANTABLE EN SU ESTUDIO.

Esto es así, PORQUE, EL DERECHO DEL TRABAJO, constituye una unidad inquebrantable, la misma que corresponde a la norma constitucional que le sirve de base; y que, si es, ciertamente, posible su clasificación en partes, o capítulos, se trata de una ordenación del material para estudiarlo mejor, conforme a un *diferente esquema*, que facilitando su manejo en el análisis de sus diferentes aspectos, no varié su contenido y alcances, y sin que puedan establecerse compartimientos sustancialmente distintos, sino totalmente relacionados uno del otro.

En base a lo anterior, se precisa que, bajo esta perspectiva, *esta unidad, de derecho del trabajo* encuentra su más perfecta expresión en la tesis de que, en todas y en cada una de sus partes o capítulos es, y seguirá siendo, un derecho de la clase trabajadora. Por eso, a nadie asombrará que las reformas procesales, a partir de 1980, compartan esas características, pero sí es de la más alta importancia que sus autores y comentaristas acentúen el principio, a fin de que todos los sectores sociales, económicos, políticos y jurídicos, se enteren de que el propósito de la nueva reglamentación, y el nuevo esquema para su estudio, aquí presentado, de acuerdo con su origen y su esencia, es la protección, en el aspecto sustantivo y jurisdiccional, del trabajo.

b).- LA EXPRESIÓN QUE SINTETIZA LA NUEVA IDEA DE SU ESTUDIO.

Una vez lo anterior, señalamos que, no fueron muchas las páginas en las que, el maestro Mario de la Cueva, hizo referencia a una nueva división general del estatuto laboral; pero sí resulta trascendente; sin embargo, parece, no le ha quedado claro a nadie; por eso, la retomamos como la mejor opción, para su estudio y práctica profesional, tomando como base **la expresión en que sintetiza esa idea**, en el sentido de que: "... el derecho del trabajo ha devenido un estatuto unitario, una congerie de principios que proceden de un mismo fundamento, que son las necesidades materiales y espirituales de la clase trabajadora y de sus miembros y una finalidad que es siempre la misma: *la justicia social que ama para todos los trabajadores una existencia digna de la persona humana*. (Pero) Esta unidad no ha de exagerarse al extremo de ignorar la presencia de grupos de normas e instituciones que aun teniendo el mismo fundamento e idéntica finalidad, muestran caracteres secundarios diversos. Desde hace largos años reconocimos

esta condición, por lo que se nos planteó la necesidad de una separación de nuestro estatuto en dos especies: EL NÚCLEO O PARTE NUCLEAR Y LA ENVOLTURA PROTECTORA."⁶⁰

En consideración a tan firme y acertada afirmación, ahora, proponemos, la presente modificación en su presentación académica, conforme a la estructura que demanda el cambio operado en la propia legislación laboral vigente y en su práctica docente, clínica y forense; tomando en consideración que se trata de un derecho inconcluso, y a la vez dinámico, atento siempre a las nuevas necesidades humanas; sobre todo, de quienes trabajan con denuedo y solidaridad a su clase. Porque así como brotaron, cautelosamente, sus principios, normas e instituciones; así, cada vez, con mayor celeridad seguirán enriqueciéndose, mediante un análisis y presentación más esquemática y sencilla de su contenido, reforzándolo cada vez más, hasta lograr colmar los anhelos de la clase trabajadora: hacer del trabajo, eficaz herramienta de fraternidad humana, cual real y verdadera riqueza para todos, a través de la claridad en el contenido y entendimiento de sus normas.

⁶⁰ De la Cueva Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, t. I, 17ª. Edición, Edit. Porrúa, México, 1999, p. 93.

CAPÍTULO SEGUNDO PROPUESTA CONFORME AL ESQUEMA DE INVESTIGACIÓN

PARTES EN QUE DEBE DIVIDIRSE EL DERECHO LABORAL PARA SU ESTUDIO

1.- EL NÚCLEO O PARTE NUCLEAR.

Con sus tres elementos: derecho individual, el regulador de las mujeres y los menores y los trabajos especiales, es considerada como el conjunto de las normas que procuran determinar, en una evolución permanente, condiciones de prestación de los servicios que aseguren una existencia decorosa, digna de ser vivida por los hombres que trabajan y sus familias. Contiene únicamente los beneficios que el pueblo aseguró en la Constitución a los trabajadores, (individualmente considerados), por la prestación de su servicio, frente a su patrón, (prácticamente en igualdad de condiciones); y, a los que, en la legislación del trabajo, expedida por el poder legislativo, en 1970, se les otorgó un segundo mínimo intocable, (artículo 56); consolidándose como principios y beneficios mínimos inafectables, pero susceptibles de superarse, a través del derecho colectivo, (incluso por sí mismo) integrado, también, en la Declaración Constitucional, en su artículo 123, y en la Ley Laboral vigente, reglamentaria de su apartado "A".

2.- LA ENVOLTURA PROTECTORA.

En cuanto conjunto de principios, normas e instituciones que contribuyen a la creación de la parte nuclear y a asegurar la vigencia del derecho del trabajo, (principios normas e instituciones que se ocupan de los órganos estatales y de los organismos sindicales y de sus actividades, cuya finalidad específica o única es la creación y la garantía de la vigencia del derecho del trabajo, creando cada vez nuevos derechos), es la envoltura del derecho individual del trabajo, del derecho protector de las mujeres y de los menores, de los trabajos especiales, incluso, de la previsión social; es el camino para la creación de estos estatutos y para vigilar su cumplimiento; es un derecho instrumental, medio para alcanzar un fin y tiene su apoyo en los derechos naturales de libertad e igualdad; y, dentro de ella, podemos encontrar, ya, AMEN DE LAS AUTROIDADES DE TRABAJO Y EL DERECHO COLECTIVO, al DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO, como el ordenamiento jurídico que se propone asegurar la realización y efectividad de los derechos sustantivos del trabajo, mediante la intervención de las juntas de conciliación y arbitraje. Es el que señala la forma y términos para el ejercicio de las acciones en esta materia; regula la actividad de las juntas que intervienen en

la jurisdicción, así como la de las partes y permite la resolución de los conflictos entre los factores de la producción capital-trabajo.

La envoltura protectora, también, se integra en la Declaración Constitucional y en la Ley, a partir de beneficios mínimos e intocables, pero susceptibles de superarse; porque no se trata de un estatuto estático, sino regido por los principios generales del derecho del trabajo; sin limitaciones al derecho colectivo del trabajo, en cuanto derecho de la clase trabajadora organizada. Calidad otorgada por el derecho mexicano como "*supremacía jurídica del trabajo, compensatoria de la supremacía económica del capital*"⁶¹

Por lo tanto, el nuevo esquema sobre el estudio y análisis del estudio del DERECHO DEL TRABAJO, quedará expresado en las partes o elementos anteriormente enunciados y que se presentan en la unidades o capítulos que a continuación se señalan, aun cuando solamente se habrán de desarrollar a cabalidad y a continuación, las correspondientes al *núcleo o parte nuclear*, que se imparte en el primer curso en la las facultades de derecho de la UNAM y UMSNH, en el orden en que se hace de manera clara y precisa y en orden a la Ley Federal del Trabajo.

3.- ELEMENTOS EN QUE SE DIVIDE EL DERECHO NUCLEAR DEL TRABAJO

a).- EL DERECHO INDIVIDUAL DEL TRABAJO

b).- EL DERECHO REGULADOR DEL TRABAJO DE LAS MUJERES Y DE LOS MENORES.

c).- LOS TRABAJOS ESPECIALES.

d).- LOS RIESGOS DE TRABAJO

e).- LA PRESCRIPCIÓN.

4.- ELEMENTOS EN QUE SE DIVIDE LA ENVOLTURA PROTECTORA DEL DERECHO LABORAL

⁶¹ De la Cueva, Mario, op. cit. t II, pp. 225 a 25 a 227.

En cuanto a la ENVOLTURA PROTECTORA, DEL DERECHO LABORAL, que comprende el II Curso, en los planes de estudio en la carrera de abogado, se desarrolló en el volumen ya editado por el sustentante; pero que, se repite que, comprende, según nuestro esquema: Los rubros siguientes:

a).- LAS AUTORIDADES DEL TRABAJO.

- I.- Autoridades Administrativas.
- II.- Autoridades Jurisdiccionales.
- III.- Enumeración y Funciones.

b).- EL DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO.

- I.- La Coalición;
- II.- El Sindicato o Asociación Profesional;
- III.- El Contrato Colectivo Ordinario;
- IV.- El Contrato Ley, o Contrato Obligatorio;
- V.- La Huelga.

Nota.- Se incluyen en este rubro el reglamento interior de trabajo y los riesgos de trabajo, por formar parte, de alguna manera del derecho colectivo. Aclarando que, en la “Envoltura Protectora”, de nuestro esquema, se coloca primero al Derecho Colectivo.

c).- EL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.

- I.- Principios que rigen el procedimiento del trabajo;
- II.- Competencia;
- III.- Los conflictos laborales;
- IV.- La representación en el procedimiento del trabajo;
- V.- Actuación de las juntas;
- VI.- Procedimiento ordinario;
- VII.- Otros procedimientos;
- VIII.- El laudo;
- IX.- La ejecución del laudo.

Rama de la ciencia jurídica que dicta las normas instrumentales para la actuación del derecho; y que disciplina la actividad del juzgador y de las partes, en todo lo concerniente a la materia laboral.

5.- IDEA CONCLUYENTE.

Como se ve y advierte, sin desvincular una parte de las otras, de las que integran la unidad del Derecho Laboral, sí es conveniente, metodológica y didácticamente, conforme a lo postulado por de la Cueva, (que no llegó a desarrollar), separarlas para su estudio y mejor aplicación en la práctica jurídica, describiendo en forma precisa y clara dicha clasificación, reafirmando que, "El

derecho del trabajo es un derecho unitario compuesto de varias partes."⁶² Sobre todo, a fin de contrarrestar algunas doctrinas que hablaban de su escisión, a grado tal que, señalaban que algunas de sus normas pertenecían al derecho privado y otras al público.

Por lo que, ante la presencia de grupos de normas e instituciones que aun teniendo el mismo fundamento e idéntica finalidad, muestran caracteres secundarios diversos, se plantea, de acuerdo con el autor, en pocas páginas, la necesidad de una separación de nuestro estatuto en dos especies, con los mismos fines: EN EL NÚCLEO O PARTE NUCLEAR Y LA ENVOLTURA PROTECTORA; CON BASE EN LO EXPRESADO A CONTINUACIÓN:

6.- SUSTENTO LOGICO JURÍDICO.

Se han precisado, grosso modo, al respecto, los fines y motivos por los que debemos conocer y estudiar esta rama del Derecho Social; por tanto, lo asentado a continuidad, *tiene una finalidad, un objetivo, que radica en proponer un enfoque distinto, LÓGICO- JURÍDICO, nuevo, en cuanto a su estudio y análisis, incluso, en la práctica profesional*, (del Derecho del Trabajo); a efecto de discriminar, adecuadamente, sus elementos atinentes; con apoyo en los propios señalamientos hechos, aunque tangencialmente, por el maestro de la Cueva, en su obra ya mencionada.⁶³ Como un enfoque nuevo, necesario, en su análisis y desarrollo; porque, al decir de JEAN PAUL SARTRE; "Un saber que no es constantemente criticado, sobrepasándose y reafirmandose a partir de esa crítica, no tiene valor alguno"; y, sólo mediante el análisis crítico, sano y bien intencionado, de las cosas y sucesos, a través del método científico, se pueden superar las contradicciones sociales existentes, por la reiteración de las prácticas contaminadas del dogmatismo deshonesto, el en desarrollo social.

No es ocioso señalar que, la enseñanza es un aspecto importante dentro de la educación de las personas, y que ambas cuestiones, en el ámbito laboral, tiene una implicación política ideológica; porque no pueden ser neutrales, ya que, sus implicaciones, están en el hecho educativo, y las relaciones de poder están, deben estar, en la propia aula, buscando una pedagogía liberadora planteándose políticas, planes, programas con nuevas alternativas, en función de la emancipación del ser humano (del trabajador) y de la sociedad justa.

7.- ANALISIS CRÍTICO.

El saber y entender acerca del Derecho Laboral, debe renovarse, con base en el análisis crítico y en la experiencia práctica. Aunque, como lo escribió Charles Dickens: "Todos tenemos la misma experiencia de un sentimiento que nos invade ocasionalmente, cuando lo que decimos y hacemos ya ha sido dicho y

⁶² De la Cueva, Mario, op. cit. 1.1, p. 95.

⁶³ "El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo", T. I y T. II; pp. 93 a la 96 del primero y, 211 del segundo

hecho anteriormente, en un tiempo remoto [...] rodeados por las mismas fuerzas y los mismos objetos y circunstancias."⁶⁴ Sin embargo, cuando es importante la idea, lejos de perder actualidad, es apropiada para el momento histórico que se está viviendo, con diferentes fuerzas y circunstancias, en la situación que se maneja; como en este caso, en cuanto a la renovación y actualización del Derecho del Trabajo, debe ser bienvenida la repetición de esa idea, pues lejos de enfadarnos, su repetición, nos apoya para una actualizada y apropiada adecuación en el estudio de la materia, en razón de su naturaleza. A virtud de ello, se hace la presente propuesta de cambio en el desarrollo de y práctica de estudio.

8.- EL ANTECEDENTE DOCTRINARIO.

En efecto, el criterio al respecto, del autor de la obra "El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo", que sirve de base a la presente, igual que los demás tratadistas, desde el índice, empieza, en su Primer Tomo, como se venía haciendo tradicionalmente, con la Introducción General, luego, con "El Derecho Individual del Trabajo", en su Primera Parte; "los Trabajos Especiales", en la Segunda; y, concluye, en su Primer Tomo, con "la Prescripción", como Tercera Parte. El Segundo Tomo, lo inicia con el tema relativo a "la Previsión y Seguridad Social", (aquí hace la correspondiente aclaración, en el sentido de que se ha convertido en un estatuto autónomo, respecto del Derecho Laboral, pero como rama del Derecho Social, por eso no habrá de señalarse) como Primera Parte; lo continúa con el "Derecho Colectivo del Trabajo", en su segunda y, lo concluye con los "Conflictos de Trabajo", como Tercera Parte; y, en ésta, concluye con la "La Huelga"; no menciona a las Autoridades del Trabajo; y, tampoco, porque aún no se independizaba de la parte sustantiva, señalaba al Derecho Procesal del Trabajo; así, incluso, lo propone en los índices respectivos. Ahora se presenta conforme al esquema asentado, anteriormente.

⁶⁴ Dickens, Charles, El "David Copperfield", Rochester, Inglaterra 1861.

CAPÍTULO TERCERO RAZÓN DIDÁCTICA.

1.- DIDÁCTICA METODOLÓGICA.

En razón a lo anterior, es el propósito, tratar de explicar una cuestión, que aun cuando requiere de prolongado tiempo y extensas explicaciones, se hará en forma breve, por la importancia que puede revestir, tanto en el campo de la didáctica educacional como en el de la práctica jurídica, en y ante las autoridades laborales, ya administrativas, ya jurisdiccionales, señaladas en los artículos 523 al 526 y del 591 al 605, de la Ley. El análisis se hace DIDÁCTICAMENTE, porque la didáctica, se sustenta en el postulado fundamental de que, habiendo diversas maneras de realizar cualquier tarea, alguna de ellas será siempre la mejor y la más eficiente para hacerlo; con tal de que se apoye en una teoría y un método verdaderos, verificados al nivel de la práctica; en este caso, de la docencia o enseñanza de la materia con base en la realidad jurídico-económica, a partir del reconocimiento y respeto a los derechos sociales, con marcado acento en aquellas personas que desempeñan una actividad laboral subordinada.

En este caso, como objetivo total, por tanto, se trata de focalizar el estudio del DERECHO DEL TRABAJO, sin perder de vista todas y cada una de sus partes y temas, (títulos o capítulos); si se prefiere, de sus ELEMENTOS, por tratarse de un estatuto, el laboral, unitario, compuesto tan sólo, de varias partes; con la misma finalidad; como acertadamente lo propone el maestro de la Cueva; y que ya incluye todos los rubros, elementos, partes y aspectos fundamentales del mismo; como se plantea a continuación. Con lo cual se evitará, en lo sucesivo, que se pretenda fraccionarlo; buscando y pretendiendo, en todo caso, su propósito único: la protección integral de la persona del trabajador, ya considerado individualmente, ya coaligado a sus compañeros de clase. Quedando, así, propuesto el plan, conforme al esquema asentado, en pp. 78 a 80.

2.- NUEVO ESQUEMA.

Sin embargo, y **en esto radica nuestra propuesta**, en cuanto a un enfoque diferente al tradicional, para su estudio, en lo sucesivo; tomando, como base, lo señalado por dicho autor, quien, en el punto III del capítulo IX de la introducción del primer tomo, páginas 93 a la 96, bajo el rubro de "El Derecho del Trabajo es Derecho Unitario Compuesto por Varias Partes" y en el segundo tomo, Parte Segunda, correspondiente a la introducción de ésta, rubro IV, sobre "Teoría del Derecho Colectivo del Trabajo", página 211, en forma breve, formula una nueva clasificación, y estructura, sobre el conocimiento del Derecho del Trabajo, la cual resulta, más que novedosa, acertada, práctica, y más didáctica. Siendo, por eso, CONVENIENTE, que adoptemos, en el estudio de esta trascendental rama

del derecho, con base en esos breves datos del referido autor, un nuevo formato o ESQUEMA; con las modificaciones que se agregan, precisan y que se estiman pertinentes; dado que, esta nueva distribución, le da mayor dinamismo en su aprendizaje; amén de que se adapta al orden establecido en la propia Ley Federal del Trabajo.

3.- RAZON FUNDADA DEL ESQUEMA PROPUESTO.

Se hace así, porque, EL DERECHO DEL TRABAJO, señala, de la Cueva, constituye una unidad inquebrantable, la misma que corresponde a la norma constitucional que le sirve de base; y que, si es, ciertamente, posible su clasificación en partes, o capítulos, se trata de una ordenación del material para estudiarlo mejor, sin poder establecer compartimientos sustancialmente distintos. Fundamentalmente, porque *esta unidad, del derecho del trabajo*, encuentra su más perfecta expresión en la tesis de que en todas y en cada una de sus partes o capítulos es un derecho de la clase trabajadora. No asombrará a nadie, por tanto, que las reformas procesales compartan esas características, pero sí es de la más alta importancia que sus autores y comentaristas acentúen el principio, a fin de que todos los sectores sociales, económicos, políticos y jurídicos, se enteren de que el propósito de la nueva reglamentación, de acuerdo con su origen y su esencia, es la protección jurisdiccional del trabajo. No fueron muchas las páginas en las que, el maestro Mario de la Cueva, hizo referencia a esta nueva división general del estatuto laboral; y, parece, no le ha quedado claro a nadie; por eso, aun cuando pareciera perdida entre tanta página, la retomamos como la mejor opción, para su estudio y práctica jurídica.

Por lo que como ya se apuntó, anteriormente, en congruencia a lo que venidos postulando y sosteniendo, desarrollaremos lo relativo al núcleo o parte nuclear, en el orden en que se halla establecido en la Ley Federal del Trabajo, dejando lo relativo a la envoltura protectora, solamente descrito en forma temática, con sus respectivos capítulos, en que quedaría dividido su estudio.

CUARTA PARTE LA PARTE NUCLEAR DEL DERECHO DEL TRABAJO.

CAPÍTULO PRIMERO CONCEPTUALIZACIÓN E INTEGRACIÓN

1.-CONCEPTO DE LA PARTE NUCLEAR.

La parte nuclear del derecho del trabajo es la suma de principios, normas e instituciones que se dirigen directamente al hombre en cuanto trabajador; frente al patrón o al estado; es la parte de la declaración de derechos sociales que contiene únicamente los beneficios mínimos que el pueblo aseguró en su constitución a los trabajadores, especificadas y ampliadas en las leyes ordinarias, por la prestación de sus servicios. Se integra con los capítulos siguientes:

2.-ASPECTOS QUE INTEGRAN LA PARTE NUCLEAR.

a).- EL DERECHO INDIVIDUAL DEL TRABAJO.

Es el conjunto de principios, normas e instituciones que contienen las condiciones generales para la prestación del trabajo. Sus finalidades son el aseguramiento de la salud y la vida del trabajador durante el desarrollo de su actividad y la obtención de un nivel de vida decoroso. Su contenido general se desdobra en los aspectos siguientes: la regulación del nacimiento, la vida y la extinción de las relaciones individuales de trabajo; las condiciones de trabajo, normas sobre jornadas, días de descanso y vacaciones; los principios sobre el salario mínimo; la fijación, caracteres y protección del salario; y los derechos y obligaciones de los trabajadores y de los patronos; (comprendidas las de los patronos, relativas a la capacitación y adiestramiento, seguridad e higiene, participación de utilidades, habitaciones, contenidas y conectadas, en los artículos 123 Constitucional, apartado "A", Frac. XV; y, 51, Frac. VII, 132 fracs. XV, XVI y XVII, XVII y XIX; 134 Frac. II, 262 Frac. II, 337 Frac. II, 423 Frac. VIII, 509 y 510 de la LFT, para proporcionar capacitación y adiestramiento y cumplir con las disposiciones de seguridad e higiene que fijen las leyes y los reglamentos para prevenir los accidentes, y que comprende a todo trabajador, sindicalizado o no, en relación con los 472 al 515, linderos del derecho y de la seguridad social). Se comprenden, por tanto, en este inciso, los títulos y capítulos, de la Ley Federal del Trabajo, sus principios Generales, artículos 1 al 6 y del 7 al 19; así como del de las Relaciones de Trabajo, a los Derechos de Preferencia, Antigüedad y Ascenso, artículos 20 al 163, de la misma.

b).- *EL DERECHO REGULADOR DEL TRABAJO DE LAS MUJERES Y DE LOS MENORES.*

En cuanto la suma de los principios, normas e instituciones que tienen por finalidad cuidar la educación y capacitación profesional, el desarrollo, la salud, la vida y la maternidad, en sus respectivos casos, de los menores y de las mujeres en cuanto trabajadores. Esta parte del derecho laboral se contempló en el pasado como un capítulo del derecho individual del trabajo, pues, se decía, contiene únicamente algunas modalidades para la prestación del trabajo de dos categorías de personas; años más tarde, en atención a que sus fines se elevan sobre los principios generales del derecho del trabajo hasta alcanzar perfiles propios, consistentes en cuidar, desde la maternidad, el futuro de los niños, se aceptó su autonomía, en cuyo aspecto requiere. Para la mujer, reformas acordes a los artículos 3º-Tercero y 18 dieciocho Constitucionales; amén de lo señalado en las leyes laborales de 1931, 1970 y en la reforma Constitucional de 1974 al artículo 14 Constitucional, estableciendo igualdad de género; y, respecto a los menores, es rica la bibliografía a nivel nacional e internacional, tendente a evitar su explotación y cuidar de su sana formación como sabia y cuerpo de donde se formará la nueva, emancipada y fuerte y digna sociedad del futuro. Aun cuando, ante le ley el pensamiento de nuestros días se inclina por la tesis de que este ordenamiento es uno de los aspectos de la seguridad social, y lo cierto es que la implantación del seguro de maternidad parece darle la razón. Por lo pronto, de la misma manera que en el derecho individual del trabajo, su contenido general se desdobra en varios aspectos: la prohibición del trabajo para los menores de cierta edad; la educación y la capacitación profesional de la juventud; la limitación de la jornada de trabajo para los menores de dieciséis años; la prohibición del trabajo nocturno y en labores peligrosas o insalubres a los menores; los descansos para las madres antes y después del alumbramiento; la asistencia médica, las pausas en el trabajo durante la lactancia y la ayuda económica a las madres trabajadoras.⁶⁵ Cuyos derechos se precisan en los artículos 164 al 180, de la Ley Laboral. Mucho habría que agregar en la Ley, sobre el tema y su incumplimiento.

c).- *LOS TRABAJOS ESPECIALES.*

Con este nombre se conocen diversas actividades que si bien dan nacimiento a relaciones que revisten los caracteres fundamentales de la relación de trabajo, presentan, sin embargo, algunas características particulares que exigen normas adecuadas para su mejor desenvolvimiento. La especialidad de estos trabajos no se refiere a la naturaleza jurídica de la relación trabajador patrono, pues ésta es idéntica a la relación trabajo tipo, o sea que, corresponde íntegramente a la definición de la relación de trabajo del Art. 20, de la Ley y a la que se vienen haciendo mención, sino *a la concurrencia de ciertas modalidades*

⁶⁵ De la Cueva op cit p. 94.

que se dan en su desarrollo, vinculadas a las condiciones de trabajo y a los derechos y obligaciones de los trabajador y de los patrones. En consecuencia, se conservan intocados los principios generales del derecho del trabajo y los fundamentales de cada uno de los trabajadores, y únicamente se hace una adaptación de las normas a las realidades que van a regir. Artículo 181. Circunstancia que se da, en función del carácter expansivo del derecho laboral, para arrancar al civil, al mercantil y al administrativo, relaciones de prestación de trabajo, que indebidamente retenían. Su denominación y características se precisan en los artículos 182 al 352; además, de los 353-A, al 353-I, que se refieren al Trabajo de Médicos Residentes, en Periodo de Adiestramiento en una Especialidad; y, de los 353-J, al 353-U, correspondientes a los Trabajos de la Universidades e Instituciones de Educación Superior Autónomas por Ley; como los dos últimos trabajos especiales, reforzados, en otros artículos constitucionales; como el 5º. y el 115. Se reitera que la prescripción pasa a la parte procesal, instrumental o adjetiva.

d).- Se anexa el concepto de sobre los RIESGOS DE TRABAJO; Arts. 472 al 515, de la LFT. Y,

e).- *LA PRESCRIPCIÓN*

Ya extintiva, ya adquisitiva, como en todas las ramas del derecho, se da en el laboral, a pesar de la opinión de Trueba Urbina, de que no se debería dar "por ser contraria los derechos de la clase trabajadora"; aun cuando sí existe diferenciación que afecta a ésta, respecto de las otras. Por ello, sólo se da la extintiva o negativa. Es, desde luego, un medio de adquirir bienes o de librarse de obligaciones por el transcurso del tiempo; debe ser pedida por aquel a quien beneficia, porque no se puede decretar de oficio. Este rubro o tema, cuya naturaleza, en materia laboral, radica en la sanción impuesta por la ley al acreedor que demuestra falta de interés al no ejercitar las acciones dentro del término de ley; o sea en el tiempo que debe oponerse, porque, la ley, determina en qué casos y aspectos opera; como en el de la prima de antigüedad, riesgos de trabajo, reclamaciones obtenidas en laudo firme, acciones que se derivan del régimen de seguridad social; considerando el término para la misma, los casos de excepción, el estudio necesario de pruebas de fondo, su no permisión de su estudio de oficio, el momento en que debe oponerse cuando se ejercitan varias acciones, su contradicción cuando se ejercen acciones diversas, el que no se requieren circunstancias pormenorizadas para su analices por ser disposiciones de orden público, etc.; se establece, legalmente, en los artículos 516 al 522 de la Ley Federal del Trabajo; y, por eso la suprimimos ya que será desarrollada dentro de la parte que corresponde al Derecho Procesal del Trabajo, porque considerarlo parte de éste.

CAPÍTULO SEGUNDO

EL NUEVO ENFOQUE EN EL ESTUDIO DEL DERECHO LABORAL, ACORDE, AL ESQUEMA Y ORDEN QUE PRESENTA LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

Recapitulando, asentamos que, el derecho Laboral, para su estudio, lo dividimos en NÚCLEO O PARTE NUCLEAR, parte primera, conceptualizada como el conjunto de normas que procura determinar, en una evolución permanente, condiciones de prestación de los servicios que aseguren una existencia decorosa, digna de ser vivida por los hombres y sus familias; desde la perspectiva o punto de vista del trabajador individualmente considerado, aislado; y, en la parte segunda, como LA ENVOLTURA PROTECTORA, en tanto, "el conjunto de principios, normas e instituciones que contribuyen a la creación de la parte nuclear y asegurar la vigencia del derecho del trabajo",⁶⁶ nivel superior, en cuanto garantía de un derecho sustantivo laboral justo, que da extensión y fuerza vigorizante a la primera, en la defensa de sus derechos; considerando, los derechos del trabajador, en su carácter de asociado o coaligado; y definido como conjunto de normas convencionales y legales, cuya finalidad radica en asegurar la vida y la aplicación efectiva de las convenciones colectivas de trabajo (el contrato colectivo y contrato ley), como fecha a partir de la cual principiarán a surtir efectos, su duración, revisión, terminación y demás circunstancias complementarias que garantizan y robustecen los derechos de los trabajadores organizados, mediante la coalición, sindicalización y la huelga, si es necesario.

Dentro de ella, podemos encontrar, y definir, al DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO, como el ordenamiento jurídico que se propone asegurar la realización y efectividad de los derechos sustantivos del trabajo, mediante la intervención de las juntas de conciliación y arbitraje. En donde ya no se debe seguir el modelo arcaico de que "el que afirma está obligado a probar", sino el que el legislador colocó en el nuevo artículo 783 de la Ley Federal Trabajo, que impone a toda persona ajena al juicio la obligación de "aportar todos los elementos probatorios de que dispongan, y que puedan contribuir a la comprobación de los hechos o al esclarecimiento de la verdad"; y, más aún, el siguiente que obliga al patrón a exhibir las pruebas, eximiendo al trabajador de la carga de la prueba en catorce fracciones con la casi totalidad de las acciones, que son las más frecuentes intentadas por éste.

Por lo que, sin desvincular una parte de las otras, de las que integran la unidad del Derecho Laboral, sí es conveniente, metodológica y didácticamente, de acuerdo a lo postulado, en forma sintetizada, por el Maestro de la Cueva, muy entre tomos y capítulos; separarlas para su estudio y mejor aplicación en la práctica jurídica, describiendo en forma precisa y clara dicha clasificación; Y, así

⁶⁶ De la Cueva, Mario, El nuevo derecho Mexicano del Trabajo, t.II, Edit. Porrúa, 3ª Edición, Méx. 1984, p. 211.

se hace, en tanto que, "El derecho del trabajo es un derecho unitario compuesto de varias partes"; pero que, a fin de contrarrestar doctrinas que hablaban de su escisión, a grado tal que, señalaban que algunas de sus normas pertenecían al derecho privado y otras al público, reafirmaremos que: "El derecho del trabajo ha devenido un estatuto unitario, una congerie de principios que proceden de un mismo fundamento, que son las necesidades materiales y espirituales de la clase trabajadora y de sus miembros y una finalidad que es siempre la misma: "la justicia social que ama para todos los trabajadores una existencia digna de la persona humana".⁶⁷

Luego entonces, ante la presencia de grupos de normas e instituciones que aun teniendo el mismo fundamento e idéntica finalidad, muestra caracteres secundarios diversos, se plantea, de acuerdo con el Autor, en pocas páginas, tan sólo citando las disposiciones legales, en cada caso, la necesidad de una separación, de nuestro estatuto, en dos especies, con los mismos fines: EL NÚCLEO O PARTE NUCLEAR Y LA ENVOLTURA PROTECTORA; tal como lo hemos dejado asentado anteriormente. Por lo que, ante lo innecesario de desarrollar las dos partes del derecho laboral, lo haremos únicamente con la primera, en los términos que a continuación se procede.

⁶⁷ De la Cueva, Mario, Op. cit. t. I., p. 93.

QUINTA PARTE EL DERECHO NUCLEAR DEL TRABAJO. SUS DIFERENTES ELEMENTOS. INTRODUCCION GENERAL

CAPÍTULO PRIMERO PRECISION Y DESARROLLO.

Ya dejamos asentado que, el Derecho Nuclear, es la suma de principios, normas e instituciones que se dirigen directamente al hombre en cuanto trabajador, dividido en Derecho Individual, Derecho Regulador del Trabajo de las Mujeres y de los Menores y en los Trabajos Especiales. Procediendo a su análisis en dicho orden:

1.- EL DERECHO INDIVIDUAL DEL TRABAJO.

Es el conjunto de principios, normas e instituciones que contienen las condiciones generales para la prestación del trabajo. Sus finalidades son el aseguramiento de la salud y la vida del trabajador durante el desarrollo de su actividad y la obtención de un nivel de vida decoroso. Su contenido general se desdobra en dos aspectos: 1º- La introducción general; y, 2º- El Derecho (propia) Individual del Trabajo.

El primer aspecto, corresponde a lo que se contrae el **Título Primero**, de la Ley Federal del Trabajo, denominado **Principios Generales**, (ámbito de alcances y observancia de la Ley) y que comprende los rubros siguientes:

2.- ASPECTOS TERMINOLÓGICOS.

Originalmente, en el siglo XIX, se le denominó Legislación Industrial o Leyes del Trabajo Industrial. Posteriormente, se habló de Derecho Obrero, normas que tenían aplicación en el Trabajo que seguía desempeñándose en la industria; en tanto que, las demás actividades se regían por los Códigos Civiles y Mercantiles, hasta que, se admitió como regulador en la totalidad del trabajo asalariado, y se le designó como Derecho del Trabajo o Laboral. El término culminó con la declaración de Derechos Sociales, a partir del Trabajo y la Previsión Social, que incluía a otras ramas del Derecho, como el Agrario; sin designarlo Legislación o Leyes del Trabajo, ya que, las relaciones entre trabajadores y patronos no se rigen únicamente por la legislación vigente, sino, por todas las conquistas laborales plasmadas en contratos colectivos y convenios internacionales. Sin denominarlo Derecho Social, porque es parte de éste, y no su totalidad; pero se pretende, a través de él, lograr el bienestar pleno del hombre que trabaja y que crea la economía como riqueza social, en beneficio común;

como ideal contenido en la doctrina de lucha que trascendió a los artículos 123 Constitucional, apartado A, y 2, 3, 5 y 450 de la Ley Federal del Trabajo.

3.- ANÁLISIS DE LA SOCIEDAD INDIVIDUALISTA Y LIBERAL, EN RELACION CON EL DERECHO LABORAL

En cuanto a la época, del Estado y el Derecho, Individualista y Liberal, al servicio de la burguesía; el individualismo, representa la concepción ideológica de aquella sociedad, a partir de la persona, mientras que, como liberalismo, política y económicamente, hace referencia a una actitud del Estado, y a una manera de enfocar los problemas socio-económicos; y, aún, cuando La Revolución Francesa, y su consecuencia, la Declaración de los Derechos del Hombre, agosto de 1789 y las constituciones, emitidas por la Asamblea, en 1791, 1793 y 1795, trajeron para el hombre, un nuevo tipo de Estado, con raigambre en el siglo de las luces, cuya estructura y actividad, tuvieron como finalidad, la libertad individual de la persona, su tendencia fue a hacia la consolidación de la propiedad privada, mediante la acumulación de los medios de producción y de las fuerzas productivas; estilizando el sentido y contenido de las ideas esclavistas, feudales y del renacimiento, sustentadas en Aristóteles, Santo Tomás de Aquino, los utopistas, Tomas Hobbes, John Locke, los fisiócratas con Francisco Kesnay a la cabeza, David Hume, Adam Smith, Roberto Owen (aunque, hizo notar que la causa de (los problemas era la miseria y sus doctrinas liberales), ahora limitaban el poder del Estado (o del rey), pero daban rienda suelta a la acumulación de bienes, apoyados en el Derecho Natural de entonces y en el de la libertad individual; ideas todas encaminadas a la defensa y fortalecimiento de la propiedad privada; de tal forma que, lejos de reconocer el esencial derecho del trabajador, limitaron su desarrollo y protección, sometiéndolo al nuevo sistema de esclavitud asalariada; porque, seguía siendo, el patrón, el creído y, con su palabra, quien señalara el monto de los salarios y la jornada de trabajo, frente al desprecio de la afirmación del obrero.

Lo anterior, no obstante la defensa del parlamentario inglés, Francis Place en 1824, y el Movimiento Cartista de 1838, por los que se busca y logra se reconociese la libertad de asociación, en donde nace el Derecho Laboral, sustentado en el crecimiento de la industria textil, cuyas ideas se ensancharon con la Revolución Francesa de 1848, la crítica de Marx sobre ese liberalismo económico, en el mismo año, en el Manifiesto Comunista con explicación materialista de la historia, recomendando la comprensión del Estado y la emancipación del obrero; o lo postulado por Auguste Blanqui, quien pensaba que el tránsito a la sociedad nueva sólo se operaría a través de la dictadura del proletariado, en especial, mediante la formación de asociaciones o cooperativas, cuyos propósitos se atemperaban por los *socialistas utópicos, pretendiendo convencer al gobierno y a los ricos del cambio social y económico para arribar al socialismo, y con ello al bienestar humano, del pueblo y, sobre todo, de los trabajadores; la obra de Bismark (1862-882) con el seguro social; la legislación*

*laboral de España, 1873-1920; pero que sin embargo, los trabajadores **no vienen a redimirse**, sino hasta la Constitución de 1917, emitida por el Constituyente de Querétaro, de la República Mexicana, en sus artículos 5º y 123 Constitucionales, y sus leyes reglamentarias, de 1929, 1931, 1970 y 1980.*

En efecto, en 1917, nació en Querétaro muestra declaración de derechos sociales, como fuente del derecho agrario y del derecho del trabajo, como grito de rebeldía del hombre que sufría injusticia en el campo, en las minas, en la fábrica y en el taller, ya que antes sólo existía el derecho civil, y había que oponerse a él porque representaba el pasado con sus leyes económicas del liberalismo y su imperio absolutista de la empresa. Nació como un derecho nuevo, creador de nuevos ideales y nuevos valores, expresión de la nueva idea de justicia, dejando de ser fórmula fría y se convirtiéndose en manifestación de las necesidades y anhelos del hombre que entrega su energía de trabajo al reino de la economía, para el bien general.

Ese derecho del trabajo es el derecho producto de la Revolución Mexicana, el mensajero y heraldo de un mundo nuevo, en el, cual el trabajador sería elevado a la categoría de persona, no para quedar simplemente registrado con ese título, en la fórmula legal, sino para vivir como tal en la vida social: en el futuro, ese derecho ya no sería tan sólo una forma de convivencia, sino una fuerza activa al servicio de la vida, un instrumento de la comunidad para garantizar a los hombres la satisfacción de las necesidades de orden material y espiritual que impone la dignidad de la persona humana.

CAPÍTULO SEGUNDO ETAPAS Y FASES DEL MOVIMIENTO OBRERO.

ETAPAS (ERA O EDAD) DEL MOVIMIENTO OBRERO.

El movimiento obrero, suele dividirse en etapas que van de "La edad heroica al reconocimiento constitucional de los derechos colectivos del trabajo." Movimiento que se desarrolla dentro de la Ley fundamental de la historia, "la lucha de Clases", que se da independientemente de la voluntad de los hombres, (el hombre forja la historia, pero no tiene conciencia de ello), fraguada en la oposición que creó la propiedad privada entre propietarios y los sin ella; frente a la cual la lucha obrera imprimió un valor profundamente humano, porque el proletariado, conscientemente y con la mirada fija en el futuro, ha hecho de ella la vida y le ha fijado, como tarea, la destrucción de la propiedad sobre las fuerzas y elementos económicos y la organización de una sociedad sin clases; mediante la vía pacífica y el cambio gradual de las instituciones. En ese ínter, (1845), se dio uno de los mejores ejemplos en la lucha, por el reconocimiento y respeto a los derechos de los trabajadores, por vía jurídica; en razón de que, los carpinteros de París hicieron estallar una huelga que aun siendo sofocada violentamente por la policía y encarcelados los líderes; "el abogado Berrger, asumió la defensa de los trabajadores y propuso lo que puede llamarse *la justificación de la huelga por los derechos naturales del hombre*: toda persona, recordó, es libre para trabajar, para no hacerlo y para retirarse del trabajo que desempeña; ahora bien, concluyó, la circunstancia de que varios hombres se retiren al mismo tiempo del trabajo, no puede transformar el derecho individual de cada uno en delito; pero los tribunales desoyeron la defensa."⁶⁸ Con la revolución de 1848, lograron los obreros, como parte del derecho nuevo, que pronto se interrumpió, la libertad de coalición, que conllevaría las libertades de huelga y de asociación sindical; teniendo que llegar a hasta 1917, cuando en México culminó tan exaltadora lucha del hombre.

En efecto, fue la primera Declaración Constitucional de los "Derechos Sociales, la de México en 1917, a la que le siguió la de Weimar de 1919, que en Europa dedicó un capítulo al Derecho del Trabajo, confirmando la tesis de Gustavo Radbruch sobre de "El Derecho Social del Porvenir", que contiene el catálogo amplio y bello del derecho colectivo del trabajo y sus tres libertades laborales: asociación profesional, contratación colectiva y huelga.

Radbruch, filósofo, jurista y parlamentario alemán, al introducir la denominación de *derecho social en 1914, trastocó la anterior rígida oposición entre derecho privado y derecho público*, para incorporar otras clases de derecho,

⁶⁸ De la Cueva, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, t. II, Edit. Porrúa, tercera Edición, Méx. 1984, p. 05.

como el laboral, el agrario, el nuevo familiar, el económico y muchos más, formando una esfera intermedia, que es la de *los derechos sociales*, que son, ante todo, derechos de equidad. Decía: "si se parte de la concreta individualidad de cada hombre en particular se desemboca necesariamente en la negación del ordenamiento jurídico, en la anarquía" "...en la realidad del derecho, la libertad del económicamente fuerte se vuelve, de una libertad de disponer de las cosas, en una libertad de disponer de los hombres"⁶⁹

⁶⁹ Cit. Pos. Dr. Arnaldo Cordova, "La Jornada" 18 de julio de 2008, p. 18.

CAPÍTULO TERCERO HISTORIA DEL DERECHO DEL TRABAJO

1.- LA HISTORIA EUROPEA DEL DERECHO DEL TRABAJO.

En tanto unos ideólogos proclamaban que, el derecho individual, con base en la propiedad privada, sería la base del desarrollo de la sociedad, en Europa, y en el mundo, con el respeto recíproco de unos propietarios frente a otros, en base a lo argumentado por Juan Jacobo Rousseau, y los fisiócratas; otros, como Carlos Marx, afirmaron que la propiedad privada, dividía a los hombres, con marcada desigualdad, entre los propietarios y los desposeídos, separándolos en dos clases sociales, *generando la lucha de clases, como ley de la historia continua de la humanidad, de la historia universal, en donde los trabajadores, van tomando la bandera de la reivindicación de los valores humanos, por la liberación y dignificación del trabajo y con ello, la liberación y dignificación del hombre en su integridad, frente al principio esgrimido por los potentados de "La libertad de la industria"*, como esencia de los derechos naturales e invulnerables del hombre propietario, con el apoyo del Estado, convertido en ejércitos y cárceles de la burguesía, para mantener el dominio sobre la clase trabajadora.⁷⁰ Surgen así, como efecto de la revolución industrial, las luchas de los trabajadores, en Inglaterra, en Alemania y en Francia, en **las tres etapas denominadas la heroica, la era de la tolerancia y la del reconocimiento de las instituciones y de los principios fundamentales de la legislación ordinaria**. Avances representados en las ideas de Francis Place, Berrger, los socialistas utópicos del siglo XIX, Proudhon decía que en toda propiedad privada existe un robo, la internacional comunista, las ideas de Fernando La Salle, la determinación de Bismarck, con su Ley riesgos de Trabajo, la supresión en el carácter delictivo de las instituciones del derecho colectivo del trabajo, de 1869; y el otorgamiento, a través de Guillermo I, en 1881, de la institución de los seguros sociales; y, la legislación española.

Acerca de la "lucha de clases" de Marx, Jorge Durand señala: "de igual modo han perdido fuerza, (refiriéndose a la lucha por la existencia de Malthus y Darwin) las posiciones de Marx al plantear la "lucha por la existencia" como una lucha de clases. Las experiencias históricas donde se pretendió eliminar, reducir o suprimir, la lucha de clases, han sido en cuanto al control del crecimiento de la población, pero no en cuanto a la producción de alimentos. La lucha por la existencia en el siglo XXI es un asunto de redistribución y justicia global, algo mucho más que limitar el crecimiento de la población y aumentar la productividad"⁷¹

⁷⁰ De la Cueva, Mario, op. cit. 1.1, p. 12.

⁷¹ Periódico "La Jornada, p. 15, Morelia Michoacán, 09/06/09.

La primera postguerra mundial, dio lugar a que el Parlamento Alemán, bajo el impulso de Gustavo Radbruch, con la Constitución de la república de Weimar, de 1919, pusiera fin al Derecho Económico, que funcionaba bajo los términos de *laisser-faire, laisser-passar*; en ella se aprobó "El Derecho Social del Porvenir", como preludio a un régimen social, económico y político más justo, en el establecimiento de la Organización Internacional del Trabajo, en el Tratado de Versalles; en este mismo año, la repercusión se acrecentó inmensamente, porque se creó, incluso, el Derecho Colectivo del Trabajo, con la libertad sindical, de negociación y contratación colectiva y de huelga, superando los beneficios, que las leyes otorgaban al trabajo. Vino la *segunda guerra mundial*, que destruyó para crear, y se reforzó, con la declaración de Filadelfia de 1944, la Organización Internacional del Trabajo, (creada desde 1919) cuya declaración postulaba, que no puede establecerse una paz duradera, sino bajo la base de la justicia social, lo cual quedó reafirmado, con lo establecido en la carta de San Francisco de 1945, que se robusteció con la Declaración Universal de los Derechos del Hombre, de 1948. Con ello, se reforzó la tendencia a la constitucionalización del Derecho del Trabajo, en Francia e Italia.

2.- EL DERECHO INTERNACIONAL DEL TRABAJO Y EL ORDEN JURÍDICO NACIONAL.

Difícil venía siendo el reconocimiento del Derecho Laboral, en cada uno de los países; por lo que, mayor dificultad, implicó crear un derecho *internacional en la materia; sin embargo, la clase trabajadora, organizada, de Europa y EU. Logró imponer el criterio de que, sin justicia social, no podría funcionar la paz universal; y, en tanto, EL TRABAJO es el valor primero de la vida social; era por ello, fundamental la creación de un Derecho Internacional del Trabajo, que sirviera de base y estímulo a las legislaciones nacionales para la adopción de condiciones de trabajo que superasen la miseria y la injusticia prevalecientes hasta entonces.* Lo anterior se alcanzó, con base en logros obtenidos ante el Parlamento Inglés, desde 1824, 1834, por lo postulado en el Manifiesto Comunista y en la Segunda Revolución Francesa, de 1848, en las tres asambleas de la Internacional socialista, 1864, 1889 y 1919; en los movimientos que desembocaron en el sacrificio de los mártires de Chicago, 1886; la Ley francesa de 1884 que reconoció la libertad sindical, limitada en su aplicación. A virtud de lo cual, los trabajadores organizados desplegaron acciones previas a la Conferencia de Berna, antecesora del Tratado de Versalles, que genera la Liga de las Naciones, de 1919, presionando para que se incluyera la parte XIII, instituyendo *la Organización Internacional del Trabajo*, cuyo estatuto serviría de instrumento imprescindible para alcanzar y afianzar la paz universal; transformando la esencia del Derecho Laboral, al convertirlo en auténtica defensa para los hombres que entregan su energía de trabajo a la economía de su país; asimilando los éxitos y los reconocimientos obtenidos anteriormente.

Vendría, así, posteriormente, la Carta de las Naciones Unidas, de 1945, que ratifica los principios de la OIT determinando, en el artículo 55, la promoción de niveles de vida más elevados, trabajo permanente para todos y condiciones de progreso y desarrollo económico y social, con el derecho de asociación de los trabajadores, que no contraríen las leyes internas; haciéndose lo mismo en la declaración de los Derechos del Hombre de 1948, con derecho de toda persona a formar sindicatos; cuya determinación definitiva llegó con el convenio 87 del mismo año de la OIT, ratificado por México en 1950. En 1946, la OIT, fue reconocida como un *Organismo Internacional Especializado*, dentro de la propia ONU, integrada con los estados que venían siendo sus miembros; y que, a partir de entonces, a semejanza de las juntas, en su Conferencia General de Delegados, se colocarían al mismo nivel los representantes del capital, el trabajo y los gobiernos, para discutir el derecho universal de los trabajadores asalariados.

No se erradicó la división de la humanidad entre pobres y ricos, explotadores y explotados, siguió el aprovechamiento del trabajo por el capital, mediante el uso de procedimientos cada vez perfeccionados, la engañosa libertad con la que se envuelve a los desposeídos y la angustia en que viven los jóvenes, amenazados de ser enlistados en la desocupación o bandas criminales; tampoco se permitió el florecimiento del derecho ni la marcha hacia un régimen nacional y universal más hermoso y justo. Sin embargo, cada pueblo y la comunidad de naciones fueron reafirmado constantemente, con hechos y documentos, sus anhelos por un mundo mejor, coincidiendo en sus constituciones sobre la necesaria defensa de los valores del trabajo; o reforzándolos, como sucedió en México: 1917, 1931, 1970 y 1980, en su Constitución política y en sus respectivas leyes reglamentarias laborales, dictadas en ese orden.

3.- EL DERECHO INTERNACIONAL AMERICANO DEL TRABAJO.

Al mismo tiempo, vendría el desarrollo del *Derecho Internacional Americano del Trabajo*, como resultado de la lucha por la reafirmación de la independencia del hombre y, como consecuencia de ella, la de los pueblos en América; así como por la participación directa de la propia O. I. T. dando lugar a que en 1923, en Chile, se determinara que, *el trabajo humano no debería considerarse como mercancía o artículo de comercio*, ratificado en Bogotá, en 1948, con la aprobación de la Carta de la Organización de los Estados Americanos; y que, en el protocolo de Buenos Aires de 1965, se le agregó el párrafo tercero del artículo 43, en donde se precisa que **el trabajo es un derecho y un deber sociales**, otorgando dignidad a quien lo realiza, y condiciones adecuadas; incluyendo un régimen de salarios justos, que aseguren la vida, la salud, y un nivel decoroso para el trabajador y su familia, tanto en sus años de trabajo, como en su vejez, o cuando cualquier circunstancia lo prive de la posibilidad de trabajar, con el derecho de asociarse libremente para la defensa y promoción de sus intereses, incluyendo el derecho de negociación colectiva y el de huelga por parte de los trabajadores, reconociendo personería jurídica a las

asociaciones y protección a su libertad e independencia, todo de conformidad con la legislación respectiva, de cada Estado.

4.- EL DERECHO INTERNACIONAL DEL TRABAJO, A NIVEL NACIONAL.

A nivel nacional, el Derecho Internacional, no deberá contrariar las disposiciones del artículo 123 Constitucional nuestro y, sólo se aplicará cuando otorgue mayores beneficios a los trabajadores, como se desprende del artículo 19, párrafo quinto de la constitución de la OIT, segundo nivel mínimo indiscutible que se coloca por encima de la Constitución, en beneficio de los trabajadores y que debe exigirse por éstos o sus dirigentes, en casos individuales y colectivos. Aun cuando en el artículo 8 de su convenio 87, determina que, no hay autonomía que esté por encima de la legalidad.

Con los anteriores hitos, los derechos laborales se consolidan, porque acrecientan y reafirman la libertad de reunión, seguridad social, satisfacción de los derechos económicos, libre desarrollo de la persona humana, condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo, protección contra el desempleo, salario igual a trabajo igual, derecho a un nivel de vida adecuado, con seguro al desempleo y a la salud personal y familiar; alcanzando el anhelo de Morelos y Bolívar, en la realización de sus aspiraciones dentro de un orden social justo, que exalta al trabajo como el valor supremo de la vida individual y social, ansia universal, al sentarse la base de los derechos del hombre nuevo, plasmados en las declaraciones anotadas.

Sin embargo, no todo está concluido, al decir de Ivo Steffen, funcionario de la OIT; en tanto que, para erradicar la extrema pobreza, meta primera hacia el 2015, como fenómeno estrechamente ligado a la falta de creación de empleos, (habrá que saber salir de la actual crisis, con base en los derechos del pueblo trabajador) en suficiente cantidad y calidad, es necesario que las empresas del estado y del país enfoquen sus objetivos de desarrollo del milenio, al "trabajo decente", para erradicar la extrema pobreza, adicionando, de manera urgente, políticas económicas y sociales que generen "trabajo decente", definido como aquel de índole productivo, justamente remunerado y ejercido en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad humana;

sobre lo cual hay un creciente consenso entre los 34 jefes de estado y de gobierno del Continente Americano, comprometidos en la IV Cumbre de las Américas realizada en marzo de 2005, mediante políticas económicas activas que generen "trabajo decente", dirigidas a crear condiciones globalizadas de fuerte contenido ético y humano, poniendo a la persona física en el centro del trabajo, la empresa y la economía, con respeto de los derechos fundamentales en dicho trabajo; siempre buscando la generación de más empleos a través del crecimiento sostenido, mayor eficiencia y cobertura de la protección social y la promoción del

tripartismo y del dialogo social, para legitimar las políticas de promoción de "trabajo decente".⁷² No desatender al denominado "tercer sector" formado por asociaciones de voluntarios, dentro de la plobalización de la economía, en numerosos países, generando puestos de trabajo, a manera de una "economía social", sin ánimo de lucro; dando oportunidades a desempleados de la economía de mercado y que ha crecido sensiblemente, tendiendo a transformarse en una fuerza útil en la vida de cientos de millones de personas en más de una veintena de países.⁷³

Los tratados internacionales, aplicados en materia de trabajo, aprobados por México, son fuentes formales de nuestro derecho laboral, en los términos de los artículos 6º. y 17 de la Ley Federal de la Materia, pues en ellos se señala que son fuentes primarias de dicha ley.⁷⁴

⁷² Reportaje: de "La Voz de Michoacán", el 07/09/07., bajo el título : "El trabajo Digno Reduce la Pobreza"

⁷³ Climént Beltrán, Juan B., La Modernidad Laboral, Edit. Esfinge, México 2000, p. 10.

⁷⁴ Cfr. De la cueva, Mario, op. cit.t. I. pp. 128 a 140

CAPÍTULO CUARTO EL DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO.

1.- EN LA COLONIA.

Las "Leyes de Indias", de Isabel la Católica, llevaban el sello de conquista y la ambición por (la corona de oro) el oro y plata de México y Perú; las corporaciones y los gremios, fueron extensión del dominio del poder y control del absolutismo extranjero; los maestros solo disponían de autonomía complementaria y los "compañeros", oficiales, nada representaban. Las Ordenanzas de gremios que en Europa representaron un instrumento de libertad, en América fueron acto de poder. Las Leyes de Indias, resultado de pugnas entre conquistadores y virtudes cristianas, anularon cualquier bondad en su contenido. Fueron Las Cortes, 1813, que autorizaron la libertad para establecer fábricas y oficios; y, en los Sentimientos de la Nación, (del Señor Morelos) del mismo año, párrafo 13, el gran héroe, precisa: "...y de tal suerte se aumente el jornal del pobre, que mejore sus costumbres, aleje la ignorancia..." En el Decreto Constitucional de Apatzingán, a instancias suyas, el artículo 38 señalaba que, "ningún género de cultura, industria o comercio, puede ser prohibido a los ciudadanos, excepto los que formen la..." *Lo cierto es que, desde el mismo siglo XVI, una vez la conquista, sólo hubo un proceso de colonización que depredó lo que era México, que ni siquiera se apegó a los principios del evangelio, sino que so pretexto de la evangelización se abusó de bienes y personas en provecho de los peninsulares, sin siquiera hacer caso a las predicaciones y enjundiosos escritos de Bartolomé de las Casas (1484-1566) frente a quienes concibieron la conquista violenta de México como bendición divina. Todavía a principios del siglo XIX combaten a José María Luis Mora, en su propuesta sobre la necesaria separación entre iglesia y Estado, y la libre lectura y examen de la biblia.*

2.- EN LA REFORMA.

Ni las anteriores, ni otras nobles ideas, del siglo XIX, produjeron el auténtico derecho social y, por el ello, el Laboral, con los alcances de su esencia, para valorar la importancia del trabajo asalariado; amén de que, en la primera mitad siguieron aplicándose las leyes españolas; y las brillantes ideas y propósitos de los hombres de la reforma, como el Nigromante, Lozano, Ponciano Arriaga y otros, poniendo de manifiesto la miseria de los trabajadores de entonces, fueron desatendidas y, el pago de un salario justo, con la participación en las utilidades de la empresa, propuestas por Ramírez, quedaron en el olvido. La Ley del Trabajo de Maximiliano, con la libertad para separarse del trabajo, jornada continua con descanso, descanso hebdomadario, salario en efectivo y demás; por razones obvias no llegó a tener aplicación, y él, seguramente lo sabía, pero, a semejanza de los actuales políticos, ofrecía lo que podía servirle para

ganar adeptos, sin la intención de cumplirlo, llegado el momento. Siguió aplicándose el código civil en las cuestiones laborales; así como el penal de Martínez de Castro. “Ciertamente, en la segunda mitad del siglo XIX se manifestó un respeto general para las asociaciones de trabajadores y es así mismo cierto que se toleraron algunas huelgas, pero cuando se referían a empresas que disponían de fuerzas económicas y políticas importantes, fueron aplastadas por los empresarios y sus guardias especiales con la ayuda del ejército...”⁷⁵

Es hasta 1917, en que nace nuestra Declaración de Derechos Sociales; previa lucha tenaz y vehemente de los hermanos Flores Magón que, en el Programa del Partido Liberal de 1906, (el documento pre revolucionario más importante en favor del derecho del trabajo; en Regeneración, en El Hijo de Ahuizote, etc. El mejor gobierno es el que no existe), proponen las bases para una reforma humana del trabajo con jornada máxima, mayoría de trabajadores mexicanos, prohibición del trabajo de menores, fijación de salarios mínimos, descanso hebdomadario, pago en efectivo, semanal, prohibición de las tiendas de raya, indemnización por accidentes. Importancia singular revisten las huelgas de Cananea y Río Blanco de 1906 y 1907, bajo los principios de sus propuestas; con base en cuyas ideas los gobernadores José Vicente Villada del Estado de México y Bernardo Reyes de Nuevo León, 1904, 1906, establecen derechos laborales en sus respectivas legislaciones, sobre riesgos de trabajo y otros. La creación de la “Casa del Obrero Mundial” sobre la formación de conciencia de la clase obrera en 1911 y en 1914, apoyando a Carranza, con su periódico Lux.

3.- EN LA REVOLUCIÓN DE 1910.

Con estos y otros antecedentes, como la como la legislación de Veracruz de 1914 y otras, se da, así, la Declaración de Derechos Sociales de 1917, fuente del Agrario y Laboral, que emanciparían al hombre del campo, las minas, las fábricas y del taller, que *nace como un derecho nuevo*, generador de nuevos impulsos e ideas de justicia para el hombre que anhela mejores condiciones de vida, porque a cambio entrega toda su energía de trabajo al reino de la economía; mensajero y heraldo de un mundo nuevo, que, aún persiste para alcanzar, a plenitud, para todos, una vida mejor; porque ambiciona elevar a ese hombre al nivel de lo que realmente merece. Estatuto impuesto por la vida, "grito de los hombres que solo sabían de explotación y que ignoraban el significado del término: *mis derechos por el ser humano*"⁷⁶. Por lo que, pese a los antecedentes señalados, es en México, en donde surge el Derecho del Trabajo como el conjunto de normas jurídicas imperativas, que elevan al trabajador asalariado, al nivel del empleador, con libertad y potestad de persona humana, para ser tratado con dignidad y respeto, fuera de la opresión en que lo mantenían el derecho privado y el estado; gracias a la revolución social que culminó en 1917, con la Primera Constitución que combina las garantías individuales con los auténticos

⁷⁵ De la Cueva, Mario, op. cit. t. II. p. 209.

⁷⁶ De la Cueva, Mario, op. cit. I.I. p. 38.

derechos sociales, a partir de su artículo 123, producto del sudor, sangre y lágrimas del pueblo, encabezado por los campesinos y obreros, para darse un derecho de contenido humano, con equidad y justicia social.

Le sirvieron de sustento, inmediato, las leyes laborales, de los estados de México (1904), Nuevo León (1906), Sonora (1906), Yucatán Veracruz, Jalisco, Aguascalientes, San Luis Potosí, Tabasco, en las que, desde 1914, se establecieron reducción de la jornada de trabajo, descanso semanal, vacaciones, salarios mínimos, prohibición del trabajo de los menores, el trabajo a destajo, riesgos de trabajo, inspección del trabajo, horas extras, ley de asociaciones profesionales; quedando así, como el primer derecho creador de nuevos derechos y nuevas ideas, expresión de la nueva justicia, distinta y frecuentemente opuesta a la que está en la base del derecho civil; dejando así, el Derecho del Trabajo Mexicano, de ser una formula fría aplicada a las relaciones externas entre los hombres, y convirtiéndose en la manifestación de las necesidades y de los anhelos de los hombres que entregan su energía de trabajo al reino de la economía social. Un Derecho del Trabajo, producto de la Revolución Mexicana, mensajero y heraldo de un mundo nuevo, en el cual el trabajador sería elevado a la categoría de persona, y su existencia, a partir de ese momento, una realidad de la vida social; porque *el derecho no sería ya, tan sólo, una forma de convivencia, sino una fuerza viva y activa al servicio de la vida, un instrumento de la comunidad para garantizar, a los trabajadores, la satisfacción de las necesidades de orden material y espiritual que impone la más alta dignidad de la persona humana, que trabaja.*

CAPÍTULO QUINTO EL PROCESO DE ELABORACIÓN DE LA NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

1.- ANTECEDENTES INMEDIATOS Y PRIMERA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

Con los antecedentes señalados, se elaboraron los anteproyectos de los artículos 5º- y 123 Constitucionales de 1917, que instituyen las garantías laborales, individuales y las sociales (colectivas), para el trabajador asalariado; producto de las valientes y sabias intervenciones del obrero Héctor Victoria, el catedrático Fernando Lizardi, Heriberto Jara, Froylan C. Manjares, Alfonso Cravioto, Pastor Rouaix, El Lic. José Natividad Macías, siendo Francisco J. Mújica y otros más, quienes elaboran el proyecto fundamental. Después del primer artículo, el 23 de enero de 1917, fue aprobado el 123, promulgándose el cinco de febrero en la Constitución; y, a partir de ese momento, se inició la formulación de las leyes reglamentarias, de las entidades federativas, como la de Cándido Aguilar en Veracruz, 1918, con jornada máxima, descanso semanal, salario mínimo, teoría del riesgo, escuela sostenida por el empresario, inspección del trabajo, reorganización de la justicia obrera, libertad sindical y derecho de huelga; que, reafirmada en la de 1924, mucho contribuyó a la elevación de la vida de los trabajadores; modelo para las restantes entidades y precedente de la primera Ley Federal del Trabajo, de 1931, reglamentaria del 123 Constitucional. Por tanto, a partir de 1917 y hasta 1929, cada Estado podía legislar para tener su Ley de trabajo propia; aun cuando no coincidiera con las demás, incluso con la federal; pero a partir de 1929, se federalizó y sólo quedó facultado el Congreso de la Unión para legislar en esa materia; pero, con aplicación por las autoridades laborales federales y locales, en sus respectivas competencias, en los términos de la fracción XXXI del artículo 123, apartado "A" y 527 al 529 de la Ley del Trabajo.

Por lo que, Previamente, en 1929, se determinó que la Ley del Trabajo sería unitaria y se expediría por el Congreso Federal; pero, su aplicación correspondería a las autoridades federales y a las estatales, en sus correspondientes fueros; y, por eso, el presidente Portes Gil, en 1929, presentó un proyecto, desechado por la oposición de las Cámaras y del movimiento obrero, al establecer el principio de sindicación única, y **el arbitraje obligatorio de las huelgas**; pero, en 1931 se emitió la primera Ley Laboral; magnifico antecedente de la actual, porque cumplió con eficiencia su papel de justo equilibrio laboral; aclarada y ampliada con la de 1970, producto de las ideas de Mario de la Cueva.

2.- LEY FEDERAL DEL TRABAJO VIGENTE

Considerando que la Ley anterior, había cumplido, eficazmente la función a la que fue destinada, por haber apoyado el progreso de la economía nacional y

la elevación de las condiciones de vida de los trabajadores, se procedió a elaborar una nueva Ley Federal del Trabajo, acorde a la evolución del proceso democrático, y al desarrollo socioeconómico del país; en tanto que, la legislación del trabajo, es y seguirá siendo, punto de partida para el desenvolvimiento de los principios de justicia social, con sustento en el artículo 123 constitucional; por lo que, las fuerzas vivas, los trabajadores, patrones y sindicatos, institutos jurídicos, económicos, iuslaboralista y autoridades del trabajo, como representantes de los intereses nacionales, procedieron a la formulación de una nueva Ley Federal del Trabajo, vigente a partir de 1970.

El presidente, López Mateos, 1958-1964, había designado una comisión que preparara el anteproyecto de Ley Laboral, encabezada por el maestro Mario de la Cueva, determinando las reformas a las fracciones II, III, VI, IX, XXII y XXXI, del apartado "A", del artículo 123 Constitucional, que armonizara con la conciencia universal, bajo un concepto más humano y moderno, respecto al trabajo de los menores, a los salarios mínimos, al procedimiento, a la participación de las utilidades, con precisión, sobre la división de la competencia de las autoridades federales y locales del trabajo. Como no culminó el proyecto, para 1967, el presidente Díaz Ordaz, designó otra comisión encabezada por el mismo laboralista, que por fin, en los primeros días de 1968, se concluyó y remitió a los sectores interesados, siendo aprobado por la clase trabajadora; y, con algunas oposiciones de los patrones, se envió al Congreso, con su correspondiente exposición de motivos; y, con opiniones de los patrones, sobre aspectos inaceptables, objetables y no, con innovaciones como la huelga en el contrato ley, el desistimiento tácito, de la acción, la propina como parte del salario, el pago doble del tiempo que exceda al trabajo ordinario, la prima dominical, el pago de los días de descanso, con salario triple, la prima vacacional, el aguinaldo, las becas, y el fomento del deporte, la indemnización en caso de reajuste, interrupción de jornada durante media hora, la integración del salario, el escalafón ciego, prima de antigüedad, entre otros que no fueran atendidas; **aprobándose y entrando en vigor el primero de mayo de 1970, como el estatuto que se propone satisfacer las necesidades materiales de los trabajadores y dar realidad a los ideales de justicia social, que se propusieron los creadores del artículo 123 Constitucional**, conteniendo las ideas y ansias de justicia social conformadas dentro de las realidades vivas, producto de las deliberaciones de quienes en un momento dado se propusieron sincera y noblemente la erradicación de la miseria de un pueblo ávido de justicia y redención.

Esta Ley, "no es, ni puede ser, todo el derecho del trabajo; es solamente una fuerza viva y actuante, que debe guiar a los sindicatos (y a los trabajadores frente a los dirigentes, que caigan en la deshonestidad, el desacierto o ególatras conductas) en su lucha por mejorar las condiciones de prestación de los servicios, y a los patrones para atemperar la injusticia que existe en sus fábricas. Tampoco es obra final, por lo que deberá modificarse en la medida en que lo exija el proceso creciente del progreso nacional, para acoger los grupos de

trabajadores aún marginados superando constantemente, hasta la meta final, las condiciones de vida de los hombres sobre cuyos cuerpos está construida la civilización."⁷⁷ Se han operado reformas al artículo 123 Constitucional y a la Ley Federal del Trabajo; en 1974, sobre la defensa de la maternidad, sobre competencia respecto de ramas de la industria, sobre pagos adicionales en participación de utilidades, capacitación y adiestramiento, seguridad e higiene, 1975, 1976, 1978; sobre el derecho a la habitación, derecho al trabajo digno y socialmente útil; en 1980 se modificaron en su integridad los títulos catorce, quince y dieciséis, derogando otros para establecer la base de un nuevo DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO; en 82 y 84, sobre ampliación a la aportación patronal a INFONVIT, y varias más, posteriormente. Amén de las que deben hacerse en el futuro próximo.

3.- LA EVOLUCIÓN HACIA UNA NUEVA IDEA DEL DERECHO DEL TRABAJO.

El trabajo fue el deber de los esclavos y los siervos. Los hombres libres, los patricios, los militares y los jefes del estado, especulaban para crear las ciencias, conquistar, gobernar y hacer leyes a su modo. Fue la conciencia de clase y honestidad de convicciones, la capacidad de análisis sobre las realidades sociales y el conocimiento de la auténtica naturaleza del trabajo, lo que llevó al pueblo trabajador a emprender la revolución social que reconociera sus derechos, colocando frente a frente a los poseedores de los medios de producción, con los que entregan su fuerza de trabajo y aportan el factor supremo, de la economía, en la cual se sustenta la existencia y desarrollo de la vida social. Guías de los trabajadores, hubieron de ir destruyendo las teorías aristotélicas, patrísticas, escolásticas y fisiográficas, y las de sus seguidores, que no parten de la realidad de la vida, sino de la idea divina panteísta; "lo divino del estado es la idea, tal como existe sobre la tierra", diría Hegel; o al historicismo, positivismo o realismo sociológico, más adelantado, pero no menos irreal; que contravenían la concepción materialista de la historia, considerando el devenir social, sin concebir a la sociedad nueva, a la que hay que ir ajustando las leyes con sentido equitativo y justo; que si no erradican, moderan, la explotación del hombre por el hombre, en aras de un reconocimiento acertado al trabajo de quien lo realiza y al sentido con que lo entrega; y si es menester, de cómo lo debe entregar.

Se fue dando, así, cauce a UN DERECHO NUEVO, como el que actualmente tenemos; con una clasificación, que supera a la de Jorge Jellinek, quien precisó la tradicional división en derecho público y privado; excepto oposición en lo sustancial de la legislación, definiendo al primero como: el que reglamenta la organización y actividad del estado y demás organismos dotados de poder público y las relaciones en que intervienen con ese carácter; al segundo, como el que rige la vida del hombre y de las personas jurídicas carentes de poder público y las relaciones en que intervienen, bien entre sí, bien como titulares de poder público que actúen con carácter de particulares; con sus respectivas

⁷⁷ De la Cueva, Mario, op. cit. T. I. p. 60

divisiones. De ahí que se afirmara que: el derecho privado era un derecho para los hombres, en tanto el derecho público era un derecho para el derecho privado.

El derecho civil, apoyado en esas ideas, no podía, ya, resolver las cuestiones, porque resultaba impotente ante los requerimientos del derecho del trabajo, que venía *luchando por su* autonomía y por *la* creación de un tercer género, que rompiera la dicotomía derecho público- derecho privado. Contra dicha clasificación, el movimiento obrero tuvo que vencer la resistencia del capital y del Estado, sobre la clasificación formal individualista, para imponer las instituciones de derecho colectivo y, con ello, la teoría del social, como *un derecho nuevo*, presentado, por primera vez, en la Constitución Mexicana de 1917; cuyas fuentes nacen en los movimientos europeos, con programas y planes fijados por quienes emprendieron la revolución mexicana, haciendo acopio de las legislaciones estatales que la antecedieron, desde 1904, 1906 y anteriores, en nuestro propio México.

El rompimiento de la dicotomía, derecho público-derecho- privado, obedece, por tanto, a que surge la idea sobre un nuevo derecho, dividido en laboral y agrario, por un lado y, el económico y el cooperativo, por otro; los que adquieren un carácter fundamental de SOCIAL, al tutelar, frente a grupos minoritarios, el interés de amplios sectores con identidad definida, en que se sustenta el carácter de la esencia y naturaleza de la sociedad emergente; con el apartamiento de los criterios formales deterministas y la sustitución de éstos por uno material, sustancial, dialéctico, nuevo; así como por la nueva concepción de la función del DERECHO CONSTITUCIONAL, que reafirma las ideas de soberanía del pueblo y su representación política a través de la división de los poderes y el respeto, cada vez mayor, a los derechos humanos, desde el punto de vista individual y colectivo.

Con lo anterior, se da la nueva clasificación jurídica, derivada del nuevo tipo de *constitución*, que lleva en su esencia ese renovado contenido, sentido de organización y desarrollo de la sociedad nacional de cada estado, con los cuatro principios señalados por Carlos schmitt: soberanía del pueblo, representación política, derechos humanos y separación de poderes, *el tercero compuesto de dos elementos: los derechos del hombre o derechos individuales y los derechos sociales, cuyos puntos de unión y diferencias se dan, porque, en tanto que, la declaración de los derechos individuales del hombre son el legado de las luchas del siglo XIX, por la libertad, La Declaración De Los Derechos Sociales, del trabajo y del campesino, son resultado del triunfo de los trabajadores del campo y de la ciudad, en el siglo XX, pero poseen el mismo rango y, juntos integran los derechos humanos reconocidos y garantizados por el pueblo y su constitución;* derecho supraestatal, intocable para los poderes legislativo, ejecutivo y judicial.

Lo anterior, porque el origen de los poderes es obra del propio pueblo, para que cuiden de la efectividad de aquellos derechos. En efecto, las dos

declaraciones y su consecuente supremacía sobre las restantes normas de orden jurídico, derivan de los argumentos que por voluntad del pueblo precisaron los constituyentes con base en un auténtico reconocimiento a los derechos naturales del hombre, la primera en el siglo XVI, tomando como base los antecedentes filosóficos de la antigüedad y medioevo, destacando el de libertad de pensamiento y conciencia, de propiedad, en el siglo XVII por Lock, "porque la tierra llevaba dentro de sí, el trabajo que el hombre incorpora al cultivarla"; al que le siguieron los de industria y comercio, desmentidos por Ponciano Arriaga, al sostener en el Constituyente de 57 que: "La propiedad sobre la tierra solo se justifica por su cultivo"; de donde se deduce que la propiedad no implica el derecho de explotación del hombre por el hombre; argumento que dio base al artículo 27 Constitucional de 1917.

Los derechos individuales son, por tanto, los de conciencia, de pensamiento, de aprendizaje y de enseñanza y los de libertades inherentes a la persona física, como el trabajo, los procesales y los de tránsito, LOS DE PROPIEDAD SOBRE LA TIERRA se habían suprimido por el artículo 27 Constitucional; en cambio, LOS DERECHOS SOCIALES, son aquellos que se proponen entregar la tierra a quien la trabaja y asegurar a los hombres que vierten su energía de trabajo, su salud y su vida a la economía, en el presente y futuro una situación que les haga posible un vivir conforme con la naturaleza, la libertad y la dignidad humanas.

LA "IDEA NUEVA", del derecho; en particular del Derecho del Trabajo, en México, deriva de que, su autonomía plena, sus raíces, su sentido y su finalidad, se hallan en el artículo 123 constitucional, en tanto declaración de los derechos sociales de los trabajadores; como la de los campesinos, en el artículo 27, que constituyen la decisión prístina, o principio jurídico fundamental, nuevo, adoptado por la Asamblea Constituyente de Querétaro. Es consecuencia, directa, de dicha declaración; y, de ahí, la autonomía plena del Derecho del Trabajo; por eso, no se hallan sus raíces en el derecho público o derecho privado; y, así, debe interpretarse, como diferente a éstos; en especial a partir de la Ley Federal del Trabajo de 1970.

Sin embargo, la unión de los derechos individuales y derechos sociales, resulta de que los primeros, del pasado, y los segundos del siglo XX y presente, tienen UN FUNDAMENTO y una mira únicos: *al hombre real, al que vive en los campos y en las ciudades, al que debe desdoblarse su personalidad entregando su energía de trabajo a la economía, ya del mundo capitalista, bien del socialista; y, que, a la vez, usa su libertad para labrar su cultura y la de la humanidad; en donde se pueda conjuntar el derecho a la libertad con el derecho al bienestar material, poniendo las fuerzas económicas a su servicio; de cuya manera los derechos sociales se presentarán como la base que haga posible el goce pleno de la libertad, para vivir en libertad; porque se reafirma que, los derechos sociales constituyen un límite al ejercicio de los derechos y libertades económicos que la*

burguesía impuso en las declaraciones de los derechos del hombre, cuando se trata de las relaciones laborales, como resultado de una larga evolución y de una lucha contra concepciones que se negaban a aceptar los principios que, ahora, yacen en el fondo del artículo 123 Constitucional.

SEXTA PARTE CARACTERES DEL DERECHO DEL TRABAJO.

CAPÍTULO PRIMERO SIGNIFICADO Y DEFINICIÓN

1.- DENOMINACIÓN DEL DERECHO LABORAL.

Laboral viene de "labor" que significa "trabajo". Es un derecho de y para la clase trabajadora, dadas las características, atributos o cualidades peculiares, que distinguen al Derecho del Trabajo de los demás, ya que, por sus matices, origen y alcances, le dan una fisonomía propia y pionera en muchos y diversos aspectos. Obviamente, la existencia, de diferentes clases sociales, como son los poseedores privados de los medios y de las fuerzas productivas y los desposeídos de los mismos, patrones y trabajadores asalariados, o sea, de los dueños del capital y los sin capital, han dado la diferenciación al derecho en diferentes ramas; teniendo que, así como la burguesía (el capital) se impuso a partir de 1789, como poder real, con un derecho constitucional que le dio fuerza absoluta a los códigos civil y penal que protegía la propiedad; así, a partir de 1917, en México, y luego en Weimar, en 1919, con sus respectivas constituciones, le dieron poder real a la clase trabajadora, e inscribieron en ellas el derecho de ésta, para organizarse en sindicatos y luchar frente al capital mediante la huelga, a efecto de negociar y contratar colectivamente; y, así, se van estableciendo las diferencias entre los derechos económicos del capital y los de la clase trabajadora, así se llegan a determinar, por un lado, los derechos individuales del hombre y por otro, los derechos sociales de los campesinos y de los trabajadores; el primero, como derecho impuesto por los propietarios al estado para que les asegurarán la explotación libre de sus riquezas y la explotación del trabajo, el segundo, asumido por la clase trabajadora frente a la capitalista; siendo así que se desprende y constituye como *UN DERECHO DE Y PARA LOS TRABAJADORES, a efecto de atemperar la explotación del trabajo asalariado, elevando la huelga a la categoría de acto jurídico; imprimiendo, al Derecho del Trabajo, su esencia y naturaleza, de PRIMER DERECHO DE CLASE, exclusivo de la clase trabajadora; porque la huelga, no tiene equivalente; ya que, el paro, que se reconoce a los patrones, no es un instrumento de lucha, sino un procedimiento contencioso ante las juntas de conciliación y arbitraje para que determinen si las condiciones económicas de los mercados imponen la suspensión temporal de actividades de las empresas; y, en esto radica su primera característica.*

2.- ENUNCIACION DE CARACTERES DEL DERECHO LABORAL.

Con el señalamiento anterior, como primordial característica del derecho del trabajo, se dan, cuando menos, las que a continuación se precisan:

a).- SU FUERZA EXPASIVA.

Ya que, aun cuando nuestro derecho se desprendió de los principios en que se sustenta el derecho civil y, aún el público, a partir de la Asamblea Constituyente de 1917, en México, como una de las decisiones políticas fundamentales adoptadas por el pueblo en un acto de soberanía, hace del Derecho Laboral, uno de los elementos básicos del nuevo Derecho Constitucional, como los nuevos derechos de la persona humana y una fuerza viva y activa, al servicio de la democracia, que ama a la persona-trabajador y aspira a la justicia social; en donde el trabajo, ya material o intelectual, debe estar regido por el estatuto laboral, cuando reúna *los caracteres de la relación de trabajo*, cambiando los términos del binomio *derecho privado-derecho del trabajo*, por el *derecho del trabajo- derecho privado*, para ubicar al laboral como la regla, sea, el derecho común para las prestaciones de servicios, en tanto el civil y el mercantil son las normas de excepción; declarándose el primado del derecho del trabajo, como tuitivo del trabajador asalariado; y, que, algún día, podrá ampliarse hasta llegar a extenderse, a todas las personas que tengan necesidad de ello, como la Seguridad Social; que, actualmente, ya constituye *un estatuto nuevo*, no sólo como derecho de clase, sino, incluso, como preludio al DERECHO DEL MAÑANA, de ese futuro al que aspiraba Mario de la Cueva, en el sentido de que, se fundiera en el *DERECHO DEL HOMBRE*, en un mundo, en donde se cumpliesen los postulados protectores de la salud, la vida y la energía de trabajo de los hombres, en donde cada persona se conduzca por una vida decorosa, en que se respete la libertad y la dignidad humanas; y en el que, por lo menos, los reinos del pensamiento, de la ciencia y del arte, de la formación de las personas, sean libres, y accesibles, se apoye al artesano, al campesino, al profesionista, que sean realmente honestos.

Si nos atenemos al contenido, humanístico y racional sentido, del Derecho del Trabajo, se podrán crear recursos disponibles, reales, para lograr el pleno disfrute del derecho de toda persona a una alimentación adecuada, sin discriminación de ningún tipo, ya que resulta inadmisibles que a 90 años de la Declaración de los Derechos humanos, (16-10-08), la FAO, ni siquiera ha adoptado una declaración sobre derecho a la alimentación, (apenas, en el D. F., se han establecido comedores comunitarios y públicos, casi gratuitos) para que se tomen medidas adecuadas, sin discriminación de ningún tipo; no obstante que, al menos, la sexta parte de la población mundial sufre grave inseguridad alimentaria; lo cual tiene que ver con la pobreza extrema, que cada día se agudiza, sin visos de erradicarla, porque las percepciones para su manutención son cada vez más humillantemente bajas. No olvidar que, un mundo, en donde falta la libertad, para

satisfacer sus necesidades más apremiantes, quizá no valga la pena vivirlo. "Falta mucho para vencer la pobreza", señaló el Secretario General de la Organización de las Naciones Unidas, Ban Ki moon; "hay avances en la lucha contra la miseria, pero es necesario intensificar esfuerzos para lograr las metas del milenio." De ahí que el derecho laboral deba seguir extendiendo su manto protector.

b).- ES DERECHO UNITARIO.

Una característica más, radica en que "ES UN DERECHO UNITARIO", (este aspecto se amplió, en la parte fundamental del trabajo, sobre cómo estudiar el Derecho Del Trabajo). Sin embargo, como lo postula de la Cueva,⁷⁸ consiste en que ha devenido un estatuto unitario, una congerie de principios que proceden de un mismo fundamento, que son las necesidades materiales y espirituales de la clase trabajadora y de sus miembros y una finalidad que es siempre la misma: la justicia social que ama para todos los trabajadores una existencia digna de la persona humana; sin ignorar la presencia de grupos de normas e instituciones que teniendo el mismo fundamento e idéntica finalidad, muestran caracteres secundarios diversos; y que por eso, debe hacerse una división convencional para su estudio, como se propone en este trabajo. Estatuto, del lat. Statutum: regla o disposición legal. Se aplica el término, en general, a todas las leyes, ordenanzas o reglamentos. Cada disposición de una ley es un estatuto que permite, ordena o prohíbe alguna cosa, es un ordenamiento o régimen jurídico, al cual se está sometido en relación con la nacionalidad; o cuerpo normativo que incluye normas, jurídicas de conducta humana relativas a las personas o a las cosas".

c).- ES UN ESTATUTO DE LOS DERECHOS MÍNIMOS.

El derecho del trabajo, es, además: los DERECHOS MÍNIMOS, que el pueblo y el poder legislativo garantizaron a los trabajadores en la Constitución y en la Ley Federal del Trabajo. En efecto, doctrinariamente, en México, se sostuvo, sobre todo, por de la Cueva, (aunque no se haya llevado a efecto y que, por eso, ahora lo proponemos) la división del Derecho del Trabajo, o Declaración de derechos sociales, en "PARTE NUCLEAR Y ENVOLTURA PROTECTORA", y que, en la primera, únicamente, se contenían los beneficios mínimos que el pueblo aseguró en su Constitución a los trabajadores, por la prestación de sus servicios; por eso, la parte introductoria del artículo 123 Constitucional precisa lo que serán las bases para la expedición de las leyes del trabajo, las cuales no podrán controvertirse, por ser los elementos o derechos básicos, el contenido mínimo que el poder legislativo quiso asegurar a los trabajadores en la Constitución, y que, como EL SEGUNDO MÍNIMO, se dio en la ley, y se puede seguir dando en la práctica; independientemente de que, luego se vayan rodeando o envolviendo por otros, los que devienen en la "envoltura", y que por tener el mismo fin y ser de la misma naturaleza, llegan a formar y a enriquecer al mismo estatuto, pero que siguen teniendo diferente alcances inmediatos, según la

⁷⁸ De la Cueva, Mario, op. cit. t. II, pp. 93 y 94.

persona y el momento histórico de su formación; y, por eso, se dividen, para su análisis y aplicación. Entre tales mínimos, tenemos los salarios, vacaciones, aguinaldo, participación en las utilidades de la empresa; pero también se señalan las obligaciones máximas de trabajador, que podrán ser menores, (las horas extraordinarias).

d).- ES UN DERECHO INCONCLUSO.

Es, también, DERECHO INCONCLUSO, dado que surgió por etapas y va en relación con el desarrollo social, particular y general; y, en esa razón, se van acercando las finalidades inmediatas y mediatas, que irán aumentando según los principios e instituciones en que se sustenta esta nueva rama del derecho, que abandonará algunas formas y contenidos y surgirán otras que le den mayores alcances.

Al respecto es importante señalar que, todos los cambios en México, se han dado en función de imitaciones del extranjero, excepto por lo que respecta al Derecho Laboral, el cual, con características propias avanzadas, equitativas, protectoras de la clase trabajadora frente al patrón y al propio Estado, se dio el pueblo, conjugando las garantías individuales y los derechos sociales, con predominio de estos últimos, en la Constitución de 1917, antes que en cualquier otro país; a diferencia de los demás derechos, ya que, "A lo largo de su historia, México, siempre ha intentado llevar a cabo cambios, pero buscando modelos extranjeros de referencia. A su vez, las elites han sido las que han impulsado estas modificaciones mientras que la sociedad o los ha apoyado o manifestado resistencia. Otra constante a lo largo de estos 200 años de historia es que de manera implícita o explícita los cambios de nuestro país corresponden con lo que ocurre en el mundo, es decir, "La globalización no tiene nada de nuevo." "La modernización no necesariamente es producto del proyecto de cambio, hay interacciones donde frecuentemente hay resultados inesperados"⁷⁹ de cambio, y, así se da, se debe dar, en derecho laboral.

e).- ES "DERECHO IMPERATIVO".

ES, "DERECHO IMPERATIVO". Desde que surgió como tal, al separarse del derecho privado y del público, en cuanto legislación ordinaria, y plantarse en el plano superior de los derechos humanos; quedó, asentado, por doctrina y por derecho, su imperatividad absoluta; pues solo así podría aminorar la explotación del trabajo; de ahí que en la Constitución y en la Ley se establezca que. sus disposiciones son de orden público y que, no producirá efectos la renuncia que haga, el trabajador, a las disposiciones que lo benefician, porque hacerlo, dañaría

⁷⁹ Marván Laborde, Ignacio, Seminario "Historia Crítica de la Modernización en México", "desde el punto de vista crítico, sobre los diferentes proyectos de cambio y modernización de nuestra historia, a la luz de las perspectivas actuales", "un juicio histórico sobre sus responsabilidades en los procesos de cambio que se han emprendido en el país", cit. pos. Mariana Norandi, "La Jornada, 12 -07-08, p. 10.

a la clase a que pertenece y equivaldría a la entrega de su dignidad; reviviendo la formula dejar-hacer dejar-pasar; por lo que, sin prohibir la renuncia del patrono a los mandamientos que pudieran favorecerle, si lo hace a favor del trabajador; como se precisa en la fracción XXVII apartado "A" del artículo 123 Constitucional, 5 y 394 de la LFT. Siendo al Estado a quien obliga la función social de vigilar la aplicación de las normas de trabajo, poniendo del conocimiento de los empresarios las violaciones que hubiese, a través de la *inspección del trabajo*; en cuanto violaciones al derecho social, diferentes a las del derecho individual; conforme al artículo 540 de la Ley Federal Trabajo.

f).- ES DERECHO PROTECTOR DE LA CLASE TRABAJADORA.

De esto no hay duda; pero, por disposición del pueblo, respecto de la parte nuclear, y cuya supremacía se reafirma en relación con la parte colectiva, (ahora primera parte de la envoltura protectora) al disponer los sindicatos, de la huelga, para luchar contra el capital, sin la intervención del Estado; en tanto los patronos carecen de un derecho colectivo en tal sentido. En cualquier modalidad y nivel, como señala el artículo 18 de la Ley, "en los casos de duda, prevalecerá la interpretación más favorable al trabajador"; y no como una norma protectora del débil, contra el fuerte, porque su esencia es más bella, en tanto que, en la oposición entre valores humanos y los intereses materiales de la economía, la justicia impone la supremacía de aquellos. Una idea de protección a la clase trabajadora por el Estado y el capital, simple y llana, lesionaría la dignidad del trabajo, porque no es, ni debe ser, tratado como un niño al que debe proteger su tutor, sino como un conjunto de seres humanos que debe imponer lo que fluye del artículo 123 y de la Idea de la justicia social; de ahí deriva el carácter de Derecho Protector de la Clase Trabajadora.

CAPÍTULO SEGUNDO

ALGUNOS PRINCIPIOS FUNDAMENTALES DEL DERECHO EN GENERAL Y DEL LABORAL EN ESPECIAL

El presente capítulo corresponde a los artículos 1°. Al 7° De la Ley federal del trabajo, en tanto que en ellos se asienta lo relacionado con "los caracteres", anteriormente señalados, y con los "Principios Generales", del derecho del trabajo, como son: "objetivos de las normas del trabajo", "naturaleza de las disposiciones laborales", "libertad de elección del trabajo", y en qué caso podrá vedarse el derecho a esa elección, el "carácter de orden público" de las disposiciones laborales y qué cláusulas no producirán efecto alguno, cómo serán aplicables las leyes respectivas y los tratados celebrados en los términos del artículo 133 de la Constitución y la mayoría en el empleo de trabajadores mexicanos.

1.- LOS PRINCIPIOS, EN CUANTO AL DERECHO EN GENERAL. SU FUNDAMENTO.

Del latín *principium*, principio. Son los más generales fundamentos de ética social, derecho natural o axiología jurídica, descubiertos por la razón humana, fundados en la naturaleza racional y libre del hombre, los cuales constituyen las raíces de todo sistema jurídico posible o actual; son criterios o entes de razón que expresan un juicio acerca de la conducta humana a seguir en cierta situación. Los principios generales del derecho; se afirma, son los principios más generales de ética, derecho natural o axiología jurídica, descubiertos por la razón humana, fundados en la naturaleza racional y libre del hombre, los cuales constituyen el fundamento de todo sistema jurídico posible o actual. Son criterios o entes de razón que expresan un juicio acerca de la conducta humana a seguir en cierta situación: "dar a cada quien lo que es suyo"⁸⁰, etc. Independientemente de la distinción entre si son de derecho natural o del derecho positivo; el derecho, y sus principios, siempre son obra de la razón humana, aun cuando su cumplimiento se asegura por la coacción del poder público.

Suelen involucrarse, en general, en la diferentes ramas del derecho, en la búsqueda de la Libertad, Igualdad, Certeza y Seguridad Jurídica, en cuanto postulados que sirven de estructura a la propia ciencia del derecho, sin tener prelación cuando requieren como presupuesto real la ausencia de disposición aplicable al caso, de laguna de ley. Son las proposiciones de la ciencia del derecho, dirían algunos. Consideramos como tales, las reglas universales que la razón especula, generalizando por medio de la abstracción las soluciones particulares que se obtienen partiendo de la justicia y de la equidad sociales, y atendiendo a la naturaleza de las cosas positivas; reglas que constituyen como

⁸⁰ Nuevo Diccionario Jurídico Mexicano, t. P-Z, Edit. Porrúa y UNAM, Méx. 2001, p. 3027.

una especie de Derecho Universal Común, general por su naturaleza y subsidiaria por su función, que suple las lagunas de las fuentes formales del derecho. Para otros, son aquellos a través de los cuales se proponen inducir, por medio de la legislación comparada, las reglas comunes de los pueblos. Españoles, como Sánchez Román, afirman: son principios generales del derecho, los axiomas o máximas jurídicas recopiladas en las antiguas compilaciones (digesto, Decretales; partidas, etc.) Burón dice: son los dictados de la razón admitidos por el legislador como fundamento inmediato de sus disposiciones y en los cuales se halla contenido su capital pensamiento.⁸¹

Los del *Derecho Laboral*, en parte, difieren de los del DERECHO EN GENERAL; *difieren, también, de lo que son sus características*, ya que sus conceptos requieren de una interpretación evolutiva que permita adaptarlos a un mundo cambiante, en forma tal que aseguren no solo su permanencia sino que mejoren el sentido y contenido de sus normas, sin violar su texto vigente, como la libertad de asociación, etc. Para algunos, son los del Derecho Natural, conforme a recientes teorías, son los derechos humanos, que se encuentran en la conciencia de todo hombre con sentido de honestidad y justicia, a los que se refiere la Constitución y Ley Federal Trabajo, (Arts. 14 y 17, respectivamente); rectores de justicia y derecho positivo en cuanto criterios definidos para interpretar la Ley.

El reconocimiento de los principios, son por tanto, en derecho laboral postulados reconocidos por el Estado, que garantizan a los trabajadores y empleadores la constitución y el funcionamiento profesionales para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses. El reconocimiento de los principios sindicales ha sido realizado por los Estados Modernos y, lo propio ha hecho la OIT, a partir del tratado de Versalles, luego en 1948, en su Convenio número 87, adoptado por la Declaración de san Francisco y reafirmada por siempre y se asentaron en la Fracción XVI del artículo 123 Constitucional apartado "A" y X del "B", así como en los artículos 354, 385 de la Ley federal del trabajo y respectiva de la Burocrática, en relación con la sindicación libre y demás.

2.- PRINCIPIOS REFERIDOS AL DERECHO LABORAL

Se hace referencia a ciertos hechos e ideas que constituyen el fondo filosófico, sociológico, ético y jurídico de nuestra disciplina, recogidos y concretados en luchas y convenciones internacionales, continentales y, sobre todo, nacionales; como aquella de que: "El trabajo es un derecho y un deber sociales", expresión de una concepción solidaria de la vida orientada a la justicia social; y el que postula que: "La sociedad tiene el deber de crear las condiciones que permitan al hombre cumplir con su deber de trabajar"; los generados en la concepción, moderna, de la sociedad y del derecho, de los laboristas mexicanos, de la segunda mitad del siglo anterior, que se sustancia en que, al hombre, en la sociedad, se le imponen deberes y se le conceden derechos,

⁸¹ Diccionario Jurídico, Edit. SISTA S. A. de C. V. México, D.F. 2005, p. 236.

derivados unos y otros de su naturaleza social; ya que: "*La sociedad tiene el derecho de exigir de sus miembros el ejercicio de una actividad útil y honesta, y el hombre, a su vez, tiene derecho a reclamar de la sociedad la seguridad de una existencia compatible con la dignidad de la persona humana*".

El derecho del hombre a la existencia tiene, hoy, un contenido nuevo: en el pasado, significó la obligación del Estado de respetar la vida humana y dejar al hombre en libertad para realizar por sí mismo su destino; en el presente, el derecho del hombre a la existencia quiere decir: obligación de la sociedad de proporcionar a los hombres la oportunidad de desarrollar sus aptitudes. En ejecución de cuyos principios el artículo 29 de la Carta de la Organización de los Estados Americanos, precisa: "El trabajo es un derecho y un deber social y que el hombre tiene derecho a alcanzar su bienestar material y su desarrollo espiritual." Lo cual coincide con la vieja idea del derecho natural, según la cual, "a nadie puede impedirse el ejercicio de una actividad honesta", pero no se limita a este valor negativo, sino que tiene un mayor contenido; dado que: "La sociedad tiene derecho a esperar de sus miembros un trabajo útil y honesto, y por esto, el trabajo es un deber, pero el reverso de este deber del hombre, es la obligación que tiene la sociedad de crear condiciones sociales de vida que permitan a los hombres el desarrollo de sus actividades"; hasta llegar, por qué no, a la idea de justicia, del obligado mañana, del olvidado Marx: "de cada quien según sus actitudes, a cada quien según sus necesidades." O, cuando menos, como en el socialismo, "de cada quien toda su capacidad, a cada quien según sus merecimientos." Porque, en esa sociedad futura, "el trabajo, entendido como el valor supremo, será un deber creador de derechos." No como ahora. "Hacen como que me pagan, hago como que trabajo". O peor, mientras más me paguen, mejor, lo merezca o no.

3.- EL PRINCIPIO (IDEA) DE LA LIBERTAD Y EL DERECHO DEL TRABAJO.

En cuanto a esto, señalamos que, referida a los derechos humanos, en sus dos aspectos, *como derechos individuales del hombre y derechos sociales del trabajador*, se proponen realizar el máximo de libertad para el trabajo; desde el punto de vista de la persona física y colectiva; de donde se tiene que, el primero es el inicio del segundo. El primero, reconocido desde la Constitución de 1857, inspirado en la Declaración Francesa de 1789, se reafirmó en 1917; por lo cual "La libertad del hombre no puede sufrir pérdida, menoscabo o restricción alguna por y durante la prestación de su trabajo;" ni podrán establecerse distinciones entre trabajadores por motivo de...", (Art. 3º- L.F.T.); ya que, las ideas de libertad e igualdad marchan juntas por el camino del Derecho del trabajo: "La igualdad sin la libertad no puede existir y ésta no florece donde falta aquella"; la primera, es la idea fuerza, que impulsó a los hombres a la batalla por nuestro instituto, y continúa siendo uno de los factores más poderosos para su integración, ya que, sobre las libertades individuales se logró un segundo propósito, "las libertades colectivas" el más alto: "*la igualdad del derecho del trabajo y el capital*", para la fijación de las condiciones generales de trabajo;

constituyendo una fuerza viva al servicio del trabajo y a virtud de él, "los beneficios, cualquiera que sea su naturaleza, que se concedan a un trabajador, en un contrato colectivo, deben extenderse a quienes cumplan un trabajo igual; de ahí lo de "la nivelación de condiciones de trabajo"; por aquello de, para trabajo igual salario igual, artículos 3, 56 y 86 Ley Federal Trabajo.

4.- EL PRINCIPIO DE LA DIGNIDAD HUMANA DEL TRABAJADOR.

Razones similares, son válidas sobre los principios de: "LA DIGNIDAD HUMANA, DEL TRABAJADOR"; el de "UNA EXISTENCIA DECOROSA"; y el de "LA RESPONSABILIDAD Y EL DERECHO AL TRABAJO"; sustanciados en los artículos del 1 al 5 de la LFT. La *primera*, tiene sus raíces en "los atributos que corresponden al hombre por el solo hecho de serlo, y el primero, de todos, es que: es un ser idéntico a los demás, de tal suerte que, el trabajador, tiene indiscutible derecho a que se le trate con la misma consideración que el empresario pretenda para él. Aunque guarden posiciones distintas en el proceso de producción, porque su naturaleza, como seres humanos, son también los mismos, artículo 132 fracción VI, de la propia Ley Federal del Trabajo.

La *segunda*, como finalidad última o suprema de nuestro derecho, lo es, "otorgar a los trabajadores una existencia decorosa a partir de la percepción y función de los salarios", que deben otorgárseles. Porque, a través de ellos, se debe dar a cada quien lo que necesite, para subsistir con dignidad. En relación a este punto, es importante señalar lo expresado, al respecto, por el presidente de la Cuba socialista, después de 49 años de lucha libertaria, "pidió a los cubanos trabajar más y con mayor eficacia, dijo que los salarios sólo se aumentarán con "realismo" y anunció que se retrasarán las jubilaciones en cinco años, se reducirán los subsidios y se establecerá un sistema general de impuestos. "Socialismo significa justicia social e igualdad, pero igualdad de derechos, de oportunidades, no de ingresos" "igualdad no es igualitarismo". "Este, en última instancia, es también una forma de explotación: la del buen trabajador por el que no lo es, o peor aún por el vago". El mandatario cerró la primera de las dos sesiones anuales de la Asamblea Nacional del Poder Popular... "(Es inevitable que sufriremos cierto impacto en algunos productos y servicios)" "y a los defectos estructurales de un país con recursos y fuerza laboral calificada, pero con baja productividad."

Castro llamó a los maestros retirados a que regresen a las aulas, para compensar la carencia de personal docente, y exhortó a trabajadores del campo y en la construcción, dos claros ejemplos de sectores en los que hay recursos pero falta fuerza laboral. "... reconoció que el salario "es insuficiente", reiteró su decisión de autorizar aumentos graduales, dependiendo de la economía del país, y que no se comprometía con fechas ni sectores. "Es mi deber expresarlo con franqueza, pues no sería ético crear falsas expectativas. Decir lo contrario sería engañarlos". Se establecieron aumento mayores para quienes efectúan trabajos

más productivos, en el campo, la industria, lo servicios, frente, incluso, a empleados, profesionistas, burócratas. La política salarial, dijo, depende de estas condiciones: 1) trabajo útil, 2) eficiencia y ahorro en la producción, sin robo a las empresas, 3) eliminación de gratuidades indebidas y un exceso de subsidios", y 4) un sistema general de impuestos. Con aumento en precios al productor agrícola y una política de salarios por resultado y sin límite máximo, facilitará incrementos si surgen de la productividad... ha endurecido la ofensiva contra el mercado negro, el gran colchón social que amortigua el bajo presupuesto familiar y que en gran parte se nutre de recursos estatales. El régimen fiscal establecerá el que todos aporten, no sólo los autoempleados y microempresas familiares. Anunció, también, un proyecto de ley para retrasar la jubilación, como consecuencia del cambio demográfico... como esperanza de vida"⁸²

En el tercer principio, *referido a la, responsabilidad y al derecho al trabajo*, sin desdeñar la del trabajador, de acuerdo con el artículo 134 de la Ley Laboral, se ha puesto singular atención a la del patrón, del 132 y relativos de la Ley, derivada de la idea nueva, de la responsabilidad, fundada, sobre la naturaleza de la sociedad, sobre los derechos sociales de la persona humana y sobre los postulados de "LA JUSTICIA DEL TRABAJO". Un principio de responsabilidad objetiva, distinto y opuesto a la idea de la responsabilidad individualista, subjetivista y patrimonial del derecho civil; una doctrina que está contenida en la frase del artículo tercero de la Ley, que señala como meta del derecho *el trabajo* - y el de la seguridad social- el brindar a los trabajadores una existencia decorosa; un principio para el presente y para el futuro, cual fuese el sistema económico del mañana. Ahí se encontrará la fórmula de: "dar a cada quien según sus necesidades"; situación al parecer, entendida; cuya Ley contiene los principios que armonizan la doctrina de la responsabilidad con la idea del Derecho del Trabajo y las exigencias del Derecho Social, recorriendo los fines, hasta entender que LA IDEA NUEVA de la responsabilidad es resultado del pensamiento que lucha, desde los orígenes de la civilización y de la cultura, por el primado de los valores humanos sobre los valores materiales de la economía, respecto de que: "no es el hombre el servidor de la economía, sino que ésta es la servidora de aquél;"⁸³ y, por lo que en la práctica, en los casos concretos, se pasó de la teoría del riesgo profesional al RIESGO DE LA EMPRESA, por cuya doctrina, la empresa debe cubrir a los trabajadores sus salarios, salvo los casos expresamente previstos en las leyes, (Art. 106); y queda obligada a reparar los daños que el trabajo, cualesquiera que sean su naturaleza y la circunstancia en que se realiza, produzca en el trabajador.

La Nueva Ley, postula una concepción simplemente humana que deriva de la idea de la justicia social: *la sociedad, tiene derecho de esperar de la persona un trabajo útil y honesto, pero el hombre que entrega a la comunidad la totalidad de su patrimonio, su energía de trabajo, posee el derecho de esperar que, la*

⁸² Cit. pos.: Gerardo Arreóla, corresponsal, "La Jomada, Michoacán, México, 12-07-08, p. 12.

⁸³ De la Cueva, Mario, op. cit. t. I, p. 120.

sociedad y, concretamente, la estructura económica, le asegure una existencia decorosa, la cual solo puede darse, si sus condiciones de existencia le permiten desarrollar en toda su plenitud sus facultades físicas y espirituales. En las tres situaciones, no desentendernos de que, la correlación entre las dos esperanzas, la de la sociedad y la del hombre, deben cumplirse íntegramente: la sociedad puede solicitar del hombre la entrega de su energía de trabajo, pero no puede exigirle nada que abata su existencia decorosa, y sí, en cambio, debe asegurarla, para que alcance los fines supremos de la existencia individual y social. Se dan, también, los PRINCIPIOS DE IGUALDAD y GRATUIDAD, tratados en los rubros sobre "LAS PERSONAS, EL TRABAJO Y EL ORDEN JURIDICO."

SÉPTIMA PARTE LAS FUENTES Y LA INTERPRETACIÓN DEL DERECHO DEL TRABAJO.

CAPÍTULO PRIMERO CLASIFICACIÓN DE LAS FUENTES JURIDICO-LABORALES.

1.- OBJETIVACION Y ENUNCIACION.

Se objetivan en lo establecido en los artículos 17 y 18 de la Ley Federal del Trabajo. El término deriva del Latín Fons-tis: Manantial de agua; o sistema que emite, energía, como calor, luz, electricidad, etc., permanentemente. Respecto del Derecho en General, se entiende como principio, origen, fundamento, o causa generadora, de algo; en este caso, de las normas jurídicas que constituyen el derecho, considerado como producto social. De no existir sociedad, no se requeriría el *derecho*. Las fundamentales son: Históricas, que se refieren a los orígenes o antecedentes en el tiempo y en el espacio, que causaron el nacimiento de las normas vigentes; Reales, Materiales, o sustanciales, que son los hechos y elementos sociales que el legislador observa, contrasta y asimila, considerándolos en la formulación de las legales disposiciones; y, las Formales, que son las que más interesan a nuestro estudio pragmático, del Derecho Laboral, y a las que también se les denomina jurídicas o de derecho positivo.

2.- CLASIFICACION DE LA FORMALES.

Estas últimas, las formales, pueden ser directas o indirectas, se refieran o no a sus causas generadoras, sino a la "forma" como éstas se presentan, estimándose, en la doctrina, como fuentes *DIRECTAS*: "*la Ley*" y "*la costumbre*" y como *INDIRECTAS*: "La jurisprudencia", "La doctrina", "Los principios Generales del Derecho" y "La Equidad". En el Derecho Laboral, la Ley, pierde la supremacía, que tiene en el Derecho Civil, ya que se establecen "mínimos legales" a favor del trabajador, que pueden ser superados por la costumbre y la jurisprudencia (incluso por los contratos colectivos de trabajo, el ordinario y el contrato ley, artículo 394), cuando éstos otorgan mejores condiciones de trabajo y mayores beneficios al trabajador, haciendo que pierdan su categoría principal y se consideren en primer término (la costumbre y la jurisprudencia) como fuentes del Derecho del Trabajo. Por lo que, aparte de la Constitución General de la República, fuente fundamental de toda la normatividad legal de un país, se consideran fuentes formales, generadoras del Derecho del Trabajo, las mencionadas en el siguiente orden:

La Costumbre; La Jurisprudencia; La Ley; La doctrina; y, Los principios Generales del Derecho; siguiéndole en orden, como FUENTES FORMALES

SUPLETORIAS, señaladas en el artículo 17 de la Ley Laboral: La "analogía" que se considera sobre disposiciones que regulen casos semejantes. Obviamente, los principios de justicia social, que deriven del artículo 123 Constitucional. La costumbre y la equidad. Se consideran FUENTES FORMALES ESPECIALES, al Contrato Colectivo de Trabajo que se encuentra por encima de la Ley Laboral cuando sobrepasa los mínimos señalados por ésta, en cuanto se refiera a los beneficios a favor del trabajador, al Contrato Ley y a la Sentencia Colectiva, dictada por Tribunales del Trabajo, en los conflictos colectivos de carácter económico.

3.- OTRA CLASIFICACIÓN DE LAS FUENTES DEL DERECHO DEL TRABAJO.

Existe otra clasificación de fuentes del Derecho Laboral, las Primarias, Especiales y Supletorias: Pertenecen a las *Primeras*: La Constitución, los tratados Internacionales, suscritos, en materia laboral, de los que hay más de 75, la Ley federal del trabajo y sus reglamentos; las *especiales*, son las que están constituidas por el Contrato Ley, los Contratos Colectivos, el Reglamento Interior de Trabajo y los Laudos o Sentencias recaídas en los Procedimientos Colectivos de Naturaleza Económica; las fuentes *supletorias*, son: la Analogía, los Principios Generales de JUSTICIA SOCIAL, la jurisprudencia, la equidad y la costumbre. Sería importante que, con lagunas jurídicas o sin ellas, siguiendo a la escuela histórica, no se olvidara que el DERECHO, es una expresión del espíritu del pueblo, que ha de variar con él y que, por eso, el juez está obligado a separarse conscientemente del precepto legal, cuando éste se halle de tal manera en contradicción con el sentimiento moral de la colectividad que, si se mantuviera, correría mayor peligro la autoridad del derecho y de la ley que con la inobservancia del precepto.

CAPÍTULO SEGUNDO

LA APLICACIÓN DE LAS NORMAS DE TRABAJO: POR RAZÓN DE LA MATERIA, DEL ESPACIO Y DEL TIEMPO.

1.- ACEPCIÓN Y CRITERIOS AL RESPECTO.

Lo anterior se refiere a la **COMPETENCIA**, generalmente definida como la facultad, y a la vez la obligación del juzgador, conferidas por las leyes, de conocer y resolver asuntos determinados puestos a su consideración, como forma de distribución del trabajo jurisdiccional por especialidades entre diversas autoridades. Teniendo que ver, con la **competencia**, entre la Federación y los Estados, el Congreso de la Unión, es el único facultado para expedir leyes laborales, con aplicación en uno y otros ámbitos, federal o local, a efecto de evitar el caos, según se determina en el artículo 123 fracción XXXI, y 527 al 529 de la LFT., por lo que, la competencia ha quedado distribuida, en base a tres criterios: a).- Competencia en razón de la materia, subdividida en razón de los derechos de la nación (como minería, hidrocarburos, etc.), y derivada de la naturaleza del Estado Federal (conflictos y contratos colectivos extendidos a dos o más entidades federativas, condición en que se encuentran los ferrocarriles, entre otras hipótesis); b).- Competencia en razón de la importancia de las industrias, (como ocurrió con la industria cinematográfica); y, c).- Competencia en razón de del territorio: trabajos ejecutados en el mar y en las zonas marítimas, etc. En el entendido de que, la competencia de origen corresponde a los estados, y las autoridades federales tienen una competencia de excepción. (Artículo 124 Constitucional).

2.- EXTENSION TERRITORIAL DE APLICABILIDAD.

El Derecho Mexicano rige todas las relaciones de trabajo que existan sobre el territorio nacional, independientemente del acto que lo genere; para lo cual el artículo 123 constitucional apartado "A" establece que, las diferencias entre el capital y el trabajo se sujetaran a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y los patrones y uno de gobierno. En efecto, ya que, el precepto que le da origen, no se refiere solo a los derechos individuales del hombre; precisa que, toda persona gozará de las garantías que otorga la Constitución; no solo de las garantías individuales, sino de todas. En efecto, *los viejos derechos del hombre y los nuevos derechos sociales del trabajo, se unen en el rubro superior de los derechos humanos*. De donde, la Ley vigente, captó esa doctrina, plenamente, en su artículo primero. Por eso, en este rubro, se reafirman los principios relativos a que, la autonomía de la voluntad no tiene aplicación en el derecho del trabajo y que no se dispone de la eternidad y del poder mágico de hacer que la ley vieja se imponga para siempre a la voluntad del poder legislativo; porque la base del

ordenamiento nuevo es la idea de la relación de trabajo, que consiste en el hecho escueto de la prestación de un servicio, trabajo subordinado, que crea una situación jurídica objetiva, a la que se aplica un estatuto que va de la declaración de derechos sociales a los contratos colectivos, cuya naturaleza es dinámica, lo que da por resultado que viva una transformación perenne, la norma laboral. Lo anterior se materializa en los artículos 123, fracción XXXI de la Constitucional; 527 al 529 y 698 al 706, de la Ley Federal del Trabajo.

3.- LA COMPETENCIA ENTRE LAS JUNTAS LOCALES Y FEDERALES DE CONCILIAIACION Y ARBITRAJE.

En razón al tipo de empleadores que intervienen en los conflictos, según la empresa sea de las que debe conocer la autoridad, entre las Juntas Locales o Federales de Conciliación y Arbitraje, la competencia queda distribuida ente unas u otras, y por supuesto, en los respectivos casos, a las juntas de conciliación dependientes de ambas instancias, según lo dispuesto en las normas anteriormente referidas. Ahora bien, como la Ley del Trabajo es Federal, los trámites ante ambas competencias se rige por el mismo procedimiento; y en razón de que los conflictos han proliferado, en actividades diversas, las Juntas de conciliación y arbitraje se han visto en la necesidad de crear juntas especiales con una distribución en orden a esas diversas actividades económicas; a esta distribución de competencias internas se le denomina *funcional*, ya que sirve para facilitar la función de ¡tripartición de justicia! Por lo que se refiere a los asuntos de carácter colectivo, la competencia está reservada exclusivamente a la Federal, en asuntos federales y a las locales en los negocios de la competencia de las locales. En cuanto a la competencia en razón de la cuantía, en materia laboral no existe diferencia, en lo general, pero se da en asuntos menores según y de acuerdo a lo señalado en los artículos 591 al 603 de la Ley Federal del Trabajo.

CAPÍTULO TERCERO

LOS PRINCIPIOS EN QUE SE SUSTENTAN LOS PRIMEROS SIETE ARTÍCULOS DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

En este rubro se destaca la primera parte de la Ley Federal del Trabajo, correspondiente a los artículos 1º al 7º de la misma, en donde se destaca la contundencia de los alcances de los principios que la informan y sustentan, en favor de los trabajadores, frente a los patrones y al propio Estado, que tiene la obligación y facultad de hacerla cumplir, por tratarse de una ley de observancia general que rige las relaciones comprendidas en el artículo 123 apartado "A" de la Constitución Mexicana, como derecho relevante en el cambio del sistema social, que debe ser siempre renovador en beneficio de las mayorías, como se establece en el artículo primero que, en concordancia con los siguientes, abre al país los caminos del porvenir a través de normas de contenido humanitario, tendientes a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones, según se reafirma en el artículo segundo de dicha ley; justicia social que constituye uno de los principios rectores del presente ordenamiento y que nace en contraposición a derechos individualistas excluyentes de sectores marginales, tomando en cuenta no solamente la producción si no también la distribución de los bienes y servicios con sentido humano y realmente igualitario.

Lo anterior se reafirma en el artículo tercero de la Ley Laboral, en el sentido de que, el trabajo es un derecho y un deber sociales; que no es artículo de comercio y que exige respecto para las libertades y dignidad a quien lo presta, dentro de condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia; sin establecer distinciones entre trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social; siendo de interés social la promoción y vigilancia de la capacitación de los trabajadores; sin que haya, lamentablemente procedimiento exacto para ser efectivos tales derechos.

No menos trascendente es el principio que se establece en el artículo cuarto de la Ley, respecto de que, no se podrá impedir el trabajo a ninguna persona, ni que se dedique a la profesión industria o comercio que le acomode siendo lícitos; principios que se consignan en el artículo quinto Constitucional; y que solo podrá vedarse por resolución de la autoridad competente cuando se ataquen los derechos de tercero o se ofendan los de la sociedad, en los términos de sus dos fracciones y sus respectivos incisos.

No menos importante es el señalamiento que se hace en el artículo quinto, en el sentido de que, sus disposiciones son de orden público y que, por eso, no producirá efecto legal ni se impedirá el goce ni el ejercicio de los

derechos del trabajador, sea en forma escrita o verbal, y que, cualquier estipulación sobre su renuncia, en los tres casos señalados en el mismo es nula; porque siendo de orden público dichas disposiciones tiene carácter imperativo y su mandato es irrenunciable, ya que “orden público” implica que todas las personas, gobernantes como gobernados, deben respetarlas y cumplir con ellas; amén de que, renunciar a un derecho implicaría estar renunciando al derecho de su clase y, eso no puede ser dado.

No menos importantes son los principios que informan y sustentan a los artículos sexto y séptimo de la Ley Federal del Trabajo, ya que en el primero se determina que la ley respectiva y los tratados celebrados y aprobados en los términos del artículo 133 de la Constitución serán aplicables a las relaciones de trabajo en todo lo que beneficien al trabajador, a partir de su vigencia, lo que corrobora el carácter dinámico de la norma laboral que se enriquece a través del Derecho Internacional del Trabajo; y el en segundo (séptimo) se determina que, todo patrón debe emplear (mínimo) el 90% de trabajadores mexicanos en su empresa y que los técnicos y profesionales deben ser Mexicanos, salvo que no los haya, en cuyo caso podrá emplear extranjeros con la obligación de capacitar mexicanos en la especialidad; pero que los médicos de la empresa si deberán ser mexicanos; lo que denota el espíritu nacionalista y la protección que nuestras leyes brindan a los trabajadores mexicanos, a los que debe capacitárseles en aquellas profesiones o técnicas necesarias para satisfacer los requerimientos laborales calificados de las empresas en donde sean requeridos.

CAPÍTULO CUARTO LAS PERSONAS, EL TRABAJO Y EL ORDEN JURÍDICO LABORAL

1.- LAS PERSONAS.

a).- RAINGAMBRE HISTORICA.

El Cristianismo, (bueno), proclamó la igualdad de los seres humanos, por ser hijos del mismo Dios y los jurisconsultos romanos la reafirmaron, porque la esclavitud contravenía la naturaleza del hombre, al poner a uno bajo el dominio de otro. Pero, fue necesaria la influencia de las escuelas del derecho natural durante la Ilustración, para convencer a la humanidad de que, *el hombre es la fuente creadora y el fin supremo, por su sola cualidad de serlo: "El hombre, por su sola cualidad de hombre, es el titular originario y natural de los derechos y obligaciones que brotan de las normas jurídicas"; por su sola cualidad de hombre, es persona. "Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos": (La ONU)*. Nuestro derecho, alude al hombre trabajador, persona física, artículos 8 y 9, Ley Federal del Trabajo; pero, a su lado, existe la creada por el orden jurídico denominada "persona jurídica o moral". La persona física o jurídica, es la titular de derechos y obligaciones. En función de ello, el derecho del trabajo, clasifica las distintas maneras de ser de las relaciones de trabajo; y, a las personas, en el trabajo, las diferencia, según participen en **relaciones individuales o colectivas**, ya entre en juego el interés de uno o varios trabajadores o que haga acto de presencia el interés de la comunidad obrera. Al respecto, un "litigante" dijo: "Si se cumpliera lo que Dios quiere el mundo del trabajo debería estar regido por la misericordia, no por el mercado." En la Biblia nunca se justifica la explotación de los trabajadores; pues según las escrituras, Dios no es un patrón explotador y, la iglesia debería alzar la voz contra la reforma laboral que se propone el gobierno y, pugnar por las efectivas reivindicaciones laborales.

2.- LA INTERVENCIÓN DE LA PERSONA EN LAS RELACIONES LABORALES.

El trabajador interviene exclusivamente en las relaciones individuales. Como persona física, no puede ser titular de intereses colectivos; inversamente, los sindicatos, esencialmente, sólo intervienen en las relaciones colectivas, (su misión, artículo 356 LFT). Excepcionalmente, lo hacen en representación de trabajadores ante autoridades y patronos, pero no como titulares de derechos. Pueden, también, como patronos, si utilizan los servicios de algún trabajador. Los patronos concurren en los dos tipos de relaciones, por ser la otra parte, sin la cual no es posible ni la vida ni la formación de las relaciones jurídicas. Son dos las relaciones de trabajo: INDIVIDUALES Y COLECTIVAS. Las primeras aluden a los trabajadores y a los patronos, individualmente considerados. El trabajador, es el eje en torno del cual gira el estatuto laboral, porque nació para proteger la

actividad del hombre. Sea, que, todas sus normas e instituciones, presuponen la presencia de la persona humana, en su actividad más específica: EL TRABAJO.

3.- EL PRINCIPIO DE IGUALDAD.

Respecto de las personas que entregan su energía de trabajo a otro, reposa la Declaración de los Derechos Sociales; por lo que, no existe diferencia entre trabajador, obrero o empleado. Nuestra legislación uniformó el término en TRABAJADOR, en cuanto sujeto primario de las relaciones de trabajo. Los gringos prefieren “empleado”. El trabajador, con el solo hecho de la prestación de un trabajo, forma una relación jurídica entre él y la empresa, independientemente del acto o causa que le dio origen; sin que, necesariamente, el trabajador se subordine, al patrono; solo que, en la pluralidad de las formas de prestación de trabajo, la ley se ocupó solo del trabajo subordinado, pero podría darse en el que el hombre actuara libremente, haciendo uso de sus conocimientos.

4.- SUSTENTO BÁSICO DE LOS TÉRMINOS TRABAJADOR Y PATRONO.

El concepto de trabajador y sus categorías, se establece en los artículos 8 y 9 de la LFT; el de PATRONO y sus representantes, se sustenta en los artículos 10 y 11 de la misma Ley; en donde se ratifica que, comprobada la prestación de un trabajo, subordinado, se aplica automáticamente la legislación Laboral; y, en cuanto a la enumeración de los representantes del patrón, es abierta, quedando obligado por quien actúa a su nombre. El de intermediario, se determina en los artículos 12 al 15, concluyéndose que, éste, no libera de obligaciones laborales al patrón, si aquél no da cumplimiento a los derechos del trabajador; por lo que es nula de pleno derecho, la famosa y absurda figura del OUTSOURCING, en México, aunque no la respetan los patronos con la complicidad gubernamental.

El *outsourcing*, (la terecerización) es el sistema mediante el cual la empresa alquila trabajadores de mano de obra, tuvo su origen en Estados Unidos y su objetivo es ahorrarse impuestos, pleitos laborales y cuotas de seguridad social que quedan a cargo de la proveedora. La empresa arrendataria obviamente trabaja con mano de obra más barata y ello le permite competir de mejor manera. El secretario del trabajo del presidente Clinton lo describió en una reunión sobre el Tratado de Libre Comercio, como el sistema que lleva a las empresas a contratar mano de obra de otros países, importando sus productos y con ello bajando notoriamente sus costos; según afirmación de Néstor de Buen, (La Jornada 19/02/12, p. 20), quien agrega:

“Entre nosotros se ha convertido en un fraudulento sistema de competencia, totalmente de moda, que se apoya en sindicatos corporativos capaces de firmar convenios colectivos con cualquiera, no importando que el supuesto empresario sea el titular de una oficina mal puesta que asume las

responsabilidades laborales con entera frecuencia con base, entre otras cosas, en su evidente insolvencia . Existe un libro de editorial Porrúa, El *outsourcing: visión iberoamericana*, que da diferentes versiones en varios países. Dicha figura se da mediante un contrato mercantil entre el patrón directo y el que contrata, terceriando, por lo que ahí es en donde se puede ahorrar prestaciones el patrón originario al no dar participación de utilidades mayores a los trabajadores, pagar menores cuotas al Seguro Social e Infonavit. Sin embargo, los trabajadores pueden reclamar dicha figura en los términos de la Ley Laboral, por no estar reconocida, ni reglamentada dicha figura en nuestra legislación, aun cuando ya se da en algunas empresas, indebidamente. (Reglamentado en reforma de 2012).

CAPÍTULO QUINTO EL TRABAJO.

1.- CONCEPTO

"El trabajo es el esfuerzo humano aplicado a la producción de la riqueza", La Ley Federal del Trabajo, en su definición, extiende sus alas sobre todo el trabajo humano que se preste a otro, en relación subordinada; porque, como derecho de la clase trabajadora, ésta, no conoce ni podrá aceptar diferencias entre sus miembros; considerando *que la energía de trabajo no es ni económica ni no económica*, en sí misma, ya que el término económico puede referirse únicamente a los fines que pretenda alcanzar la persona que lo reciba y utilice; se definió, por eso, en tal sentido, en el artículo octavo de la Ley. *La naturaleza y fines del estatuto laboral no permiten distinción alguna en el trabajo*; si se hiciera, no solamente se violaría el espíritu de la declaración, sino que se quebrantaría la unidad del estatuto y se rompería el *principio de igualdad*; y, si el Nuevo Derecho del Trabajo está concebido como conjunto de normas destinadas a asegurar una existencia decorosa al hombre que entrega su energía de trabajo a otra, el predominio de la energía física sobre el intelectual, o viceversa, no puede justificar un régimen distinto, si bien habría diferencias en cuanto a salarios.

2.- EL TRABAJO RESPECTO AL TRABAJADOR.

Respecto al trabajador podríamos señalar DOS CATEGORÍAS; la primera, corresponde al trabajador de *base o de planta* y la segunda al *de confianza*; la del primero ya ha sido considerada y, la segunda, no está contemplada en la declaración de Derechos Sociales, pero su aceptación en la ley del trabajo, a través del artículo 9, no viola las normas constitucionales, porque los trabajadores de confianza, disfrutan de todos los beneficios del artículo 123 Constitucional, con las modalidades y restricciones que no destruyen aquellos beneficios, derivados de la naturaleza de sus funciones; cuya fracción XXII del apartado "A", remite a los artículos 49 y 50 de Ley, para determinar los casos en que el patrón queda eximido de cumplir el contrato de trabajo mediante el pago de indemnización. Se denominan de confianza, o de "cuello alto", en razón de sus funciones, ya que se encuentran en contacto inmediato y directo con el patrón, saben sus problemas y de sus preocupaciones, conocen directamente los secretos de la empresa y escuchan las conversaciones más íntimas; pero que, si bien no sienten las inquietudes de la clase obrera, eso nos les quita su carácter de trabajadores frente a las empresas o patrones y por consiguiente sus derechos se encuentran tutelados por la legislación laboral; son los altos empleados: gerentes, administradores, directores, representantes del patrón; empleados de confianza, en general, cuya actividad debe ser de carácter general, no particular, *no el que*

vigila la puerta, sino el que vigila la empresa, según distinción que se hace en los artículos 182, al 186 de la Ley Laboral.

Por tanto, sobre y todo ahora con la reformas al Artículo Primero Constitucional, se ha sostenido con razón que: los derechos de los trabajadores de confianza deben garantizarse bajo el principio de los mínimos constitucionales y legales, por ser intocables, ya que es igualmente aplicable al trabajo de confianza, que a los demás. De donde se deduce la consecuencia de que, estos principios siempre que aparezca alguna oposición entre alguna norma, ya legal o bien consignada en un contrato, debe darse preferencia a las bases de la Constitución y a la Ley; por lo que la condiciones de trabajo a que deben tener derecho, cuando menos, deben ser aquellas cuya naturaleza en razón a la importancia de los servicios que preste y, y no como actualmente se les trata y tan fácilmente se les defenestra del empleo.

En alguna ejecutoria contradictoria la Corte finalmente estableció jurisprudencia firme (Apéndice al Semanario Judicial de la Federación, México, 1965, quinta parte, p. 75):

No consignándose en el Artículo 123, Frac. XXII, de la Constitución Federal, distinción alguna entre obreros que ocupan puestos de confianza y los que no los ocupan, para los afectos de que puedan o no ser separados de sus empleos sin causa justificada, no puede aceptarse la distinción en el sentido de que todo empleado que ocupa un puesto de confianza, puede ser separado sin que justifique el patrono el motivo del despido.

La Comisión recogió la tesis jurisprudencial, pero rechazó la idea de terminación de la relación de trabajo, porque ella supone un acto ajeno a la voluntad del trabajador o del patrono; aceptó, en cambio, la idea de la rescisión en el Art. 185, "si existe un motivo razonable de pérdida de la confianza, aun cuando no coincida con las causas justificadas de rescisión", solución que fundó en la Exposición de motivos:

Uno de los aspectos que caracteriza la condición de los trabajadores de confianza se refiere a la rescisión y terminación de sus relaciones de trabajo: las disposiciones del Artículo 123 constitucional no establecen ninguna diferencia en lo que a la rescisión de las relaciones de trabajo concierne, lo que quiere decir que ningún trabajador, cualquiera que sea la condición en que presta sus servicios, puede ser despedido injustificadamente de su empleo.

CAPÍTULO SEXTO LA EMPRESA Y EL DERECHO DEL TRABAJO.

1.- SIGNIFICADO DEL TÉRMINO.

Acción dificultosa que valerosamente se comienza; obra llevada a efecto, sociedad mercantil, industrial o civil; término que significa emprender o la conquista de algo. Desde el punto de vista económico, la relatan como la pieza maestra del sistema capitalista, en lucha por el dominio de los mercados en donde adquirió su categoría conquistadora; es "la aventura de la producción o circulación de bienes para la conquista de los gustos de los hombres y de los mercados";⁸⁴ es la idea que bulle en la mente de un hombre; y luego, como producto del genio y voluntad de su creador, aparece como una unidad económica lanzada a la ejecución de la idea. Su estructura material resulta de la combinación de elementos indispensables para la realización del fin, por tanto, de la subordinación del trabajo; y de la utilización del capital. Idea, elementos para la acción, técnica de la unidad, voluntad y genio del empresario, son los primeros CARACTERES DE LA EMPRESA; se presenta como grandeza y tragedia; porque la idea inspira acción, para la excelencia productora en satisfacción de las necesidades humanas; pero, subsisten pretensiones de pérdida de libertad y dignidad del trabajo, de su enajenación, consistente, según Marx, en que, el trabajo, se hace exterior al hombre, esto es, deja de pertenecer a la esencia del hombre, porque el hombre no se afirma en su trabajo, sino que se niega en él, porque no desarrolla una energía física y espiritual libre, sino que macera su naturaleza y arruina su espíritu. El trabajador se siente dentro de sí mismo cuando está fuera del trabajo, en tanto en el trabajo se siente fuera de sí mismo, está en su casa cuando no trabaja y cuando trabaja no está en su casa. De ahí que el trabajo del hombre sea un trabajo exterior, porque no es su trabajo, sino el trabajo de otro, porque no le pertenece y porque en él no se pertenece a sí mismo, sino a otro. Por eso, porque la actividad del trabajador no es su propia actividad, sino que es la de otro; en el trabajo, el trabajador se pierde a sí mismo. El trabajo, por tanto, debe dejar de ser abuso y enajenación, convirtiéndose en grandeza y dignidad, esfuerzo y satisfacción en beneficio colectivo.

Vale mencionar lo dicho por Joaquín Garrigues, respecto de LA EMPRESA: "es un círculo de actividades organizado por una persona que se llama empresario, el cual ordena esos elementos hacia un fin lucrativo, empleando el trabajo propio y el trabajo ajeno [...] pues bien este trabajo de colaboración humana que es la empresa no puede ser extraño al derecho, porque el derecho, es forma total de convivencia humana." (Aun cuando) "No existe todavía un derecho de la empresa, porque todavía no ha sabido reflejar el derecho lo que la empresa es en sentido económico, a saber, una comunidad de

⁸⁴ De la Cueva Mario, op. cit. 1.1, p. 162.

trabajo". Pues el jurista descubre en la empresa una cierta disociación entre el empresario y su empresa, es decir, entre organizador y la organización, la empresa misma. "Muchas veces el interés de la empresa es opuesto al propio interés del empresario". Concluyendo que, la ley no ha reconocido a la empresa como objeto del trabajo y que han creado dos derechos distintos: el derecho del capital que es el derecho de la empresa y el derecho del trabajo que se manifiesta en el contrato laboral; y, que, no hay armonía; porque el concepto fundamental de la empresa pertenece más al aspecto económico que al jurídico y más aún que al interés social. Por lo que, la empresa, carece aún de prospectiva de sentido común, sigue representando intereses contrarios al trabajo; por falta de visión y sentido de solidaridad.⁸⁵

2.- SURGIMIENTO DE LA EMPRESA.

La empresa, surge en el apogeo del capitalismo liberal, recibiendo los beneficios de la producción, con poder omnímodo, frente al Estado y trabajador, sin oportunidad de éste, para discutir las condiciones de trabajo; hasta que lucha y logra su igualación con la del capital, aunado al Estado, que procura que la economía satisfaga la necesidades de la población, limitando los poderes del empresario. El concepto ha evolucionado, sobre todo, a virtud de la "GLOBALIZACION"; (que está dando al traste con el orden del Estado Nacional y aún con el orden mundial, llevándolo hasta esta interminable crisis, en los órdenes político, económico y social) por lo que, Estado y Derecho Laboral crean (deben crear) una empresa nueva. Este Derecho, así, se convierte, debe convertirse, en fuerza transformadora de la empresa, para evitar aniquile al trabajador; sobre todo, por lo que respecta a la parte colectiva, que sigue influyendo, en cuanto estatuto, que atemperando la prepotencia empresarial, va igualando a la fuerza del trabajo con la del capital; colocando los valores del trabajo en un plano superior, sin retrocesos, previniendo que no se puedan suspender, reducir o dar por terminadas sus actividades, sino en los casos y observando los requisitos consignados en la ley que proclamó la estabilidad en el trabajo desde el punto de vistas individual, primero, luego colectivamente, como derecho nuevo. Haciéndole sentir la seguridad de su presente y su futuro; humanizando al capital, al apartarlo de su espíritu de aventura e imponiéndole el deber de guardar respeto al hombre y su trabajo; de tal forma que ya, su objetivo, no sea la de una institución de lucro, sino fuente de vida que alcance a la comunidad obrera; buscando tan sólo, ganancias razonables.

Expresándolo conforme a la ley, la empresa nueva, deber representar el equilibrio de la justicia social en las relaciones entre el trabajo y el capital. Combinación armónica de propósitos, acción productora de recursos para la vida y no actitud de conquista subyugante. La empresa es, debe ser, campo principal de acción de las personas que prestan un trabajo subordinado, en donde surgen

⁸⁵ Cfr. Clímént Beltrán, Juan B., Derecho Sindical, 3ª. Edición, Edit. Esfinge, México, 2002, pp. 171- 189.

los conflictos, entre trabajo y capital; ser, también, instrumento de unidad y convivencia en aras del bien común.

3.- LA GLOBALIZACIÓN DE LA EMPRESA.

Respecto a "la globalización sobre la empresa", se señala que, tiene que ver con la liberalización mercantil multinacional en respuesta de los vencedores de la Segunda Guerra Mundial, a la larga aplicación que reflejó su dominio bélico y comercial de los países valetudinarios (enfermizos) y hasta de los poderosos, desde el punto de vista nuclear y neoeconómico, con el Acuerdo General Sobre Aranceles y Comercio (GATT), FMI, la OMC; que al final generó la inestabilidad mundial cuando los poderes políticos fueron descuartizados, mientras los fundamentalistas economistas neoliberales se vinieron quedado aisladamente huérfanos con sus psicóticas ecuaciones econométricas al no saber cómo paliar el tsunami social en ciernes; por lo que EU y la EU, ante el fracaso globalizador de su economía, tienen fuertes dificultades mercantiles que pretenden resolver uniéndose a India, China, Corea, Brasil, que no tardan en desacelerar sus economías y poner atención mayor a la agricultura, para solventar el grave problema mundial sobre alimentos; universalizado, en perjuicio de las capas populares. La globalización, ahora, pone en evidencia las restricciones que se han ido creando en su proceso para extender relaciones económicas, y en este caso el comercio mundial: la onda expansiva fue amplia y rápida, y ahora parece que la economía entra en un periodo de reacomodo y posible contracción; cuyo desarrollo impactó en el ámbito laboral, tratando de reducir (reduciendo) derechos, desde el punto de visto individual y colectivo a los trabajadores. Las políticas neoliberales se iniciaron, en México a partir de Echevarría; cuando las corrientes deterioradas del nacionalismo revolucionario, de la socialdemocracia acomodaticia y del socialismo burocrático y sus conocimientos oficiales, se enfrentaron a los movimientos que tuvieron como origen el planteamiento de una sociedad mejor para todos, no sólo para los que tienen trabajo seguro.

"Nadie está dispuesto a dejar lo que tienen o a lo que aspira. Todos queremos consumir, obtener y tener más, esto ha generado la *"globalización"* y el sistema capitalista en sus fundamentos. Estamos en una etapa del capitalismo en la que buscamos la uniformidad y el pensamiento único, pero sabemos que las desigualdades sociales son cada vez más fuertes; y que, "Los modelos capitalista y socialista no han funcionado"⁸⁶ Los cubanos, hermanos, están en la peor crisis, reconocen, pero consideran que poco les falta para liberarse de ella, porque, a su decir, al capitalismo monopolista le quedan dos años de existencia: Ojala se vuelva realidad su quimera.

⁸⁶ Slawomir Mrozek, cit. pos. Fabiola Palapa Quijas, "La Jornada ", Sec. Cultura, p. 6, 04-08-08.

4.- LA ESTRUCTURA Y CONCEPTO LEGAL DE LA EMPRESA.

La empresa es el patrón, persona física o moral, y está conceptualizada en el artículo 10 de Ley Laboral; y, en cuanto a su estructura, funcionamiento, nominación y deberes, la *empresa*, se rige, jurídicamente, por los artículos 11 al 16 y 41 de la Ley Federal de Trabajo. De ahí se desprende que puede estar constituida de una sola unidad o tener *varios establecimientos*, según se señala en el artículo 16. La doctrina, con base en la esencia jurídica de la empresa, desentraña las dudas respecto a dichos conceptos y a los correspondientes, de acuerdo a su responsabilidad, disponga o no de elementos propios, y de que ejecute obras o servicios en forma exclusiva o principal para otra; así como al INTERMEDIARISMO, outsourcing; el cual, no releva de obligaciones al patrón que utilizan a otras empresas, para llevar a cabo sus labores, y salvar, así, su responsabilidad, frente a sus trabajadores; de acuerdo con los artículos 13 al 15, de la Ley Federal del Trabajo. Sin embargo, la verdad es que sigue, de diferentes maneras dándose esta figura; sobre todo, ahora, con el pretexto de la aguda crisis económica de la que no siendo responsables los trabajadores sobre ellos está pesando; y, en ello tienen mucho que ver las empresas intermediarias; como en el SS con las guarderías y otros servicios en acereras y demás.

En efecto, El "INTERMEDIARISMO", derivado de "OUTSOURCING", surgió del derecho anglosajón, más del Reino Unido. En su traducción literal significa "fuente externa", u "origen externo". Se utilizó para denominar una especie de subcontratación, en Europa, a finales del siglo XX, e infiltró las economías del primer mundo y de ahí a los países subdesarrollados como México, en donde se ha venido aplicando, en contra de lo establecido al respeto en la Ley Laboral. Concepto creativo e ingenioso, defendido por hombres de negocios, que no es más que un contrato civil o mercantil efectuado entre un subcontratista y el patrón directo, so pretexto de una responsabilidad solidaria entre ambos; pero que, lo que hace, es arrancar parte del salario al trabajador, y derecho de antigüedad; relevando al patrón de la obligación de capacitación y adiestramiento, entre otras. Si lo permiten los propios trabajadores.

CAPÍTULO SÉPTIMO LA GRATUIDAD DE LA JUSTICIA LABORAL.

APOYO LEGAL.

El artículo 19 de la Ley Federal del Trabajo determina que "Todos los actos y actuaciones que se relacionen con la aplicación de las normas del trabajo no causarán impuesto alguno"; por otra parte, el trabajador, no tiene por qué pagar costas, honorarios, ni peritos; ya que, la Procuraduría del Trabajo, tiene la obligación de asistirlo, y los peritos, que correspondan al trabajador, los nombrará la junta, de acuerdo con lo señalado en los artículos 530 y 824, respectivamente. Lo que no podría ser de otra manera, dado que, el trabajador, es, en todo caso, el generador de la economía, que se ha de distribuir entre los diversos sectores sociales; y, por eso, el servicio de defensa, debe estar a cargo del Estado, si el trabajador, así, lo prefiere.

Lo anterior, es congruente con lo señalado en los artículos y 17 y 18 de la propia Ley; para el caso de laguna de ésta, planteado por el trabajador, en cuyo caso, debe acudirse a la fuente o principio más favorable al trabajador; y, para el hecho de la interpretación de la norma aplicable a dicho caso, que debe hacerse conforme a lo que más favorezca al trabajador, en acatamiento a los principios contenidos en los artículos 2 y 3 de la propia Ley Laboral, como ya quedó precisado en capítulos anteriores.

En efecto, en el artículo 17 se estatuye que, a falta de disposición expresa en las normas que rigen la relaciones obrero patronales se tomaran en consideración sus disposiciones que regulen caso semejantes, los principios generales que deriven de dichos ordenamientos, los principios generales del derecho, los principios generales de justicia social que derivan del artículo 123 Constitucional, la jurisprudencia, la costumbre y la equidad; y en el 18, que en la interpretación de las normas de trabajo se tomaran en consideración sus finalidades señaladas en los artículos 2º. y 3º. de la Ley Federal del Trabajo y, que, en caso de duda, prevalecerá la interpretación más favorable al trabajador.

OCTAVA PARTE LAS RELACIONES INDIVIDUALES DE TRABAJO.

CAPÍTULO PRIMERO EXPLICACIÓN RACIONAL DEL DERECHO INDIVIDUAL.

Los temas correspondientes a la Ley Federal del Trabajo, hasta aquí analizados, artículos 1º al 19, corresponden prácticamente a la parte doctrinaria y filosófica del Núcleo o Parte nuclear, (antes Derecho Individual) del Derecho del Trabajo; los Títulos y Capítulos que, al respecto, desarrollamos a continuación y que se hallan señalados en la Ley Federal del Trabajo, a partir de las "RELACIONES INDIVIDUALES DE TRABAJO", con sustento en el artículo 20 de dicha Ley; según lo señalado, al respecto, por Maño de la Cueva, conforme a los diversos caracteres del Derecho del Trabajo, (ya anotados), constituyen el primer elemento o aspecto sustantivo de *la Parte Nuclear*, "el derecho Individual del Trabajo", (los otros dos son: el derecho regulador de del trabajo de las mujeres y de los menores y los trabajos especiales; los riesgos de trabajo y la prescripción corresponden a la parte colectiva y procesal, respectivamente, por lo que sólo lo enunciamos pues lo trasladamos, en este esquema, hacia allá). El **derecho de la previsión social y seguridad social**, es ya, rama autónoma del derecho social; por eso, no se desarrollará.

En efecto, al desarrollar el capítulo relativo a "Los Caracteres del Derecho del Trabajo" se asentó que, éste, se dividía, para su estudio, en primer lugar, en una parte nuclear y en una envoltura protectora, con las definiciones y elementos que los constituyen; por lo que, al completar la idea sobre el nuevo esquema de estudio, que aquí se adopta, el Maestro de la Cueva, define *El Derecho Individual del Trabajo* (primera parte del núcleo o parte nuclear) "como la suma de principios, normas e instituciones que regulan el nacimiento, la vida y la extinción de la relaciones individuales de trabajo, determinan las condiciones generales para la prestación del trabajo; fijan los derechos y las obligaciones de los trabajadores y de los patronos y señalan las normas particulares para algunas formas de prestación del trabajo"⁸⁷

Está contenido en la declaración de derechos sociales de la Constitución de 1917, y demás fuentes formales (subconstitucionales) como tratados internacionales y la Ley; cuyo primer plano se enriquece mediante la reforma de éstas; pero que, dentro de lo que constituye su segundo plano, *referente a la capa protectora*, (coalición, sindicato, los contrato colectivos y contratos ley, y la huelga; las autoridades del trabajo y el derecho procesal), sobre todo, en donde haya sindicalismo fuerte y honesto, las condiciones de trabajo se enriquecen en

⁸⁷ El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, 11, 17ª. Edición, Edit. Porrúa, México 1999, p. 179.

beneficio del trabajador. "Es amplio el contenido del derecho individual *del trabajo* y es la parte más noble del estatuto laboral porque comprende la protección directa del derecho del hombre a la existencia..." se inicia con las condiciones de trabajo, porque él, con éstas, constituye los nuevos derechos naturales del trabajador, una idea que no guarda relación con las viejas escuelas iusnaturalistas, ni concibe al trabajador como un ente abstracto, pues expresa: "que el trabajador tiene derecho, por el hecho simple de su existencia, a que la economía, cualquiera que sea su forma, respete y asegure su salud, su vida, su libertad, su igualdad frente a todos los hombres, su dignidad y una existencia decorosa en el presente y en el futuro, o expresado en una fórmula breve: son derechos (laborales) que nacen de las exigencias de la vida del trabajador".⁸⁸

⁸⁸ op. cit. p. 180.

CAPÍTULO SEGUNDO

SEÑALAMIENTOS GENERALES Y DEFINICIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO.

1.- LA TRASCENDENCIA DE LA RELACIÓN DE TRABAJO.

En este rubro, está señalada la trascendencia del trabajador y sus irrecusables derechos; es así que, este capítulo, se inicia con la relación de trabajo, en cuanto fuente de los derechos del trabajador, independientemente del acto o causa que le de origen, según su acertada doctrina. Ello, una vez que se ha señalado, la *introducción y la parte general*. (La colectiva se precisa en la parte, relativa a la *envoltura protectora del derecho del trabajo*). Al efecto, precisamos, en primer orden, lo que se entiende por RELACIÓN DE TRABAJO y lo que implican, los requisitos y contenido de la misma, (sobre todo dentro del contrato *individual de trabajo*)] la cual debe constar por escrito, previendo las consecuencias de la falta de éste, de acuerdo con lo establecido en los artículos 20, 21, 23, 24, 25, 26, 27 de la Ley Federal del Trabajo; en la relación o escrito que la contiene deben hacerse constar las condiciones de trabajo la regulación de las que corresponden a los trabajos fuera de la República y su residencia, conforme a lo señalado en los artículos 28,29 30; la obligatoriedad de su observancia en los contratos de trabajo; la irrenunciabilidad, a los derechos que surgen a favor del trabajador, y consecuencias de su inobservancia, conforme a los artículos 31, 32 y 33 de la Ley Federal del Trabajo; y, continuar con la trascendencia que, a partir de éstos se erigen, hasta el 163 de la propia Ley.

2.- LA RELACION DE TRABAJO, SU DEFENSA Y EL CONTRATO DE TRABAJO, (ARTÍCULOS 20 y 21).

La defensa de la teoría de "la relación de trabajo", como una situación jurídica objetiva independiente, partió de la circunstancia de que, nuestro derecho nació en la Asamblea Constituyente, por decisión del pueblo, sin conexión al viejo derecho civil; para superar la concepción jurídica que hundía sus raíces en la historia del esclavismo, poniéndolo, finalmente, al servicio del hombre; inspirados en ideas de juristas como Georges Scelle y Eric Molitor, de 1922 y 19925, respectivamente, en el sentido de que, *el derecho del trabajo es un estatuto imperativo*, que se propone preservar salud y vida, con aseguramiento de condiciones decorosas para la prestación del trabajo. Por eso, no puede dejar de aplicarse; considerando que, la relación de trabajo, principia desde el momento en que el trabajador ingresa a la empresa, con base en el acuerdo de voluntades, para ello; ya que la idea del trabajo subordinado, no puede derivar de la observancia de un contrato, sino del cumplimiento mismo de la obligación, y desde el momento en que el trabajador queda enrolado en la empresa. El contrato, corre a cargo, como obligación y en perjuicio del patrón; la única

significación para el trabajador radica en que adquiere la obligación de poner su energía de trabajo a disposición del patrono a partir de la fecha estipulada en el mismo, y en que el empresario tiene el derecho a utilizarla, asumiendo el compromiso de pagar el salario; porque, al iniciarse la prestación de trabajo, se forma, automáticamente, la relación, la que vivirá dentro de las normas del estatuto laboral.

Respecto del trabajador, le es necesario, el contrato, sólo para el caso de exigir una prestación de trabajo futura. En la base de la organización industrial de nuestros días, ya no se encuentra un contrato, sino la concepción de **la relación de trabajo, como un acto condición**. En el contrato colectivo, "la cláusula sindical de ingreso". Por el simple hecho del ingreso del trabajador a la empresa, se aplica un estatuto objetivo; integrado, incluso, por las leyes a los contratos colectivos, en cuya formación no participa cada trabajador y se modela, no en atención al interés de todos los actuales y de los futuros, sino en contemporización del interés de la clase trabajadora.

Es preciso distinguir que se trata de *dos momentos*: primero, acuerdo de la voluntad para prestación de un trabajo futuro, y segundo, prestación efectiva de un trabajo. La aplicación del derecho, empieza, en el momento en que el trabajador ingresa a la empresa, e inicia el trabajo, como presupuesto indispensable, para imponer, imperativamente, la aplicación del ordenamiento laboral. Ideas que sirvieron para forjar la Ley federal del Trabajo de 1931 y luego, la de 1970; de donde se desprende que, el trabajo no varía su naturaleza, física e intelectual, entregada a la economía, por la existencia o no de contrato escrito; porque no protege acuerdo de voluntades sino al trabajo mismo; de ahí que: "la relación de trabajo es una situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrono por la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto o la causa que le 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 colectivos y contratos-ley y de sus normas supletorias".⁸⁹

3.- ELEMENTOS DE LA RELACION DE TRABAJO.

Sus elementos son: a).- Dos personas, una de las cuales tiene el carácter de trabajador y la otra de patrono; b).- una prestación de trabajo personal; c).- La característica que acompaña a la prestación del trabajo, a la cual la Ley ha dado el nombre de subordinación; d).- El salario, que es "la retribución que debe pagar el patrono al trabajador por su trabajo". LA SUBORDINACIÓN, es la relación jurídica que se crea entre el trabajador y el patrono, a virtud de la cual está obligado, el primero, en la prestación de sus servicios, a cumplir sus obligaciones

⁸⁹ De la Cueva, Mario, op. cit. t. I, p.187

e instrucciones dadas por el segundo, para el mejor desarrollo de las actividades de la empresa. Por tanto, ahí donde hay una prestación de trabajo subordinado, se da una relación de trabajo, a la que se aplica el estatuto laboral; aun cuando no se determine EL SALARIO, porque éste aparece a posteriori, como una consecuencia de la prestación del trabajo. Surge, así, el artículo 20 de la nueva Ley, reforzando lo establecido en la de 1931, que señalaba la presunción del contrato y, que ahora se reafirma como una realidad viva, dinámica; ya, que, así como el *Derecho del Trabajo es una adecuación constante de las normas generales a la necesidad de la clase trabajadora*, la relación de trabajo lo es a la necesidad concreta de cada trabajador; artículo 57 de la Ley federal del Trabajo. Con base en el criterio de pertenencia, del Derecho del Trabajo, a la clase trabajadora, se determina que, aún en casos de frontera, en donde no está bien definida la correspondencia de un trabajo, a una cuestión civil, mercantil o laboral, *si se da cierta dependencia económica, bastará esta para inclinar la balanza de la justicia a favor del trabajador*, con apoyo en el artículo 18 de la Ley Laboral vigente.

4.- LA NATURALEZA LA RELACION DE TRABAJO.

La relación de trabajo, es de carácter jurídico, y se descompone en dos ELEMENTOS: por un lado es una facultad jurídica del patrono, virtud a la cual puede dictar los lineamientos e instrucciones que juzgue conveniente para la obtención de los fines de la empresa; y, por la otra, una obligación, igualmente jurídica, del trabajador, de cumplir esa disposición en la prestación de su trabajo, sin vulneración de sus derechos; una cuestión que trasciende a lo social, ya que su derecho es el derecho de todo trabajador asalariado.

5.- INEXISTENCIA Y NULIDAD.

En cuanto a la existencia y nulidad del contrato de trabajo, la voluntad de las partes carece de relevancia, ya que iniciados o realizados los trabajos, el trabajador tiene derecho a que se le cubran los salarios y demás prestaciones relativas a esté, aun siendo menor de edad; en cuyo caso no se da dicha relación, y puede plantearse una cuestión de nulidad, no por incapacidad, sino de protección a la niñez, en cuyo caso se declara la terminación por la razón antes aludida. *Antes de que se inicie la relación de trabajo, sí es posible demandar la nulidad del acto jurídico que se celebró, a fin de liberarse de la obligación de prestar o de recibir el trabajo.* La práctica, es esperar que se ofrezca o se exija el trabajo para convertir la acción en una excepción de nulidad del contrato. Si principia, la prestación, la situación jurídica automáticamente se modifica, pues la relación jurídica se independiza del contrato, rigiéndose por las normas generales laborales. Por tanto, el patrón podrá solicitar la nulidad si no se ha iniciado la prestación del trabajo, a fin de liberarse del acto jurídico celebrado o de la obligación de recibirlo. Lo mismo, el trabajador, de su cumplimiento; pero una vez iniciado, el trabajador deberá recibir todos los beneficios correspondientes al

trabajo prestado; exigiendo, incluso, reinstalación o pago de indemnización. El patrono, es hasta el juicio, ante las juntas de conciliación y arbitraje donde debe alegar y probar la causa que tuvo para despedir al trabajador o la ausencia del motivo aducido para la separación del trabajo. Esta no se reclama por la vía de acción, sino que, si se formula reclamación por el trabajador, se debe alegar por vía de excepción, la separación del trabajo, en forma justificada.

6.- LA DISOLUCIÓN DE LA RELACION DE TRABAJO.

El estatuto laboral conoce una forma única de disolución de la relación de trabajo, que tiene que comprender lo mismo el dolo que el incumplimiento de las obligaciones inherentes a una prestación de trabajo, ya del trabajador, bien del patrono; forma que se subdivide en dos caminos paralelos: LA TERMINACIÓN Y LA RESCISIÓN. La diferencia entre estos dos caminos radica en la circunstancia de que, en *la terminación* interviene una causa ajena a la voluntad del trabajador y del patrono, artículos 53 a 55; en tanto *la rescisión* (que sólo puede ser ejercitada por el trabajador mediante la demanda respectiva; y que el patrón sólo la puede efectuar en vía de excepción, porque a cambio de ella dispone del despido, en los términos del artículo 47 de la LFT) *tiene su fuente en el incumplimiento de una obligación, artículos 51 y 52*; y si es cierto que no se incumple la obligación de prestar el trabajo y de pagar el salario, también lo es que en los casos de dolo se falta a un deber ético-jurídico, pues quien engaña lo hace, bien para ingresar en una empresa o para pagar salarios inferiores. No es de manera alguna legal y justa que una u otra de las partes se aproveche con dolo o por el error de la otra, para sacar beneficio, o hacer su capricho; ya que *nuestro derecho es, ante todo, humano y de buena fe.*

7.- TRABAJO PRESTADO FUERA DE LA REPÚBLICA

En cuanto al TRABAJO PRESTADO FUERA DE LA REPÚBLICA, o del lugar de residencia del trabajador, adulto o menor, se halla debidamente reglamentado y protegido en los artículos 123 Constitucional apartado "A" fracción XXVI y 28, 29 y 30 de la Ley Federal del Trabajo; disposiciones llenas de voluntad y amor, hacia quienes han tenido que irse de braceros, porque México no les representa la oportunidad de vida que demandan; tampoco cuida la inviolabilidad de sus derechos fuera de él, acrecentado ahora por los jornaleros agrícolas que van de un lado a otro y, que, por ser problema universal, la ONU se ha interesado en que autoridades de los tres niveles de gobierno se sensibilicen y los apoyen, porque tan solo se destinan recursos mínimos, siendo explotados en condiciones infrahumana tres millones de ellos en el país. Por fortuna, en cuanto a FORMALIDADES, la nueva Ley, descartó la exigencia de formalidades y señaló que se otorgará validez al hecho simple de la prestación de un trabajo y plantó, así, las bases para que el intérprete pudiera hacer brillar en todas su intensidad

las finalidades humanas del estatuto laboral, cuidando se cumplan las exigencias de los artículos 31, 32 y 33 de la Ley Federal del Trabajo.

CAPÍTULO TERCERO

DURACIÓN DE LAS RELACIONES DE TRABAJO O ESTABILIDAD EN EL.

1.- LA DURACIÓN DE LAS RELACIONES DE TRABAJO.-

En los artículos 35, 36, 37, 38, 39, 40 Y 41, se precisan la duración, la estipulación, suspensión, efectos, cómo pueden ser y casos en que puede estipularse el tiempo determinado, su prórroga, cómo puede prorrogarse la relación de trabajo en el caso de la explotación de minas, cuándo se da, hasta cuánto tiempo obliga a los trabajadores a prestar sus servicios, (un año); el caso de la sustitución patronal, las normas aplicables según el artículo 41. (La terminación se establece en los artículos 53 al 55); y, para los casos de modificación, de la relación laboral, en cuanto derecho del trabajador, se observará lo establecido en el artículo 57, en relación a los artículos 426 y 901 de la Ley Laboral, dado que en ejercicio de su libertad, trabajadores y patrones pueden establecer derechos y obligaciones recíprocos, en tanto dicha modificación no implique una renuncia a los derechos mínimos del trabajador.

2.- LAS RELACIONES DE TRABAJO POR TIEMPO DETERMINADO E INDETERMINADO.

De conformidad a los artículos 35 al 40 *de la ley Laboral, por tanto, pueden ser para obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado; como regla, a falta de estipulación, serán por tiempo indeterminado.* De donde se desprende que, el trabajador eventual u ocasional, es el que se contrata por obra o tiempo determinado, para realizar, por ejemplo, dentro de la empresa, alguna labor que no sea propia del giro de ésta; lo que implica que tienen algunos derechos restringidos; y que debe realizarse por escrito para tener prueba suficiente al respecto. El señalamiento de una obra determinada puede estipularse únicamente cuando lo exija su naturaleza, no basta que se considere una relación para ello, sino que es indispensable que efectivamente, conforme a la naturaleza del trabajo contratado se trate de esta clase de relación laboral; de otra manera se considerará por tiempo indeterminado. Si subsiste la materia del trabajo, la acción se considerará prorrogada por el tiempo que perdure dicha circunstancia. Los trabajadores, en ningún caso estarán obligados a prestar sus servicios por más de un año, (artículo 40), en cuanto garantía señalada en el 5º. Constitucional. *Solo puede vedarse, el trabajo, por determinación judicial.* Todo esto se da como una de las manifestaciones más cristalinas de la justicia social, enraizada en el derecho laboral; porque la finalidad suprema, del trabajador, debe ser vivir el hoy y en el mañana, inmediato, seguro en la adversidad y en la vejez; su esencia: la estabilidad en el trabajo con certeza del presente y del futuro; idea que anuncia una vinculación más íntima y una fusión futura entre el derecho del trabajo y la seguridad social. Cualquier disolución debe depender de la voluntad

del trabajador, excepcionalmente del patrono, por incumplimiento grave de obligaciones del trabajador.

3.- LA SUSTITUCIÓN PATRONAL.

En los términos del artículo 41 de la Ley Federal del Trabajo, no debe afectar las relaciones de trabajo de la empresa o establecimiento; porque el patrón sustituido es responsable solidario con el nuevo, por las obligaciones derivadas de las relaciones derivadas de las relaciones de trabajo y de la Ley, nacidas antes de la substitución, hasta por el término de seis meses; concluidos, subsistirá únicamente la responsabilidad del patrón nuevo. El cambio de propiedad no requiere el consentimiento de los trabajadores; pero el aviso de la substitución, es obligación del comprador; sin embargo, el vendedor deberá guardar constancia del aviso por escrito de manera indubitable, para no continuar siendo el responsable de las relaciones laborables. *El vínculo se establece entre el trabajador y la fuente de trabajo*, de ahí que sea irrelevante el cambio de socios de una empresa mercantil al no afectar la relación.

4.- LA SUSPENSIÓN Y FECHA DE LOS EFECTOS DE LAS RELACIONES DE TRABAJO.

Las causas y la fecha en que surte sus efectos, el cómputo y regreso al trabajo, se prevén en los artículos 42, 43 y 45 de la Ley Federal del Trabajo. La suspensión de las relaciones individuales de trabajo es *una institución* que tiene por objeto conservar la vida de las mismas, suspendiendo la producción de sus efectos, sin responsabilidad para el trabajador y el patrono, cuando adviene alguna circunstancia, distinta de los riesgos de trabajo, que impide al trabajador la prestación a su trabajo; "es un institución que conserva la vida de las relaciones de trabajo, no obstante la no prestación del servicio".⁹⁰ Si consideramos que el Estatuto Laboral se propone realizar el derecho del hombre a una existencia decorosa, en el presente y en el mañana, *la suspensión*, es una institución necesaria, ya que siempre surgirán circunstancias que impidan al hombre la prestación de su trabajo. Se diferencia de la disolución por su carácter temporal y su aplicación está condicionada a una circunstancia que no permita que el trabajador desarrolle su actividad durante algún tiempo. Se precisan seis causas de suspensión; pero, el trabajador debe hacerlo saber al patrón, a efecto de no perder el derecho a regresar al trabajo, conforme al artículo 45, para que no quede rota la relación jurídica laboral; por tratarse tan sólo de un cese temporal de la misma. Es importante distinguir la suspensión, o retiro del trabajo, por *riesgo laboral*, establecido en los artículos 472 y siguientes, originado con motivo u ocasión del trabajo, o como circunstancia *in itinere*, conocida como extensión al concurrir al trabajo o regresar de él; de aquellos supuestos tipificantes que se denominan accidentes y enfermedades inculpables, que originan la suspensión

⁹⁰ De la Cueva, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, 1.1. 17ª. Edición, Edit. Porrúa, Méx, p. 235.

del contrato de trabajo en los términos y condiciones que la propia ley del contrato de trabajo prevé. Se deja claro que, la Modificación de la relación de trabajo, ante circunstancias económicas que lo justifiquen, procede en los términos del artículo 57 si la relación de trabajo es individual; o, si es colectiva se precisa en el 427; pero se recomienda se realicen, mejor, de manera convencional.

5.- LA TERMINACIÓN DE LA RELACION DE TRABAJO.

Cabe señalar que los aspectos denominados y relacionados con *la rescisión y la terminación*, se incluyen en el rubro denominado "DISOLUCIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO". En primer término es de precisar que "LA TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL", señalada en los artículos 53, 54 y 55, es la disolución de las relaciones de trabajo, por mutuo consentimiento, o como consecuencia de la interferencia de un hecho, independiente de la voluntad de los trabajadores o de los patrones, que hace imposible su continuación. Por su naturaleza y salvo el caso de mutuo consentimiento, es el resultado de la admisión del principio de que los hechos se imponen en las relaciones jurídicas. De donde se dividen las causas en dos categorías: el mutuo consentimiento y las circunstancias, ajenas a la voluntad del trabajador y del patrono, que hacen imposible la continuación de la relación porque se trata de dos conceptos distintos que no guardan ninguna relación; y, opera, exclusivamente, en los casos expresamente consignados en la Ley, no en análogas. La terminación es la consecuencia de un hecho ajeno a la voluntad de los hombres que se impone a la relación jurídica, en tanto la rescisión (Arts. 46 al 52) toma su origen en el incumplimiento culposo de las obligaciones de las partes. Se dividen en *dos categorías*, las causas de terminación de la relación de trabajo: el mutuo consentimiento y las circunstancias ajenas a la voluntad del trabajador y del patrono, que hacen imposible la continuidad de la relación, porque se trata de dos conceptos distintos que no guardan relación.

6.- LA RESCISIÓN DE LAS RELACIONES DE TRABAJO.

La rescisión, por su parte, es el resultado del ejercicio de un derecho potestativo que corresponde a cada uno de los sujetos de la relación, en el caso de que el otro, incumpla gravemente sus obligaciones, por lo tanto el titular, del derecho puede hacer uso de él o abstenerse. El principio fundamental es doble, ya que en su primer aspecto está enunciado en el artículo 5º. Constitucional, por lo que el trabajador puede disolver la relación de trabajo en cualquier tiempo, y nunca podrá ejercerse coacción sobre su persona; lo mismo puede hacer el patrón, por causa justificada, (Art. 46, LFT). Expresión magnífica de las ideas que viene de 1857 y que sin ella el derecho del trabajo no sería posible. En su segundo aspecto, el *derecho laboral* representa uno de los postulados más bellos al servicio del hombre y la seguridad de su futuro: la disolución de las relaciones individuales de trabajo pueden únicamente decretarse por el patrono si existe una causa justificada; en ausencia de ella, el patrono que hubiera disuelto la relación,

"estará obligado a elección del trabajador a cumplir la relación o a la indemnización con el importe de tres meses de salario", artículo 48, Ley Federal del Trabajo.

El ejercicio de la anterior potestad, está condicionado por algunos presupuestos, como: un acto u omisión, imputable a uno de los sujetos de la relación, que implique el incumplimiento de una obligación derivada de la relación de trabajo; cuyo incumplimiento, acto u omisión, debe ser de naturaleza grave, pues no todo incumplimiento de obligación amerita la disolución de la relación; debe referirse a las obligaciones principales o importantes, no descuidos, errores en obligaciones secundarias, que son frecuentes, por no decir inevitables, dada la naturaleza humana; para, que el *principio de la estabilidad no devenga precario*. El patrono lo puede hacer sin su responsabilidad, solamente ante la presencia de alguna de las catorce causas y análogas, señaladas en el artículo 47; con los requisitos ahí establecidos, y sin que haya prescrito tal derecho, artículo 517. Esta disolución se inicia con el despido, acto por virtud del cual hace saber el patrono al trabajador que rescinde o da por terminada la relación de trabajo, por lo que en consecuencia queda separado del trabajo; porque si es el trabajador el que rescinde, o da por terminada la relación de trabajo y exige la indemnización correspondiente, está abriendo las puertas para la iniciación del procedimiento ante las juntas. La rescisión del vínculo laboral sin responsabilidad para el patrón, es sinónimo del despido justificado.

Por otro lado, el artículo 49 señala los cinco casos en que el patrón queda eximido de reinstalar al trabajador, mediante el pago de las indemnizaciones señaladas en el artículo 50, según se haya determinado la relación por tiempo determinado o indeterminado; con las indemnizaciones de tres meses de salario, más los que corran hasta que sean pagadas. En el artículo 51 se expresan las nueve causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador y en el 52 el tiempo que tiene para separarse del empleo. Por tanto, si se demandó la rescisión del contrato de trabajo por causa imputable al patrón y el pago de salarios caídos, habiendo prosperado la acción principal ejercitada en los términos de los artículos 50, Fracción III, 51 y 52, de la Ley, esos salarios deben cubrirse a partir de la fecha del despido y hasta que se cubra en su totalidad del monto la condena relativa. Es contrario a la Ley dejar a salvo los derechos del trabajador para que los haga valer promoviendo lo conducente, máxime que *el pago de los salarios caídos procede aunque no se reclamen*. El artículo 52 precisa el tiempo en que trabajador debe separarse a partir de que se den las causas mencionadas (1 mes), con indemnización en los términos del 50.

7.- DERECHOS DEL TRABAJADOR POR INCAPACIDAD PROVENIENTE DE RIESGO NO PROFESIONAL Y LA OBLIGACIÓN DEL PATRON A COMPROBAR CAUSAS DE TERMINACIÓN DE LA RELACION LABORAL.

Lo anterior se desprende de los artículos 54 y 55, de la Ley, respectivamente, ya que en el primero se establece que, en el caso de que la incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo, aunque dicha incapacidad provenga de un riesgo no profesional, el trabajador tendrá derecho a que se le pague un mes de salario y doce días por cada año de servicios, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 162, o de ser posible, si así lo desea, a que a que se le proporcione otro empleo compatible con sus aptitudes, independientemente de las prestaciones que le correspondan de conformidad con las leyes; aun cuando en caso de muerte sus familiares solo tengan derecho a la prima de antigüedad; y, en el segundo artículo, se señala que, sí en el juicio correspondiente no comprueba el patrón los motivos de la terminación, cuando hay controversia por las causas de terminación señaladas en el 53, tendrá el trabajador los derechos consignados en el artículo 48, como reinstalación, o el pago de la indemnización, salarios vencidos y demás prestaciones a que tenga conforme a derecho.

CAPÍTULO CUARTO CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO Y EL DERECHO DEL TRABAJADOR PARA MODIFICARLAS

Ya se había hecho enunciación de las Condiciones Generales de Trabajo; sin embargo, por *su importancia en la relación laboral*, se reitera, haciendo notar que, EN GENERAL, "Se entiende por condiciones generales de trabajo las normas que fijan los requisitos para la defensa de la salud y la vida de los trabajadores en los establecimientos y lugares de trabajo y las que determinan las prestaciones que deben percibir los hombres por su trabajo". Los artículos 24 y 25 de la Ley, señalan en qué casos se deben hacer constar por escrito y lo que éste debe contener. Esta parte, es la más noble del estatuto laboral, reforzado por las declaraciones, los tratados y organismos internacionales y los contratos individuales y colectivos; porque comprenden la protección directa del derecho del hombre (o mujer) a la existencia. El capítulo sobre las CONDICIONES GENERALES DEL TRABAJO y la modificación de las mismas, se destacan y rigen por los artículos 56 y 57 de la Ley Laboral; en cuanto los nuevos derechos naturales del trabajador, como una idea que no guarda relación con las viejas escuelas iusnaturalistas, ni concibe al trabajador como un ente abstracto, pues quiere solamente decir que el trabajador tiene derecho, por el hecho simple de su existencia, a que la economía, cualquiera que sea su forma, respete y asegure su salud, su vida, su libertad y su igualdad frente a todos los hombres, su dignidad y una existencia decorosa en el presente y en el futuro; o expresado en una forma más breve: *son derechos que nacen de las exigencias de la vida del trabajador. Las condiciones, generales de trabajo, en donde se precisan los derechos de los trabajadores, se concretizan, y pactan y cumplen al tenor de lo estipulado en los artículos 24 al 32 de la Ley Federal del Trabajo, con las exigencias expresadas en la fracción XXII del apartado "A" del artículo 123 Constitucional.*

Se establecen en la Ley, porque no es posible dejar a la autonomía de la voluntad la fijación de las condiciones del servicio, porque el obrero por su natural debilidad, se vería obligado a aceptar por necesidad cualquier condición que se le ofreciese, aunque fuese inhumana, para evitar morir de hambre, porque como se afirmara en la *Rerum Novarum*, *entre el débil y el fuerte la libertad oprime y la ley libera*. Las condiciones de trabajo, así consideradas, constituyen los derechos laborales sustentados en "la relación de trabajo", cuya doctrina social, es la fuente de esos derechos del trabajador, independientemente del acto o causa que le haya dado origen; porque, según quedó establecido, la relación individual de trabajo, puede establecerse o existir con o sin el contrato individual de trabajo, porque consiste en la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona física o jurídica, Independientemente del acuerdo, acto o documento que la haya originado. El cumplimiento de las mismas, a efecto de que sean fielmente

cumplidas, en cuanto derecho imperativo en favor del trabajador, a las que no puede renunciar se estatuyen en los artículos 33 y 34 de la propia Ley Laboral.

1.-OBJETIVOS DE LAS CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO.

En los términos del artículo 56 de la Ley Federal del Trabajo, (reafirmando lo señalado anteriormente, al respecto), en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en la Ley Federal del Trabajo y deberán ser proporcionadas a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales, sin que puedan establecerse diferencias por motivo de raza, nacionalidad, sexo, edad, credo religioso o doctrina política, salvo las modalidades expresamente consignadas en la Ley y sustentadas en el artículo Primero Constitucional. En ello se sostiene el derecho de nivelación salarial y se fija la acción por discriminación, relacionada con el artículo 3°.; fortaleciendo sus cuatro objetivos primordiales: *Generalidad e igualdad del valor del trabajo; protección física y mental del trabajador; conservación y reproducción de la fuerza de trabajo; y, estímulos para mejorar la relación obrero patronal y la productividad del trabajo.*

2.-LA MODIFICACIÓN DE LAS CONDCIONES DE TRABAJO, EN CUANTO DERECHO DEL TRABAJADOR.

Lo anterior implica, que, en los términos del artículo 57 de la Ley, subsistiendo la relación laboral, el trabajador (también el patrón) podrá solicitar de la Junta la modificación de *las condiciones de trabajo*, cuando el salario no sea remunerador o sea excesiva la jornada de trabajo, o concurren circunstancias económicas que la justifiquen; y, que, también el patrón podrá solicitar la modificación (solamente en los términos y en cuanto acredite los extremos de los artículos 42, 427, 429, 430, 892) cuando concurren, también, circunstancias que lo justifiquen. El dispositivo establece la posibilidad, por tanto, para el trabajador o el patrón de demandar ante la Junta la modificación de las condiciones laborales. En la práctica, cuando no hay contrato colectivo las partes acuerdan en forma directa la modificación, observando lo establecido en el artículo 33. En el artículo 426, se establecen los casos para la existencia del contrato colectivo y contrato Ley.⁹¹

Debemos tener presente que el derecho del trabajo está en evolución permanente, en una transformación que sirve a los fines del estatuto: el mejoramiento constante de los niveles de vida del trabajador, por lo que las condiciones de trabajo no solo pueden, sino que deben superarse permanentemente para beneficio de los hombres, porque siempre crecerán las necesidades y las aspiraciones humanas.

⁹¹ Cfr, Ley Federal del Trabajo Comentada, Edición Especial, Edit. "Editores Libros Técnicos de C. V. México, 2008, p. 209.

CAPÍTULO QUINTO JORNADA DE TRABAJO

1.- DEFINICIÓN, FIJACIÓN Y MÁXIMOS LEGALES, JORNADA DIURNA, NOCTURNA, DURACIÓN, DESCANSOS Y CASOS DE PROLONGACIÓN, PAGO DE HORAS EXTRAS Y LIMITES OBLIGATORIOS.

Los anteriores conceptos, se precisan y describen en los artículos 58 al 68, de la Ley Federal del Trabajo. En función de lo anterior, la jornada de trabajo, *se define como el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrono para prestar el trabajo; por lo tanto, el deber único del trabajador consiste en poner su energía de trabajo a disposición de la empresa por el número de horas que se hubiese determinado, sin que exceda de una jornada humanitaria, ni más allá de lo establecido al respecto en la Ley.* El nuevo concepto de la jornada de trabajo, ha derivado en otro plano para distinguir entre el tiempo efectivo de los servicios y el tiempo efectivamente trabajado, en el sentido de que, este último, se refiere al que, materialmente, se realiza el trabajo, y aquél tiene una connotación laboral más amplia, que comprende los días festivos, los de incapacidad por riesgos de trabajo, los periodos vacacionales, descansos legales y contractuales y "los días en que el trabajador se encuentre a disposición del patrón, aun cuando no trabaje", los cuales se computan para la prima de antigüedad.

2.- JORNADA DE TRABAJO Y TIEMPO COMPUTABLE PARA LA ANTIGÜEDAD DEL TRABAJADOR.

Cabe distinguir, por ello, entre jornada de trabajo, como tiempo en que el trabajador está a disposición del patrón, conforme al artículo 58, y el tiempo de servicios, computable para generar una serie de derechos, como vacaciones, aguinaldo, y especialmente la antigüedad, el cual se integra no sólo con las jornadas de trabajo, sino también con los días en que sin existir éstas, se equipara a días laborados, como prestaciones legales o contractuales derivadas de la relación de trabajo. Incluso, incluyendo el tiempo de traslado del domicilio del trabajador a la empresa. En el convenio 47-1937 de la OIT, no ratificado por México, se establece el principio de la semana de 40 horas aplicado en forma tal que no aplique una disminución del nivel de vida de los trabajadores. La recomendación sobre la duración de la jornada del trabajo, adoptada por la OIT, en 1962, sí la ratificó, México. La preocupación por limitar la jornada de trabajo, cuyos contornos ha ido construyendo el derecho del trabajo, al paso del tiempo, ha determinado, el fundamento, para fijar los límites a la duración y compensación a los excesos; ofreciendo así, a las partes, en la relación laboral, un marco jurídico dentro del cual se tengan criterios científicos, para poder saber cuál es el tiempo que un trabajador ha de estar sujeto a las reglas propias del trabajo.

En este aspecto, reafirmamos que, como México, en cuanto a derechos laborales, no hay otro; veamos: en Estrasburgo, Francia, el 16-12-08, dicen *no* a lo que califican de "directiva de la esclavitud". "Marchan miles de trabajadores de la UE contra el aumento a la jornada laboral". *"Millares de trabajadores sindicalizados de los 27 países de la Unión Europea marcharon hoy por las calles de esta ciudad, sede del Parlamento Europeo, para hacer patente su rechazo a una directiva impulsada por organismos empresariales para ampliar de 48 a 65 horas a la semana la jornada laboral, que será votada este miércoles."* (Así en Cuba, en China y demás países del orbe).⁹² En México, fueron muchas y fuertes las razones de índole biológica, social, familiar y cultural que llevaron a la reducción de la jornada de trabajo, que fue de 20, 18, 14, 12 y 10 horas diarias, en que se condenaba a los hombres a una vida animal, ya que, nunca disponían de tiempo para arrimarse al saber, al esparcimiento, o descanso; para llegar a la de 8 horas, actual.

Ahora, existen nuevas propuestas sobre lo que debe ser la jornada de trabajo; y las centrales obreras del país, que han tratado de reducirla a 40 horas semanales sin detrimento de la productividad, porque es falso que mientras menos se trabaja menos se produce. Por disposición expresa de la Ley Federal del Trabajo dicha jornada debe establecerse o fijarse de común acuerdo entre trabajador y patrón, sin que pueda exceder de los máximos legales, conjugando la voluntad de la libertad de las partes con la necesidad de cumplir con las limitaciones señaladas en la Ley; por lo que debe atenderse a la naturaleza, rudeza, peligro y tensión que entrañe el trabajo a desarrollar, a fin de reducir su duración; y, en efecto, resulte una jornada humanitaria, dado que, *no existe, en la Ley, la jornada mínima laboral.*

3.- LAS JORNADAS DE TRABAJO RECONOCIDAS.

LAS JORNADAS DE TRABAJO RECONOCIDAS. Artículo 60. Son:

a).- JORNADA DIURNA.

Es la comprendida de 6 de la mañana a 8 de la noche, con duración de ocho horas diarias como máximo y de 48 horas a la semana.

b).- JORNADA NOCTURNA.

Esta es la que comprende de 8 de la noche a 6 de la mañana y con una duración de siete horas y abarca 42 horas a la semana.

⁹² Cfr., el informe completo, en el periódico "La Jornada", del 17 de diciembre del 2008, p. 26.

c).- *JORNADA MIXTA.*

Es de siete horas y media diarias de duración y comprende parte de la jornada diurna y parte de la jornada nocturna, sin que pueda exceder de tres horas y media la parte de la jornada nocturna, teniendo ésta una duración semanal de 45 horas. Además de estas tres jornadas de trabajo ordinarias el Código de Trabajo también regula las siguientes:

d).- *LA JORNADA EXTRAORDINARIA.*

Esta es la que se origina por circunstancias especiales o extraordinarias, que pueden sustentarse en el interés económico del patrón o la necesidad de cumplir con compromisos comerciales o técnicos que exigen la continuación de la jornada diaria de trabajo, debiéndose limitar, dicha prolongación, o tiempo extraordinario de trabajo a 3 horas diarias y a 3 veces a la semana, como máximo; tiempo al que también se le denomina como horas extras o extraordinarias de servicio. Estas horas o tiempo extra puede estar constituido no sólo por la prolongación o continuación de la jornada legal o pactada, sino como una anticipación o precedencia a las horas de la jornada legal o pactada.

e).- *LA JORNADA DE EMERGENCIA.*

Es aquella que se establece en virtud de un siniestro, fuerza mayor, desastre o riesgo inminente, que pongan en peligro la vida de los trabajadores, del patrón o la existencia misma de la empresa o establecimiento o sus instalaciones, casos en que la Ley autoriza la prolongación de la jornada ordinaria de trabajo, por todo el tiempo que resulte indispensable para conjurar esos males, o como dice la Ley, para evitarlos. En estos casos los trabajadores pueden desempeñar trabajos distintos a los asignados en sus respectivos contratos. Estas jornadas tienen un sentido de humanidad y solidaridad social de parte del trabajador.

4.- PRÓRROGA Y MODALIDADES.

Existen las jornadas extraordinarias de trabajo con tal de que no excedan de los máximos que autoriza la Ley, denominadas "horas extras", consistente en la prolongación de la jornada ordinaria, siempre y cuando se lo solicite el patrón en tanto no exceda a lo establecido en la fracción VIII del artículo 134 de la Ley Federal del Trabajo. Actualmente, con la reforma a la Ley Laboral, se propone la reducción de la jornada de trabajo pero con reducción de prestaciones, en provecho del capital y eso no creo que lo acepten los trabajadores organizados, frente a los legisladores entreguistas y traidores a la clase laborante.

CAPÍTULO SEXTO DÍAS DE DESCANSO ORDINARIO.

1.- EL DERECHO DE LOS TRABAJADORES AL DESCANSO.

Los trabajadores tienen derecho al descanso hebdomadario, un día por lo menos a la semana, o como señala la Ley Federal del Trabajo, a un día de descanso por cada seis días de trabajo, con goce íntegro del salario por el no trabajado. El día de descanso no tiene que ser necesariamente el domingo. Aun, cuando, generalmente, se procura que sea ese día. Artículos 69 al 75 de la Ley Laboral. Estas disposiciones se diferencian de la correspondientes a los trabajadores de las instituciones de banca y crédito, los que disfrutan no de un día, sino de dos días de descanso a la semana con goce integro de salario por los días no trabajados de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 8 de la Ley Reglamentaria de la fracción XIII, bis, del apartado "B" del artículo 123 Constitucional. El día de descanso semanal lo señala y determina libremente el patrón, aunque puede, y es lo aconsejable, de común acuerdo, convenirlo la empresa con el sindicato o con sus trabajadores y siempre deberá hacerse constar en los contratos individuales de trabajo y, en su caso, en los contratos colectivos. La empresa o patrón no tiene que dar el mismo día de descanso a todo su personal, pudiendo establecer diversos días de descanso semanario para sus trabajadores, es decir, puede señalar para un grupo de sus trabajadores el domingo, para otro grupo el jueves; etcétera, estableciendo con claridad no sólo los días sino también a qué turnos corresponden.

El descanso semanal al que se refieren los artículos del 69 al 73 de la Ley, tiene su fundamento en la necesidad de otorgarle al trabajador ese descanso de un día a la semana, a fin de que se recupere del desgaste, pérdida de energía y tensiones producidas después de seis días de trabajo. Si el trabajador labora en domingo, y descansa entre semana se le pagará una prima dominical, del 25%. El patrón que no proporcione a sus trabajadores un día de descanso con el goce de salario íntegro, por cada seis días de trabajo, se hará acreedor a una multa; conforme a los artículos 69 y 994 de la Ley.

2.- CASOS EN QUE LA JUNTA DETERMINA EL DIA DE DESCANSO.

Cuando, los trabajadores, trabajen los días de descanso semanal u obligatorio, lo harán de manera voluntaria y se les pagará salario triple, (Art. 73); y si cayera en domingo, no se le cubrirá la prima dominical. Si no hay contrato colectivo, trabadores y patrón resolverán sobre los días de descanso, sino la Junta lo determinará; y, si el trabajador que deba prestar trabajo obligatorio no lo hace incurre en desobediencia que motivará la rescisión de su contrato. El artículo 72 precisa el pago proporcional que deberá recibir el trabajador si sólo presta su

trabajo unos días de la semana o parte de la jornada o, cuando lo presta a diferentes patrones.

CAPÍTULO SÉPTIMO EL DERECHO A VACACIONES.

1.- CUANTIFICACION DE SUS PERIODOS Y SUS DIFERENTES ASPECTOS.

Las vacaciones constituyen un derecho y persiguen una finalidad: permitir al trabajador recuperar sus energías gastadas en el trabajo, durante un tiempo más prolongado y satisfacer con placidez los bienes de la vida con sus familias. La cuantificación de sus periodos, la prima vacacional, mínimas, y su compensación, se hallan determinados en los artículos 69 al 81 de la Ley Federal del Trabajo. En efecto, para tener derecho a vacaciones, los trabajadores deberán haber cumplido un año de servicios prestados, a la empresa, en cuyo caso, tendrán derecho a un periodo anual de vacaciones pagadas que no podrá ser menor de 6 días laborables y que aumentará en dos días por cada año subsecuente, hasta llegar a 12 días. Después de éstos, el periodo se aumentará en 2 días por cada 5 años de servicio. A los nueve años de servicios prestados a la empresa, tendrá derecho a catorce.

Las vacaciones "constituyen una causa típica de interrupción de la prestación de los servicios por parte del trabajador; *su finalidad es clara*: el permitir al trabajador, mediante un descanso más o menos prolongado, recuperar las energías."⁹³ Por tanto, no son negociables, ni pueden compensarse con el pago de una remuneración de dinero, ni en especie; y, además, *deben tomarse en forma continua*, por lo menos durante 6 días laborables, lo que tiene por objeto proporcionarle al trabajador un tiempo continuo de descanso que le facilite la reposición de sus fuerzas físicas, así como la de convivir con sus familiares. Sin embargo, doctrinariamente se acepta que los días de vacaciones que excedan de los mínimos legales pueden compensarse por una remuneración, si el trabajador accede. Este derecho laboral, no se menciona ni se reconoce en la Constitución, pero se regula en los artículos 76 al 81 de la Ley, y debe darse a los trabajadores dentro de los 6 meses siguientes al año de servicios prestados.

Los salarios correspondientes a los días de vacaciones, así como la prima vacacional, *deben ser pagados el día inmediato anterior en que empieza a disfrutarlas el trabajador*. Los trabajadores de temporada y los que laboren en forma discontinua, tienen derecho a vacaciones, que disfrutarán en proporción al número de días trabajados en el año anterior. Para el pago de vacaciones, prima vacacional y prestaciones accesorias se toma como salario base el salario por cuota diaria, y no el integrado que solo es base para determinar el monto de las indemnizaciones, pero no para el pago de prestaciones accesorias que no son de naturaleza indemnizatorias. Los trabajadores menores de 16 años, tienen derecho

⁹³ Cit. pos: Reynoso Castillo, Carlos, Derecho del Trabajo, Edit. UAM y Porrúa, México, 2006, p. 258.

a un periodo legal, anual de vacaciones de 18 días laborables, por lo menos. Los tripulantes de aeronaves civiles uno de 30 días, no acumulables, que pueden disfrutar por semestres en forma proporcional, y se aumentará en un día por año de servicios, sin que exceda de 60 días de calendario. Lo mismo otros trabajadores, con periodos diferenciados.

2.- CASOS EN QUE SE PUDE COMPENSAR ESE DERECHO. LA JURISPRUDENCIA.

Podemos considerar dos supuestos en que legalmente es factible compensar el derecho a vacaciones por el pago de una remuneración en efectivo:

I. Cuando el trabajador termina su relación de trabajo antes de cumplir un año de servicio, pues en ese caso se le deberá pagar en efectivo, por concepto de vacaciones, una remuneración proporcional al tiempo de servicios prestados; a esto se le llama pago proporcional de vacaciones. Por ejemplo: si un trabajador sólo prestó servicios durante cuatro meses y concluye su relación laboral, tendrá derecho al pago correspondiente a dos días; y

II. Cuando subsistiendo la relación de trabajo, el año anterior, no fue trabajado en su totalidad. Con esto se trata de evitar la explotación de la fuerza de trabajo temporal, menor a un año.

En efecto, aunque el artículo 79 de la Ley de la materia, se refiere sólo a "si la relación de trabajo termina antes de que se cumpla el año de servicios, el trabajador tendrá derecho a una remuneración proporcionada al tiempo de servicios prestados", la jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia tiene establecido que es inexacto que dicho artículo establezca que, las vacaciones proporcionales se pagan cuando el trabajador dejó de prestar sus servicios a la demandada y no cuando continúa al servicio de la empresa, ya que dicha disposición legal autoriza que el lapso trabajado por menos de un año quede sin pago de la prima vacacional, lo que equivaldría a una renuncia de derechos prohibida por el artículo 33 de la Ley federal del Trabajo.

3.- PROTECCION AL DERECHO A VACACIONES.

Con el fin, de proteger el derecho a vacaciones, el periodo de éstas y el momento en que el trabajador deberá tomarlas, la Ley ordena que los patrones entregarán anualmente a sus trabajadores una constancia que contenga su antigüedad y de acuerdo con ella, el periodo de vacaciones que le corresponda y la fecha en que deberán disfrutarlo. Si el patrón no hace entrega de esta constancia, podrán los trabajadores reclamarla a través de las Juntas. La Corte tiene establecido que, cuando en un contrato colectivo de trabajo la empresa está obligada a no afectar en nada el derecho a vacaciones de sus trabajadores por faltas que tengan en el curso del año por cualquier causa, siempre y cuando no se

les cubra el salario correspondiente a los días que falten. Debe estimarse que cuando un trabajador falta a sus labores en el curso del año, sin que se le paguen los días que faltó, esa inasistencia no afecta su derecho a disfrutar de vacaciones, las que en tal caso deben ser proporcionales. Consecuentes, con lo antes expuesto, es al patrón o empresas y no al trabajador ni al sindicato a quien corresponde determinar la época o momento en que el trabajador disfrutará de su periodo de vacaciones.

En los contratos individuales y colectivos de trabajo debe señalarse que este derecho a señalar época o momento en que el trabajador disfrutará sus vacaciones, corresponde a la empresa. En la constancia sobre el tiempo de servicios del trabajador y su periodo de vacaciones, también debe señalarse con precisión el día en que deberá reincorporarse al trabajo. Según la Suprema Corte: Si el patrón no otorga las vacaciones o en su caso, las paga en cuantía inferior a la señalada en la Ley, el trabajador no tiene acción para reclamar por este motivo la rescisión de su relación o contrato individual de trabajo, por acusa imputable al patrón, pero si tiene acción para demandarle ante la Junta de Conciliación y Arbitraje correspondiente, el otorgamiento de dichas vacaciones o el pago de las diferencias omitidas por el patrón por este concepto. En ambos casos, el trabajador tiene un año para reclamar ante la Junta, el otorgamiento de esta prestación o el pago de las diferencias cuando se trate de un pago en efectivo, contando dicho año, a partir de la fecha en que se venzan los seis meses a que se refiere el artículo 81 de la Ley Laboral, o a partir de la fecha en que el patrón hizo el pago incompleto o inferior al establecido en la Ley Federal del Trabajo.

4.-LA PRIMA VACACIONAL.

Se puede afirmar que es el derecho que tiene todo trabajador de recibir, al tomarse vacaciones, el importe de por lo menos el 25% de los salarios que le correspondan durante el periodo de sus vacaciones. Es decir, un trabajador que le correspondan 10 días de vacaciones, tiene derecho a recibir, por concepto de prima vacacional, un 25% sobre el salario correspondiente a esos 10 días de vacaciones. La disposición legal que establece la prima vacacional, entró en vigor el primero de diciembre de 1970 y tiene *su fundamento en el hecho de que para disfrutar efectivamente de vacaciones, el trabajador necesita de algo más que su sueldo diario, es decir de una cantidad extra, que en efecto pueda dedicarla a cubrir los gastos que ocasionan las vacaciones.*

Su finalidad es procurarle al trabajador mediante el descanso la distracción que representan las vacaciones y reponerle las energías gastadas precisamente en su trabajo. Y, Para los efectos del pago de esta prestación laboral, que señala el artículo 80 de la ley, se tomará en cuenta el salario diario y no el salario integrado. Los días de vacaciones no se trabajan. Resulta insignificante o por lo menos insuficiente el importe de la prima vacacional para hacer frente a los gastos de vacaciones, tomando en cuenta la espiral

inflacionaria de nuestro país. Sin embargo, en relación con la prima vacacional de los trabajadores, se observa que, precisamente en los países como Rusia y Cuba que se encuentran gobernados por un sistema socialista o proletario, esta prestación laboral no existe.

5.- DERECHO, SUJETO A PRESCRIPCIÓN.

Si el patrón no otorga a sus trabajadores las vacaciones en los términos que la Ley Federal del Trabajo señala, éstos tienen acción para reclamar al patrón que se las otorgue y el ejercicio de este derecho prescribe de conformidad con lo establecido en el artículo 516 del Código Laboral, en un año, a partir del día siguiente a la fecha en que la obligación es exigible, por lo que el trabajador deberá reclamar su derecho a partir de la fecha en que se cumplan los seis meses posteriores a aquella en que nació su derecho al disfrute de vacaciones.

6.- PARA EL CASO DE REINSTALACION.

Según la CORTE, cuando prospera la demanda de reinstalación, deben pagarse al trabajador vacaciones, aguinaldo y prima vacacional. En efecto, la Cuarta Sala, sostenía el criterio de que si un trabajador demanda la reinstalación y el pago de salarios vencidos y el patrón no justifica la causa de rescisión, la relación laboral debe entenderse continuada en los términos y condiciones pactados como si nunca se hubiera interrumpido el contrato, de ahí que si el trabajador demanda el pago de Aguinaldo, de las vacaciones y de la prima vacacional, éstas deben pagarse por todo el tiempo que el trabajador estuvo separado del servicio, ya que esto acaeció por una causa imputable al patrón. (El citado criterio lo sostuvo en los amparos directos 6823/85 y 462/87).

CAPÍTULO OCTAVO EL SALARIO.

1.- CONCEPTO Y FINALIDAD.

De Salario, Salarium y éste de sal, aparece como una proclamación solemne, en el artículo tercero de la Ley, en el sentido de que, el trabajo no puede considerarse una mercancía. Es una apreciación romántica, ya que, interesa más por su carácter remunerativo que por la forma, métodos, lugares o prestaciones que formen parte del mismo. El concepto deriva del latín; y, su finalidad, radica en la búsqueda de y alcance del ingreso económico, para la satisfacción de sus necesidades personales y familiares, a cambio de la aplicación de su energía de trabajo en la labor que desempeña. El salario y la subordinación, son los elementos esenciales de la *relación de trabajo*. Ciertos autores distinguen entre *salario* y *sueldo* (del latín *solidus*, con referencia a sólido antigua moneda romana); la primera connotación, señalan, corresponde al trabajo obrero; y la segunda, al de los empleados de confianza. Esa diferencia no tiene, al parecer, sustento jurídico en la Ley Federal del Trabajo, que se refiere siempre al primer término. El lenguaje común utiliza como sinónimos ambas voces; lo que estimamos correcto; incluso, cuando se expide como "recibo de honorarios" con motivo del pago de salario, es legal que la Junta tenga por acreditado el monto de dicho salario con base a ese documento, pues conforme al artículo 82 de la Ley, el salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por la prestación de sus servicios; de ahí que tal retribución no depende de la denominación que se le asigne, sino de la naturaleza de relación jurídica establecida entre partes. De todas formas, debe considerarse como un instrumento de justicia social, más que como una prestación por el servicio prestado. Con la institución del *contrato individual del trabajo*, constituyen los grandes pilares del Derecho Sustantivo Laboral. *Su definición, contenido y alcances jurídico-sociales, se contienen en la Ley Federal del Trabajo a partir de los artículos 82 hasta el 116.*

2.- DEFINICIÓN.

Como lo afirma Carlos Reynoso Castillo, punto fundamental del Derecho del Trabajo se integra, en la relación laboral, como objeto indirecto; pero, el salario, constituye, social y económicamente, el fin directo que quiere alcanzar el trabajador a cambio de aplicar su energía en la labor.⁹⁴ La ley lo define como la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo; y, le da una nueva proyección y alcance al salario en sus aspectos fundamentales: a) No se limita al salario contractual, estático, que pueda inmovilizarse dentro de la estipulación formal, sino que atiende al salario real, dinámico, que emerge de la relación de trabajo; b) Se desdobra en dos dimensiones: una es el salario estricto,

⁹⁴ Reynoso castillo, Carlos, Derecho del Trabajo, Edits.: UNAM y Porrúa, México, 2006, p. 261.

como contraprestación de los servicios prestados, que se agota en el pago inmediato de la percepción asignada; la otra, entraña un concepto más amplio que comprende, además de esa prestación principal, todas las ventajas económicas establecidas en el contrato, "a favor del trabajador"; tesis que queda actualizada al sustituir contrato de trabajo por relación de trabajo y que flexiona el concepto de salario contenido en el artículo 82, para adoptar, como consecuencia del propio precepto, su acepción cabal: "*Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo, incluyendo todas las prestaciones derivadas de la relación de trabajo.*"

3.- ELEMENTO VITAL PARA EL TRABAJADOR.

Esa amplia y compleja noción conduce a afirmar que *el salario cuestiona todo el Derecho del Trabajo, porque constituye un elemento vital para la subsistencia del trabajador y de sus familiares, e incide en la estructura de la empresa a través de las relaciones individuales y colectivas de trabajo.* "La determinación de su grado efectivo, (según Marx), se dirime exclusivamente por la lucha entre el capital y el trabajo: el capitalista pugna constantemente por reducir los salarios a su mínimo físico y prolongar la jornada de trabajo hasta su máximo físico, mientras que el obrero presiona constantemente en el sentido contrario."⁹⁵

La concepción moderna del Derecho del Trabajo, *tiende a superar esa tesis marxista*, teniendo en cuenta, por un lado, que la lucha de clases ya no se polariza entre clases estratificadas, sino que se manifiesta en un cambio, a veces dinámico, en el status social, teniendo acceso los trabajadores al sector empresarial y viceversa; sobre todo, los pertenecientes a la pequeña industria. Además, contribuyen a los beneficios económicos de la empresa, la actividad de organización y dirección del empresario, que debe comprenderse en el concepto de renta de trabajo, al decir de Manuel Alonso García⁹⁶ incluye: "tanto a los emolumentos que corresponden a la labor realizada por cuenta y dependencia ajena como los que se perciben en régimen de trabajo autónomo y lo que se paga al empresario por su actividad personal al servicio de la empresa que dirige".

4.- SU REFLEJO EN ASPECTOS ESENCIALES.

Es obvio que, dentro de la clase trabajadora, hay marcadas diferencias económicas, así como importantes sectores calificados, que tienen un nivel de vida, en ocasiones, superior al de algunos pequeños empresarios. Por otra parte, el derecho del trabajo ha superado el concepto del trabajo como mercancía sujeta a la ley de la oferta y la demanda, interviniendo para que el salario contenga mínimos irrenunciables e inclusive que se sostengan aún en contra de las posibilidades económicas de la empresa, además de que propicia la acción sindical para obtener reivindicaciones económicas a favor de los trabajadores. En

⁹⁵ Salario, Precio y Ganancia, Ediciones de Cultura Popular, 3ª. Edición, México, 1973, p. 57.

⁹⁶ Curso de Derecho del Trabajo, 2ª Edición Barcelona, 1967, p. 491.

tal sentido, el problema del salario se refleja en los siguientes aspectos esenciales de la Ley Federal del Trabajo: a) En cuanto a su fijación y forma de pago (Arts. 83 y 87); b) A los elementos que lo integran (Arts. 84, 87 y 162); c) A su adecuación remuneratoria (art. 85); d) A su carácter proporcional igualitario (art. 86); e) A la limitación del plazo para su pago (art. 88); f) A su monto básico para las indemnizaciones (art. 89); g) A su cuantía mínima (art. 90 y sigs.); h) A su protección (Arts.89 y sigs.)

Otras prestaciones de distinta naturaleza, derivadas de la relación de trabajo son: a) Prestaciones de previsión social, como las aportaciones patronales al IMSS e Infonavit (Art. 136); b) Prestaciones independientes de la retribución directa al servicio prestado, asignadas por la Ley al factor trabajo sobre los beneficios de la producción, como la participación en las utilidades (Art. 117 y sigs.); c) Prestaciones inherentes al riesgo de la empresa en la producción, como las indemnizaciones por accidentes y enfermedades de trabajo (Arts. 472 y sigs.); d) Prestaciones extralegales pactadas en los contratos colectivos o contratos-ley; fondo de ahorro, pensiones, jubilatorias, etc. (Arts. 386 y 391 y Art. 412 respectivamente); Prestaciones de seguridad social correspondientes al régimen del Seguro Social, derivadas de las obligaciones patronales establecidas en el artículo 15 de la Ley del Seguro Social.

5.- FORMAS DE FIJAR EL SALARIO. ARTÍCULO 83, LFT.

El salario puede fijarse por unidad de tiempo, por unidad de obra, por comisión, a precio alzado o de cualquier otra manera. Cuando el salario se fije por unidad de obra, además de especificarse la naturaleza de ésta, se hará constar la cantidad y calidad de material, el estado de la herramienta y útiles que el patrón, en su caso, proporcione para ejecutar la obra, y el tiempo por el que los pondrá a disposición del trabajador, sin que pueda exigir cantidad alguna por concepto del desgaste natural que sufra la herramienta como consecuencia del trabajo. Asimismo, el salario puede pactarse por "unidad de tiempo", lo cual deja clara la posibilidad de estipularlo "por hora"; o de "cualquier otra manera", lo que supone un margen amplio sobre el particular. En apoyo a lo anterior, el artículo 353-M permite el trabajo por "hora clase" a los académicos dedicados exclusivamente a la docencia. La herramienta utilizada para las labores correspondientes puede ser propiedad del patrón o del trabajador, conforme a los artículos 51, fracción VI, y 132, fracción IV de la Ley Federal del Trabajo. El hecho de que el trabajador convenga en que su salario se integrará con determinado porcentaje de las cuentas que llegare a cobrar no implica que sea un comisionista, un mandatario especial del patrón, pues la Ley, en su artículo 83, de manera expresa, determina que el salario de un trabajador puede fijarse con base en comisión.

6.- LAS CARACTERÍSTICAS DEL SALARIO.

"De los conceptos básicos analizados, y de las pautas legales, doctrinarias y jurisprudenciales que informan su contenido y desarrollo, se pueden extraer los caracteres y los principios de la remuneración; como lo son:

a).- El salario es una suma de dinero o es un valor cuantificable en dinero; el salario se paga en dinero de curso legal; lo que, en principio descarta la posibilidad de que se pague en otra moneda (como dólares, francos o marcos) y restringe el pago en especie (la LFT lo permite hasta el 20% del monto bruto de la remuneración). Se discute si el pago pactado en divisas extranjeras (dólares, marcos, francos, etc.) es válido a los fines de nuestra legislación. Por lo pronto habría que aclarar que de acuerdo con la Ley (Art. 101), en cualquier caso, han sido dos las tendencias de la jurisprudencia, a saber: Unos opinan que el pago en divisas es válido, y que en el caso de dictar sentencia, la misma puede utilizar las divisas como forma de pago. La otra corriente es la que considera la suma pactada en divisas como una fórmula de ajuste del dinero de curso legal, y en tal caso, la suma en divisas debe convertirse a pesos al momento de ser exigible; y a partir de dicha conversión deben adicionar los intereses.

b).- Es un ingreso en el patrimonio del trabajador; y que, la suma abonada al trabajador, para configurar el salario debe pasar efectivamente a su patrimonio. Si así no fuera, el trabajador sería un mero tenedor como es el caso de la suma que se le entrega para gastar en viáticos de traslado que el dependiente deberá rendir en base a los comprobantes y restituir el excedente.

c).- Tiene una función alimentaría: quien trabaja en relación de dependencia, sin dudas, vive de su salario y con él atiende las necesidades de su grupo familiar. Es por ello que se afirma que la remuneración tiene la característica esencial de ser alimentario, lo que justifica que se le brinden, a través de la legislación, mecanismos de protección especiales.

d).- Es insustituible: el salario no puede ser remplazado por otras formas de cancelar las obligaciones ni por otros medios de pago, no puede ser objeto de compensaciones o multas, ni se puede reducir por efecto de deducciones o de retenciones.

e).- Es y nace de una contraprestación: el salario encuentra la razón de su existencia en la contraprestación que el empleador recibe del dependiente a través de actos, obras y servicios generados por disponibilidad de su fuerza de trabajo.

Por lo anterior, se reafirma que, las CARACTERÍSTICAS DEL SALARIO, se dan en atención a los rasgos que las normas involucradas en la institución del salario, establecen, de acuerdo a las cuales se le deben señalar las consistentes en que: debe ser *remunerador* y nunca menor al fijado como mínimo de acuerdo a las disposiciones de esta Ley. Para fijar el importe del salario se tomarán en consideración la cantidad y la calidad del trabajo: a trabajo igual, salario igual. Artículos 85 y 86 de la Ley de la materia. Así como que, en el salario por unidad de obra, la retribución que se pague será tal, que para un trabajo normal, en una jornada de ocho horas, dé por resultado el monto del salario mínimo, por lo menos.

Por tanto, el hecho de que el patrón controvierta el salario y sostenga que de acuerdo con lo pactado el trabajador percibía cantidades variables, garantizadas siempre con el pago del salario mínimo, y en esas condiciones ofrezca el trabajo, no implica mala fe, pues con ello no pretende modificar las condiciones en que se venía prestando el servicio, en razón de que el ofrecimiento, se ajusta a lo previsto en dicho artículo 85. Si el trabajador opina que no recibe un salario remunerador, debe iniciar una acción de modificación de condiciones laborales, conforme a los artículos 56 y 57 de la Ley Federal del Trabajo. Aquí debería seguirse el procedimiento establecido en el artículo 870 de la Ley Federal del Trabajo, correspondiente a la tramitación y resolución de conflictos individuales de naturaleza jurídica, pues no hay uno expreso para tramitarlos. Pocas veces se consideran para fijar el monto del salario la cantidad y la calidad del trabajo, que puedan ser determinantes a fin de diferenciar ese monto y calificar el principio de "trabajo igual, salario igual".

7.- INTEGRACIÓN DEL SALARIO.

Artículo 84 de la Ley. El salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo. Al respecto, la Suprema Corte, al interpretar el artículo: arroja al patrón la carga probatoria de establecer la inexistencia de prestaciones que el trabajador reclame, con la premisa de que, como a él corresponde acreditar el monto del salario, también lo hará con las prestaciones que eventualmente se le reclamen. Dentro de una concepción estricta del Derecho del Trabajo, la participación en las utilidades constituiría una prestación que integra el salario; pero, por disposición del artículo 129 de la propia Ley, se excluye la percepción de utilidades como parte del mismo. Es conveniente aclarar que los pagos hechos al trabajador por concepto de horas extras, así como cualquiera otra prestación en efectivo o en especie que se le entregue por su trabajo, también forman parte del salario, para todos los efectos legales. Asimismo integran el salario del trabajador las aportaciones del 5% que sobre su salario ordinario otorgue el patrón al Instituto de Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores en cumplimiento del artículo 136.

8.- EL SALARIO, DEBE SER SUFICIENTE, DETERMINADO Y DETERMINABLE.

Debe ser tal. Por lo que, en primer término, debe efectuarse en condiciones que aseguren un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia; con base en valoraciones estadísticas reales y científicas; o bien, contemplando el caso particular de cada trabajador; y, en segundo, como principio aparecido en el artículo 25 fracción VI de la Ley, significa que, el trabajador, debe saber de antemano a qué tiene derecho por la prestación del servicio convenido.

9.- A TRABAJO IGUAL SALARIO IGUAL.

A trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual. Artículo 86. Artículo que precisa el principio de a "trabajo igual, salario igual"; sin embargo, lo califica con otras características *comúnmente* olvidadas: igualdad de puesto, de jornada y de condiciones de eficiencia. La aplicación de este principio de igualdad laboral (trabajo-salario), en la práctica no resulta de fácil aplicación; al respecto serán importantes, siempre los resultados y la apreciación imparcial del patrón. A pesar del texto expreso de la fracción VII del apartado "A", del artículo 123 Constitucional, que dispone que para trabajo igual debe corresponder salario igual, la presente Ley, en sus artículos 200, 234, 253, 257, 297 y 307, establece normas particulares para trabajos especiales en que no obstante que se preste el mismo trabajo no se considera violatoria del principio de igualdad de salarios la disposición que estipula salarios distintos para trabajos iguales, en razón a las "causas" que dichos preceptos señalan.

10.- DERECHO AL PAGO DE AGUINALDO.

Los trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo anual que deberá pagarse antes del día veinte de diciembre, equivalente a quince días de salario, por lo menos, artículo 87. Los que no hayan cumplido el año de servicios, independientemente de que se encuentren laborando o no en la fecha de liquidación del aguinaldo, tendrán derecho a que se les pague la parte proporcional del mismo, conforme al tiempo que hubiere trabajado, cualquiera que fuere éste. Comúnmente se solía llamar "aguinaldo" a los regalos navideños. La Ley Federal del Trabajo adoptó el término para designar la gratificación que el patrón debe entregar a los trabajadores a finales de año o en cualquier tiempo, proporcionalmente, en caso de ruptura de la relación laboral antes de la época decembrina. El aguinaldo se paga sobre el salario nominal.

11- PLAZO PARA EL PAGO DE SALARIO.

El pago del salario nunca podrá ser mayor a una semana para las personas que desempeñan un trabajo material y de quince días para los demás

trabajadores; artículo 88. Se ha vuelto común realizar un solo pago mensual a los trabajadores de confianza, ya sea al inicio del mes o sin pasar del día 15, lo cual se considera del todo legal porque cumple la intención de la Ley Federal del Trabajo respecto a que el salario se reciba quincenalmente. Por otra parte, el patrón no incurre en falta de probidad u honradez al efectuar el pago de salario al trabajador en forma decenal, aun cuando la labor de éste sea de carácter material, y no semanal, puesto que de la exégesis de lo dispuesto por los artículos 51 fracción IV y 88 de la Ley Federal del Trabajo, se colige que el espíritu del legislador, en cuanto al plazo para el pago de salario, es el de proteger al trabajador para que éste reciba del patrón la retribución correspondiente por la labor desempeñada en espacios más o menos cortos (8 a 15 días); y, por tanto, el hecho de que reciba su salario cada diez días, no lo perjudica.

12.- CONCEPTO DE SALARIO MÍNIMO.

Salario mínimo es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo. Artículo 90. Deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden materia, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos. Se considera de utilidad social el establecimiento de instituciones y medidas que protejan la capacidad adquisitiva del salario y faciliten el acceso de los trabajadores a la obtención de satisfactores.

De acuerdo con la definición de salario mínimo, el derecho a percibir éste no es estrictamente por una jornada de ocho horas, sino por la jornada que por costumbre o por contrato lleve a cabo el trabajador al servicio del patrón. Por otra parte, el patrón que no le cubra a su trabajador el salario mínimo general o profesional establecido al respecto, no sólo falta al cumplimiento de preceptos laborales, sino que incurre en la comisión del delito de fraude al salario, que se encuentra tipificado en el artículo 387, fracción XVII, del Código Penal para el Distrito Federal y 1004 de la Ley Federal del Trabajo; por lo que el trabajador, cuando no se le cubra su salario mínimo deberá ocurrir ante el Ministerio Público, que es la autoridad encargada de perseguir los delitos, denunciando tal situación violatoria, independientemente de que promueva ante la Junta de Conciliación y Arbitraje su reclamación. *Los salarios mínimos pueden ser generales o profesionales, según se establece en el artículo 91 de la Ley Federal del Trabajo.* El salario mínimo lo fija anualmente la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, salvo que haya "circunstancias económicas que lo justifiquen", se hará antes. En el caso referido, el secretario del Trabajo y Previsión Social podrá presentar una iniciativa al presidente de la Comisión para que, con antelación al procedimiento establecido en el *artículo 570*, fije un *nuevo* salario, denominado "de emergencia", dentro de la vigencia anual.

El origen del salario mínimo profesional se da cuando se preparaban las reformas de 1962, la Comisión se alarmó por la presencia de hombres de

diversas profesiones y oficios, cuya retribución en el mejor de los supuestos, apenas si llegaba al salario mínimo. De todas las regiones del país llegaban quejas de los trabajadores de la aguja, en las que se mencionaban las cantidades irrisorias que percibían las mujeres por manteles bordados que adornaban las casas de los nombres ricos. Frente a éste y otros muchos ejemplos, la Comisión pensó en los salarios mínimos profesionales, pero encontró, del lado de los empresarios, la objeción eterna de que si la fijación de los salarios mínimos generales era una barrera libre de fuerzas económicas, la de unos salarios mínimos profesionales carecía de toda justificación, pues no era el estado a quien incumbía esa tarea, sino a los contratos colectivos. Notó también, la Comisión, una oposición sorda de los dirigentes obreros, porque temían que la intervención del estado les restara poder sobre los trabajadores; su actitud era sin embargo incongruente, porque desde hacía muchos años no se ocupaban de los miles de trabajadores que eran explotados por el capital, justamente por el olvido de aquellos a los que sólo importaba lo que el mundo llama "la crema egoísta del movimiento obrero", situación a la que el pueblo de México tenía derecho y el deber de poner remedio.

Respetuosa la Comisión de los derechos de la función sindical, no se olvidó de la proposición sorda de los dirigentes obreros y con el propósito de evitar un reproche en el mañana, precisó en la exposición de motivos del proyecto de reforma de la Ley de 1931, que, conforme a los criterios adoptados por la Oficina Internacional del Trabajo, el artículo 100-F, actual 94, disponía que los salarios mínimos profesionales se fijarán cuando no existan contratos colectivos aplicables a la mayoría de los trabajadores de determinadas profesiones u oficios o no existan procedimientos para ello.

13.- TIPOS DE SALARIO MÍNIMO.

De acuerdo con el artículo 91 de la Ley, los salarios mínimos podrán ser generales para una o varias áreas geográficas de aplicación, que pueden extenderse a una o más entidades Federativas; o, profesionales, para una rama determinada de la actividad económica o para profesiones, oficios o trabajos especiales, dentro de una o varias áreas. Ahora bien, no puede considerarse que exista buena fe en el ofrecimiento del trabajo si el propio patrón esta aceptando expresamente que no cubrió en efectivo a su trabajador el salario mínimo vigente en el área geográfica de la prestación del servicio, con lo cual se infringieron los artículos 123 Constitucional, fracción VIII, apartado "A" y 90 y 97 de la Ley Federal del Trabajo, dado que al tenor de dichos preceptos el salario mínimo no puede ser objeto de compensaciones o deducciones, lo cual pretendió hacerse en cuanto que del salario mínimo se deducía al trabajador una cierta cantidad que se estimaba como compensación por alimentos, lo cual es evidentemente contrario al espíritu de las normas legales enumeradas.

14.- APLICACIÓN DEL SALARIO MÍNIMO POR ÁREAS GEOGRÁFICAS.

Los salarios mínimos generales regirán para todos los trabajadores de área o áreas geográficas de aplicación que se determinen, independientemente de las ramas de la actividad económica, profesiones, oficios o trabajos especiales. Artículo 92 de la Ley Laboral vigente. La división de la República en áreas geográficas se determina por resolución del Consejo de representantes de la Comisión Nacional de Salarios Mínimos, la cual debe ser publicada en el *Diario Oficial* de la Federación, cuya resolución debe basarse en el dictamen que formule y proponga la dirección técnica de la citada Comisión. Todo trabajador tiene derecho a que se le pague cuando menos el salario mínimo, fijado, con base en una cantidad por día de labores. Sí el trabajador labora una jornada parcial, tendrá derecho sólo a la proporción de tiempo respectivo, independientemente del área de que se trate.

Con origen en las "áreas geográficas", en las reformas de 1962 se introdujo el término de "zona económica" que vino a sustituir el concepto de región que se refería al o los municipios. Actualmente el concepto de "zona económica" ha dejado de tener vigencia para ser sustituido por el de "área geográfica". La división de la República en "áreas geográficas" será la que determine, a través de una resolución que se publicará en el *Diario Oficial*, el Consejo de Representantes de la Comisión Nacional de Salarios Mínimos, en base al dictamen que formule y le proponga la dirección técnica de la Comisión (artículo 557, fracción III y 561, fracción I). "Las áreas geográficas" son el marco de aplicación para ambos salarios mínimos, generales o profesionales.

15.- APLICACIÓN DEL SALARIO MÍNIMO PROFESIONAL.

En los términos del artículo 93, los salarios mínimos profesionales regirán para todos los trabajadores de las ramas de la actividad económica, profesiones, oficios o trabajos especiales que se determinen dentro de una o varias "áreas geográficas" de aplicación. La lista, denominación, concepto y regulación de "profesiones", requieren una revisión profunda. Sería más pertinente un concepto de "certificación laboral" que avalara los conocimientos y las actitudes del trabajador a fin de que, con base en ella pudiera ingresar en un mercado laboral de eficiencia "calidad y cantidad" y mejor remunerado. El artículo 94 establece que dichos salarios se fijaran por la comisión nacional respectiva. De aquí se deduce que si la comisión nacional de los salarios mínimos no considera dentro de las profesiones para una profesión determinada, las prestaciones a que tiene derecho el trabajador, tomando como base el salario mínimo, solo podrán referirse al general, pues al no estar fijado el profesional no es posible encontrar apoyo en algo inexistente. Ahora bien, el artículo 486 de la Ley, establece que, para el pago de las indemnizaciones por riesgo profesional (y para el de la prima de antigüedad, por remisión expresa que a tal precepto hace el artículo 162, fracción II, de la Ley) el salario tope o máximo es el doble del mínimo; o sea, que el pago

de tales prestaciones no puede exceder del doble de éste. Como la Ley habla simplemente del salario mínimo, sin expresar si este es el general o el profesional, debe entenderse que se refiere a ambas categorías, de forma tal que si un trabajador acredita estar desempeñando un trabajo contemplado en la relación de actividades objeto de salario mínimo profesional es el doble de este salario mínimo el aplicable, pero si la actividad no está comprendida dentro de tal relación ni dentro de los salarios mínimos profesionales, debe estarse al salario mínimo general, a menos que por pacto especial entre ambas partes se convenga en que la prima de antigüedad se pague conforme al salario ordinario que perciba el trabajador, ya que el pacto sería válido por presentar un beneficio para este en exceso del contemplado por la Ley. Por el hecho de que el trabajador perciba un salario superior al mínimo, no implica renuncia del patrón al tope máximo señalado por el artículo 486 ya citado, pues no hay precepto legal ni fundamento jurídico alguno que apoye tal pretensión.

CAPÍTULO NOVENO ORGANOS QUE FIJAN LOS SALARIOS MINIMOS.

1.- INTEGRACIÓN DE LA COMISIÓN.

De acuerdo con el artículo 94 de la Ley Federal del Trabajo, los salarios mínimos se fijarán por una Comisión Nacional integrada por representantes de los trabajadores, de los patrones y del gobierno, la cual podrá auxiliarse de las comisiones especiales de carácter consultivo que considere indispensables para el mejor desempeño de sus funciones. Por otra parte, el artículo 93 de dicha Ley, señala que, los salarios mínimos profesionales regirán para todos los trabajadores de las ramas de actividad profesional económica, profesionales, oficios o trabajos especiales que se determinan dentro de una o varias áreas geográficas de aplicación. Por su parte (ya se dijo), el artículo 94 establece que los salarios mínimos se fijarán por la Comisión Nacional respectiva. De aquí se desprende que si la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos no consideró dentro de las profesiones para una profesión determinada, las prestaciones a que tiene derecho el trabajador tomando como base el salario mínimo, sólo podrán referirse al general, pues al no estar fijado el profesional no es posible encontrar apoyo en algo inexistente.

Cuando la ley habla simplemente de salario mínimo, sin expresar si éste es el general o el profesional, debe entenderse que se refiere a ambas categorías, de forma tal que si un trabajador acredita estar desempeñando un trabajo contemplado en la relación de actividades objeto de salario mínimo profesional, es el doble de este salario mínimo el aplicable; pero si la actividad no está comprendida dentro de tal relación ni dentro de los salarios mínimos profesionales, debe estarse al salario mínimo general, a menos que por pacto especial entre ambas partes se convenga en que la prima de antigüedad se pague conforme al salario ordinario que perciba el trabajador pues tal pacto sería válido por ser en beneficio para éste. En la formación de múltiples instituciones laborales convergen los sectores patronal, obrero y gubernamental. Pero, en todas ellas, participan únicamente los trabajadores sindicalizados. Esas comisiones se integran hoy día por las mismas confederaciones de obreros y patronales.

2.- LA DETERMINACION DE LAS REGIONES DEL SALARIO MÍNIMO.

La Comisión Nacional determinará la división de la República en "áreas geográficas", las que estarán constituidas por uno o más municipios en los que deba regir un mismo salario mínimo general, sin que necesariamente exista continuidad territorial entre dichos municipios; atento a lo señalado en el artículo 96 de la Ley de la Materia. En la actualidad, hay tres áreas geográficas, aunque

desde hace aproximadamente 10 años existe el proyecto de generar una sola. Desde el año 2001, se han efectuado mayores incrementos al área geográfica "C" para acercar el diferencial entre las tres.

3.-PRECISIONES LEGALES RESPECTO DEL SALARIO.

a).- *DESCUENTOS PERMITIDOS AL SALARIO MÍNIMO.*

En el artículo 97 se determina que, los salarios mínimos, no podrán ser objeto de compensación, descuento o reducción, salvo en los casos o situaciones señaladas en las cuatro fracciones de este propio artículo, que se dan por reproducidas y se recomienda leerlas detenidamente. A la vez, no se podrá considerar que exista buena fe en el ofrecimiento del trabajo, si el propio patrón acepta expresamente que no cubrió en efectivo a su trabajador el salario mínimo vigente en la zona económica de la prestación del servicio; porque con ello se infringieron los artículos 123 Constitucional, fracción VIII, apartado "A" y 90 y 97 de la Ley Federal del Trabajo, dado que al tenor de dichos preceptos, el salario mínimo no puede ser objeto de compensaciones o deducciones; y, hacerlo, es evidentemente contrario al espíritu de las normas legales enumeradas. La comprensión desde el punto de vista técnico-legal, se da cuando en dos personas existe la misma calidad de acreedor y deudor. Si bien la Ley Federal del Trabajo prohíbe la compensación para evitar dejar sin salarios al trabajador, pueden efectuarse descuentos o retenciones en los casos permitidos por la norma. Es fundamental contar con el consentimiento por escrito de dicha persona para su validez.

b).- *NORMAS PROTECTORAS Y PRIVILEGIOS DEL SALARIO.*

El artículo 98, dispone que, los trabajadores tienen libre disposición de su salario. En efecto, los trabajadores dispondrán libremente de sus salarios; y, cualquier disposición o medida que desvirtúe este derecho será nula. La disposición, es contundente: cualquier modalidad de retención o descuento no prevista en la Ley debe ser aceptada libremente por el trabajador. La nulidad implica que no se reconozca el adeudo. La interpretación de los artículos 98 y 100 de la Ley Federal del Trabajo, en cuanto se refieren a que el salario deberá pagarse en forma directa al trabajador y que éste dispondrá libremente de él, no puede llevar a la conclusión de que el pago de los sueldos sólo deba realizarse mediante la traslación del numerario, por parte de la empresa, hacia el trabajador, y que no sea válido efectuarlo por medio de otros mecanismos alternativos, que igualmente representen el cumplimiento eficaz de la obligación por parte del patrón, siempre y cuando el pago se realice sin recurrir a personas distintas del trabajador y sólo éste pueda hacerlo efectivo, como ocurre cuando el obrero recibe sus percepciones mediante depósitos de dinero a la vista, en una cuenta bancaria de la que es titular exclusivo, y él mismo accedió a que se le liquidara su sueldo en esa forma, al firmar el contrato adhesión respectivo, en que se pactó

que no se le cobraría comisión alguna por manejo de la cuenta, pues en tales circunstancias sólo el trabajador puede disponer de los fondos y tiene plena libertad para elegir, la forma y momento en que habrá de retirar el saldo.

4.- EL DERECHO AL SALARIO ES IRRENUNCIABLE.

Conforme a lo dispuesto en el *artículo* 99, el derecho a percibir el salario es irrenunciable. Lo es igualmente el derecho a percibir los salarios devengados. La disposición comprende dos aspectos: los salarios por recibir y los devengados. Ambos quedan protegidos en la Ley Federal del Trabajo. Por consiguiente, contraviene esa disposición el laudo que establezca que por haber aceptado el trabajador no percibir salarios caídos, al ser reinstalado, debe quedar sin materia el juicio laboral. Con mayor razón cuando no acredite el patrón la justificación del despido, no obstante que haya reinstalado al trabajador, porque éste no pierde por esta circunstancia el derecho a los salarios dejados de percibir durante el tiempo anterior a la reinstalación.

5- EL SALARIO DEBE PAGARSE AL TRABAJADOR.

Se confirma, de acuerdo con lo estipulado en el artículo 100, que el salario, se ha de pagar directamente al trabajador. Sólo en los casos en que esté imposibilitado para efectuar personalmente el cobro, el pago se hará a la persona que designe como apoderado mediante carta poder suscrita por dos testigos. El pago hecho en contravención a lo aquí dispuesto, no libera de responsabilidad al patrón. Es importante que se conserve la carta poder y que firme el documento correspondiente quien recibió el salario. Cada día es más frecuente, que el pago se efectúe mediante depósito en cuenta bancaria, en la cual el cónyuge tiene forma de disponer del dinero. "Pero esa, es otra historia." Sobre el particular debe agregarse que tal supuesto no queda satisfecho cuando con el certificado médico correspondiente se acredita que al trabajador se le incapacitó para laborar; hipótesis que resulta diferente a la imposibilidad a que alude el precepto legal citado, ya que la incapacidad no se traduce en imposibilidad del trabajador para ocurrir a la fuente de trabajo a cobrar.

6.- EL SALARIO SE PAGA CON MONEDA DE CURSO LEGAL.

Lo anterior a virtud de que el artículo 101 de la Ley, establece que, el salario en efectivo deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo en mercancías, vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda sustituir la moneda. El precepto no prohíbe pagar salario con depósito en cuenta bancaria, con ello se cumple la razón jurídica de aquél. Cuando el trabajador aduce en demanda que percibía como salario cierta cantidad de dinero en moneda extranjera (dólares) y el patrón, al contestarla expresa que en realidad se le pagaba diversa suma en moneda nacional, debe entenderse que aquella consistía en una prestación extralegal, pues la Ley

Federal del Trabajo, específicamente en el artículo 101, incluido dentro del Capítulo de "Normas Protectoras y Privilegios del Salario": "El salario efectivo debe ser pagado precisamente en moneda de curso legal".

7.- LAS PRESTACIONES EN ESPECIE.

Las prestaciones en especie deberán ser apropiadas al uso personal del trabajador y de su familia y razonablemente proporcionadas al monto del salario que se pague en efectivo; según preceptúa el artículo 102 de la Ley Federal del Trabajo; tratándose de evitar que parte importante del salario se entregue en mercancías. La porción principal de éste debe ser en efectivo. Cuando el trabajador disfrute de alimentos y habitación, estos se deberán estimar equivalentes al 50% del salario que se pague en efectivo, aplicando supletoriamente el artículo 334 de esta Ley.

8.- CONVENIO PARA COMPRAS EN TIENDAS.

De acuerdo con lo establecido en el artículo 103, los almacenes y tiendas en que se expenda ropa, comestible y artículos para el hogar, podrán crearse por convenio entre los trabajadores y los patrones, de una o varias empresas, de conformidad con las normas siguientes:

I. La adquisición de las mercancías será libre sin que pueda ejercerse coacción sobre los trabajadores;

II. Los precios de venta de los productos se fijarán por convenio entre los trabajadores y los patrones, y nunca podrán ser superiores a los precios oficiales y en su defecto a los corrientes en el mercado;

III. Las modificaciones en los precios se sujetará a lo dispuesto en la fracción anterior; y

IV. En el convenio se determinará la participación que corresponda a los trabajadores en la administración y vigilancia del almacén o tienda.

El convenio referido en el precepto permite a los trabajadores adquirir bienes en plazos, mediante descuentos directos en la nómina, y a mejores precios como un beneficio a su poder adquisitivo. Resulta fundamental contar con el consentimiento del trabajador para que los descuentos sean válidos. El daño tan incisivo que causó al trabajador el hecho de la existencia de la "Tienda de raya" fue terrible y atentatorio contra la libre disposición del salario, producto del trabajo y se abatió con el contenido del precepto en comento.

9.- REGLAMENTACIÓN PARA EL FONDO DE CONSUMO DE LOS TRABAJADORES.

El artículo 103 bis, señala que, el Ejecutivo Federal reglamentará la forma y términos en que se establecerá el fondo de fomento y garantía para el consumo de los trabajadores, que otorgará financiamiento para la operación de los almacenes y asimismo, gestionará de otras instituciones, para conceder y garantizar créditos baratos y oportunos para la adquisición de bienes y pago de servicios por parte de los trabajadores. En este artículo encuentra su fundamento el FONACOT, el cual vino a permitir que el trabajador carente de efectivo, pueda obtener crédito para adquirir diversos medios tendentes a satisfacer necesidades inmediatas no previstas.

10.- LOS SALARIOS NO PUEDEN CEDERSE.

Es nula la cesión de los salarios a favor del patrón o de terceras personas, cualquiera que sea la denominación o forma que se le dé; de acuerdo con lo establecido en el artículo 104 de la Ley federal del Trabajo. Ya que, el trabajador, debe dar consentimiento para cualquier descuento de salario. Pero, es válido anticipar salarios, y posteriormente, realizar los descuentos pactados. No es exacto que el pago de los salarios de los trabajadores de una empresa, realizado por un tercero, sea nulo, por implicar cesión de derechos a favor de quien hace el pago. Cierto es que cuando con el pago opera la subrogación, ésta puede inducir a pensar en la cesión de créditos, sólo por cuanto que aquélla y ésta se aproximan. Pero hay diferencias entre una y otra; y, en un momento dado se determinan, sin afectar al trabajador.

11.- EL SALARIO NO DEBE COMPENSARSE.

El salario de los trabajadores no será objeto de compensación alguna, como se asienta en el artículo 105 de la Ley de la Materia. En el caso de los salarios mínimos, queda prohibida la compensación de deudas. Este precepto establece clara y terminantemente que el salario de los trabajadores no será objeto de compensación alguna; el diverso artículo 82 del propio ordenamiento legal define el salario como la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su servicio; y el artículo 84 de dicha ley determina que el salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo. Bajo tales principios salariales, basta que el derecho se genere mediante el cumplimiento de los requisitos legales, para que, a su vez, se actualice que la obligación ha de cumplirse en el caso de que se hubiera acreditado en juicio que existieron por parte del trabajador, indebidas

disposiciones patrimoniales, en perjuicio del patrón, pues además de que los hechos delictuosos son ajenos a la materia laboral; y por tanto, no queda a cargo de los tribunales de trabajo su penalización, porque no es dable resarcir el daño patrimonial, liberando al patrón de las obligaciones que en materia salarial haya contraído con sus trabajadores, por no existir compensación en esa materia.

12- OBLIGACIÓN DEL PATRÓN DE PAGAR EL SALARIO.

La obligación del patrón de pagar el salario no se suspende, salvo en los casos y con los requisitos establecidos en la Ley Laboral; como se desprende del artículo 106 de la misma. La suspensión del pago de salarios está regulada en los artículos 42 y 427 de la misma. Conforme a lo preceptuado por el artículo 42 de la Ley Federal del Trabajo, la suspensión de la relación laboral por las causas que en dicho dispositivo se mencionan tienen por efecto liberar a trabajador y patrón de la obligación de cumplir respectivamente con la prestación del servicio y el pago del salario, por el tiempo que dure la causa de la suspensión; pero ello no impide que durante la vigencia de esta cualquiera de las partes haga uso del derecho para dar por terminada la relación laboral.

13.- NO SE PUEDE MULTAR A LOS TRABAJADORES.

Está prohibida la imposición de multas a los trabajadores, cualquiera que sea su causa o concepto, como lo dispone el artículo 107 de la Ley Laboral. Una multa es la sanción pecuniaria impuesta por la autoridad, por violar alguna norma. No se puede castigar al trabajador con el pago en dinero por haber cometido una falta, pero sí con días de suspensión, si así está determinado en el *reglamento interior correspondiente*. No hay disposición legal que obligue al trabajador, que deja de concurrir a sus labores, a pagar el salario o tiempo extraordinario a quien lo supla, pues ello, equivaldría a multarlo, lo cual está prohibido.

14.- EL SALARIO SE PAGA EN EL LUGAR DE TRABAJO.

El artículo 108. Señala que, el pago del salario se efectuará en el lugar donde los trabajadores presten sus servicios. En interpretación correcta de la Ley, el salario debe pagarse en el lugar donde se prestan los servicios; por tanto, no existe incumplimiento en tal pago, si donde se le cubre al trabajador es en un campamento de la sierra donde está la nómina y se hace la liquidación del salario básico, así como de la cantidad previamente pactada por cada kilómetro del camino terminado. En algunos casos es difícil cumplir esta disposición que marca el artículo, por el tipo de trabajo, por ejemplo en plataformas petroleras, buques, labores de explotación, o quienes cumplen una comisión de trabajo fuera de la entidad federativa distinta del lugar donde se labora. La ratio legis de este dispositivo está centrado en evitar que el salario se pague en lugares inadecuados que propicien su gasto inmediato.

15.- EL SALARIO DEBE PAGARSE EN DÍA LABORABLE.

El pago deberá efectuarse en día laborable, fijado por convenio entre el trabajador y el patrón, durante las horas de trabajo o inmediatamente después de su terminación; de otra manera se estaría violando el contenido y sentido del artículo 109 de la Ley de la Materia. Anhelado fundamental de los operarios pre y revolucionarios por alcanzar esta garantía constitucional y legal fueron factor preponderante en la Primera Revolución Político-Social del Mundo del siglo XX teniendo como ejemplo denigrante "la tienda de raya".

16.- DESCUENTOS AL SALARIO.

El artículo 110 de la Ley Federal del trabajo, señala que, los descuentos en los salarios de los trabajadores, están prohibidos salvo en los casos, exigencias y requisitos precisados en este propio artículo, dándose por reproducido y que debe ser leído detenidamente. En efecto, este precepto consagra una protección real y efectiva para el trabajador, ya que fuera de los casos excepcionales a que el mismo se contrae, el patrón tiene prohibido hacerle descuentos en su salario. A pesar de lo anterior, estimamos que el patrón no sólo está facultado, sino que tiene la obligación de retener del salario del trabajador el impuesto correspondiente que deba éste último cubrir sobre productos del trabajo, conforme a lo establecido en los artículos 11, 48 y 49 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta, ya que si el patrón no lo hace será solidariamente responsable del monto de los impuestos omitidos. En forma semejante se encuentra obligado el patrón, tratándose del pago de las cuotas del Seguro Social, según la disposición de los artículos 29 y 30 de la Ley de la materia; sin embargo, hay que tener presente que cuando el trabajador perciba el salario mínimo, el patrón no le podrá descontar o retener cantidad alguna por concepto de cuotas del Seguro Social o del Impuesto Sobre la Renta, ya que conforme a los artículos 25 y 26 de la Ley del Seguro Social, el patrón está obligado a cubrir la cuota señalada y por disposición del artículo 50, fracción II, inciso a) de la Ley del Impuesto Sobre la Renta, los ingresos por concepto de salario mínimo están exceptuados del pago de tal impuesto.

Los descuentos del salario están determinados por su origen. Sin embargo, en todos los casos es fundamental el consentimiento del trabajador. Esa determinación, representa otra de las disposiciones estrechamente vinculadas a los principios del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. La autoridad competente para decretar pensiones alimenticias que pueden derivarse sólo de juicios seguidos por el cónyuge, hijos, ascendientes y nietos; siendo los jueces de lo familiar o quienes desempeñen las funciones de éstos en las distintas entidades federativas del país los facultados para emitir y obligar a que se cubran. La fracción V del artículo establece que las pensiones alimenticias pueden decretarse sólo a favor de la esposa; sin embargo, en el

Distrito Federal existe la posibilidad de que se determinen también a favor del cónyuge.

17.- LAS DEUDAS DE LOS TRABAJADORES NO CAUSAN INTERESES.

En efecto, conforme a lo dispuesto en el artículo 111 de la Ley, las deudas contraídas por los trabajadores con sus patrones en ningún caso devengarán intereses. Gran parte del sistema financiero, tiene en los contratos colectivos o en sus políticas la obligación de entregar créditos para adquirir bienes de consumo, hipotecarios o personales, a tasas por debajo de las del mercado. El carácter determinante de la disposición genera que ese tipo de créditos tiendan a no otorgarse, aun cuando revisten una ventaja clara para el trabajador. Tal hipótesis no se presenta cuando la deuda adquirida tiene su origen en el otorgamiento de un crédito hipotecario concedido al trabajador por una institución bancaria, en el que, por la naturaleza misma de dicho crédito, deben pactarse intereses, sin importar el hecho de que el beneficiario sea trabajador del banco otorgante, pues en ese caso actúa como institución de crédito, cuyas operaciones, entre otras, son precisamente la de otorgar créditos, por lo que en este supuesto no puede considerarse tal crédito como una prestación laboral emanada de un contrato de trabajo, sino en todo caso lo sea el interés preferencial que se les concede por ser sus trabajadores.

18.- LOS SALARIOS NO PUEDEN SER EMBARGADOS.

En los términos del artículo 112, los salarios de los trabajadores no podrán ser embargados, salvo el caso de pensiones alimenticias decretadas por la autoridad competente en beneficio de las personas señaladas en el artículo 110, fracción V. Por lo que, los patrones no están obligados a cumplir ninguna otra orden judicial o administrativa de embargo. La Ley Federal del Trabajo de 1931, de observancia general en toda la República y reglamentaria del artículo 123 Constitucional, disponía en el artículo 95 (112 de la actual), que el salario es inembargable, y no está sujeto, a compensación o descuento alguno, fuera de los casos establecidos en el artículo 92 (112 vigente). Dicha Ley, por ser reglamentaria de un precepto Constitucional debe ser respetada por los jueces de los Estados, a pesar de las disposiciones en contrario que pudiera haber en las legislaciones locales.

19.- PREFERENCIA A DEUDAS DE TRABAJADORES SOBRE OTROS CRÉDITOS.

En el artículo 113 se determina que los salarios devengados en el último año y las indemnizaciones debidas a los trabajadores son preferentes sobre cualquier otro crédito, incluidos los que disfruten de garantía real, los fiscales y los a favor del Instituto Mexicano del Seguro Social, sobre todos los bienes del patrón. La protección preferencial que se establece, apoyada en el ideario del artículo 123

Constitucional, comprende garantías reales, créditos fiscales, créditos del Instituto Mexicano del Seguro Social sobre todos los bienes del patrón. También quedan protegidos el importe de tres meses de salario y los salarios vencidos o caídos porque se consideran indemnizaciones en los términos de los artículos 50 y 52 de esta Ley. Esa protección figura también en el artículo 123, fracción XXIII, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Además, aquí extiende y aclara que tal preferencia afecta cualquier otra garantía, incluso las reales y las fiscales.

20.- LOS TRABAJADORES: NO REQUIEREN ENTRAR A CONCURSO.

Por otra parte, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 114 de la Ley Federal del Trabajo, los trabajadores no necesitan entrar a concurso, quiebra, suspensión de pagos o sucesión. La Junta de Conciliación y Arbitraje procederá al embargo y remate de los bienes necesarios para el pago de los salarios e indemnizaciones. En concordancia con el artículo anterior, la Junta de Conciliación y Arbitraje es la autoridad que puede proceder al embargo y remate de los bienes, lo cual reitera la autonomía de los tribunales de trabajo.

La preferencia de los créditos de los trabajadores que provenga de los salarios devengados en el último año por concepto de indemnizaciones, se da frente a todos los demás créditos, cualquiera que sea la naturaleza de éstos, y se constituye, asimismo, respecto de los bienes del deudor; una vez que dicha preferencia ha sido deducida y reconocida por la autoridad del trabajo correspondiente. Por tanto, pronunciada la resolución o laudo laboral que la acepta, en cumplimiento de la misma, deben inmediatamente enajenarse los bienes necesarios del deudor para que tales créditos sean cubiertos, con preferencia a cualquiera otros; según lo ha resuelto reiteradamente la Suprema Corte de Justicia de la Nación, al interpretar la fracción XXIII del artículo 123 Constitucional, apartado "A", así como los artículos 114 de la Ley Federal del Trabajo y 2989 del Código Civil para el Distrito Federal. En esta virtud, resulta contrario a derecho el proveído en que el juez responsable deniega la solicitud de la autoridad laboral para descongelar las cuentas bancarias y la caja de seguridad, así como a levantar el aseguramiento de los bienes inventariados del deudor; cuya declaración de ausencia ante él se tramita.

21- HEREDEROS DEL TRABAJADOR RECIBIRAN PRESTACIONES.

Como se desprende de lo preceptuado en el artículo 115 de la Ley, los beneficiarios del trabajador fallecido tendrán derecho a percibir las prestaciones e indemnizaciones pendientes de cubrirse, ejercitar las acciones y continuar los procedimientos, sin necesidad de juicio sucesorio. Disposición nueva y muy conveniente para eliminar en todos los casos el juicio sucesorio de los trabajadores. Consideramos, es supletoriamente aplicable al caso, el artículo 501 de la Ley, en que se precisa quiénes son los beneficiarios en caso de muerte del

trabajador. Los beneficiarios del trabajador fallecido pueden demandar, sin necesidad de que lo decrete el juez de lo familiar o civil, el pago de las prestaciones adeudadas por el patrón, e inclusive, continuar el juicio o juicios que aquél hubiese intentado. Para que los beneficiarios continúen el juicio, deberán apersonarse en el de índole laboral y por vía incidental (artículos 761 a 765, Ley Federal del Trabajo) demostrar ante la junta esa calidad. Además, para que se les determine como beneficiarios, seguirán un procedimiento especial ante la Junta de Conciliación y Arbitraje en que se les designe como tales (artículos 892 a 899, Ley Federal del Trabajo).

22.- PROHIBIDO VENDER BEBIDAS ALCOHÓLICAS EN LOS CENTROS DE TRABAJO.

En acatamiento al artículo 116 de la Ley, queda prohibido en los centros de trabajo el establecimiento de expendios de bebidas embriagantes y de casas de juego de azar o de asignación. Esta prohibición será efectiva en un radio de cuatro kilómetros de los centros de trabajo ubicados fuera de las poblaciones. Para los efectos de esta Ley, son debidas embriagantes aquellas cuyo contenido alcohólico exceda del cinco por ciento. La ergonomía tiene participación importante en el sentido proteccionista del contenido preceptual legal y se coordina con lo previsto en la Ley General de Salud en bien de la población laborante. Esta medida pretende evitar una práctica que anteriormente acaecía, es decir, el patrón establecía este tipo de centros para que los trabajadores consumieran en los mismos, la totalidad de sus salarios, con el fin de lograr ganancia casi absoluta, y tener laborando a las personas por casi nada.

CAPÍTULO DÉCIMO

LA PARTICIPACION DE LOS TRABAJADORES EN LAS UTILIDADES DE LAS EMPRESAS.

1.- DERECHO A PARTICIPAR DE LA UTILIDADES DE LA EMPRESA.

En el artículo 117 de la Ley Federal del Trabajo se determina que, el reparto de utilidades es una institución legal, que deriva de lo dispuesto en la fracción IX del apartado "A", del artículo 123 Constitucional, en cuyo inciso b) se alude a *"el interés razonable que debe percibir el patrón* y, a la necesaria reinversión de capitales; teniendo como fin, la respuesta a una humanitaria búsqueda de equilibrio de las relaciones laborales; en atención a que tanto empleadores como trabajadores coadyuvan al crecimiento, logros y ganancias de las empresas que, antes que todo, deben procurar el beneficio general. Se busca, por tanto, otorgar al trabajador un porcentaje determinado de las ganancias por su esencial participación en la producción social, con independencia del salario.

Tan singular propósito se reafirma en los artículos 117 al 131 de la Ley Laboral, en el sentido de que, *consiste en el derecho de los trabajadores de planta o eventuales, sean o no sindicalizados, cuando han prestado servicios a una empresa durante sesenta días o más, a recibir de ésta, cuando tiene utilidades, un porcentaje de las mismas.* Prestación anual adicional, que es independiente y distinta del sueldo o salario, que no es fija, pero que tiende a afianzar el equilibrio entre los dos factores de la producción y cuyo porcentaje, previo cumplimiento de los requisitos y el procedimiento establecido en la Ley, es determinado por la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas (Arts. 575 al 590 de la Ley Federal del Trabajo) y se reparte con vista a la renta gravable declarada por la empresa en el ejercicio fiscal de que se trate, sin hacer ninguna deducción. Lo que no significa que el trabajador pueda intervenir en la dirección o administración de la empresa. Esta prestación tiene un fundamento humano y de justicia distributiva, porque al considerar que las empresas obtienen utilidades en sus actividades, es tanto por la aportación de la inversión del empresario, como por la aportación del trabajo de los obreros, (o asalariados en general), por lo que es justo y equitativo que participen o reciban una porción de las mismas, lo que además debe servirles de estímulo para desarrollar con más esmero y eficiencia su trabajo. En los países socialistas no se pagan estas prestaciones. Tampoco a los trabajadores de confianza, en México.

El derecho de los trabajadores de participar en las utilidades de las empresas, de conformidad con el porcentaje del 10% que determinó la Comisión Nacional para el Reparto de Utilidades, en su resolución publicada en el Diario Oficial de 4 de marzo de 1985, es sin perjuicio del derecho que tienen los trabajadores para obtener un porcentaje mayor adicional en los contratos de

trabajo; individuales y colectivos o contratos-ley, mediante el ejercicio libre del derecho de huelga, ya que el porcentaje de participación fijado es una garantía social mínima que protege a los trabajadores. La Oficina Internacional del Trabajo define a la participación de utilidades como "el sistema de remuneración por el que el empleador da participación al conjunto de sus trabajadores en los beneficios netos de la empresa, además de pagarles el salario normal". El Congreso Internacional de Participación de Utilidades que tuvo lugar en París en 1889, la definió como "un acuerdo expreso o tácito, concertado libremente, en virtud del cual el obrero o el empleado recibe una parte, fijada de antemano, de los beneficios".

2.- REGLAS PARA DETERMINAR LA PARTICIPACIÓN EN LAS UTILIDADES.

En el artículo 118 de la Ley Laboral, se precisa que, para determinar el porcentaje a que se refiere el artículo anterior, la comisión Nacional practicará las investigaciones y realizará los estudios necesarios y apropiados para conocer las condiciones generales de la economía nacional y tomará en consideración la necesidad de fomentar el desarrollo industrial del país, el derecho del capital a obtener un interés razonable y la necesaria reinversión de capitales. El porcentaje, puede establecerse a la baja, por la Comisión Nacional referida y no necesariamente debe incrementarse.

Los derechos del capital no deben consignarse en el artículo 123. Por ello es contrarrevolucionaria la Reforma Constitucional de 1962 que se reproduce en parte del artículo que se comenta. La Comisión deberá tomar en cuenta el derecho del capital a obtener (únicamente) un "*interés razonable*" y la necesaria reinversión de capitales, (Frac. IX, inciso b), Art. 123 Const. Apartado "A") y no colocando a su clase por encima de sus propias leyes, civiles y mercantiles; que fijan un interés inferior al señalado en la resolución de la Comisión Nacional, además de que la reinversión de capitales origina una extensión en el campo industrial que tiende también a beneficiar al capitalista, propietario o patrón. Sin embargo, es plausible el propósito del legislador cuando establece en la Ley que la Comisión Nacional, para el Reparto de Utilidades sólo tiene facultades para fijar el porcentaje aplicable a todas las empresas, "pero no autoriza que se hagan deducciones sobre el porcentaje fijado o se establezcan diferencias entre las empresas", según se afirma en la Exposición de Motivos y se consigna expresamente en la fracción V del artículo 586 de la Ley.

3.- VARIACION DEL PORCENTAJE DE PARTICIPACIÓN.

Puede variar ya que, según lo expuesto en el artículo 119, la Comisión Nacional podrá revisar el porcentaje que hubiese fijado, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 587 y siguientes. De acuerdo con el artículo 589 de la ley Federal del Trabajo, el porcentaje puede revisarse sólo una vez, transcurridos 10 años desde la fecha en que se hubiese desechado o resuelto la solicitud

respectiva. Si no se solicita la revisión del porcentaje, continuará vigente el de la última resolución.

Respecto del contenido de los anteriores artículos de la Ley de la Materia, se hace notar que por determinación vigente sobre el porcentaje, se deriva de la resolución que al respecto tomó la cuarta comisión nacional para la participación de las utilidades de los trabajadores en las utilidades de las empresas de diez de diciembre de 1996.⁹⁷

4.- CONCEPTO DE UTILIDAD DE LAS EMPRESAS.

En los términos del artículo 120 de la Ley Laboral Mexicana, el porcentaje fijado por la Comisión constituye la participación que corresponderá a los trabajadores en las utilidades de cada empresa. Para los efectos de esta Ley, se considera utilidad en cada empresa la renta gravable, de conformidad con las normas de la Ley de Impuesto Sobre la Renta. La Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas (PTU), tiene naturaleza mixta; debido a que:

I. El proceso para determinar la base gravable es fiscal-administrativo, lo mismo que la objeción de la declaración.

II. También tiene carácter colectivo frente a uno individual, ya que el sindicato o la representación de los trabajadores deben participar en la determinación individual del reparto, mediante una comisión mixta electa para este fin.

III. También reviste carácter individual porque, sólo una vez determinado por la comisión de la empresa el pago correspondiente a cada uno de los trabajadores, éstos pueden formular observaciones individuales o, en su caso, demandar su pago ante la Junta de Conciliación y Arbitraje. La renta gravable que debe tomarse como base para determinar el monto de las utilidades que cada empresa está obligada a repartir en sus trabajadores, conforme a lo dispuesto en el artículo 123, apartado A, fracción IX, inciso e), de la Constitución Federal y en lo señalado en los artículos respectivos de la Ley del Impuesto Sobre la Renta y no la que se indica en el numeral 14, en tanto que es ahí en donde se fijan las reglas para calcular la utilidad fiscal de los contribuyentes a la que se le aplicará la tasa correspondiente a dicho impuesto, mientras de que el artículo 14 de la ley citada, a pesar de que disponga que regula la renta gravable a que se refiere el artículo 123 Constitucional y 120 de la Ley Federal del Trabajo, lo cierto es que viola lo dispuesto por el mencionado artículo 123, ya que obliga a los

⁹⁷ Cit. pos. Borrell Navarro, Miguel, Derecho Mexicano del Trabajo, Análisis Práctico y Jurisprudencial, 7ª. Edición, Edit. Sista, México, 2001, pp. 356- 359.

contribuyentes a otorgar participación a los trabajadores sobre una riqueza no generada, sino artificial y distinta a la utilidad fiscal o renta.

5.- DERECHO DE LOS TRABAJADORES A OBJETAR.

En el artículo 121 se determina que, el derecho de los trabajadores para formular objeciones a la declaración que presente el patrón a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, se ajustará a las normas siguientes:

I. El patrón, dentro de un término de diez días contando a partir de la fecha de la presentación de su declaración anual, entregará a los trabajadores copia de la misma. Los anexos que de conformidad con las disposiciones fiscales debe presentar a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público quedarán a disposición de los trabajadores durante el término de treinta días en las oficinas de la empresa y en la propia Secretaría.

II. Dentro de los treinta días siguientes, el sindicato del contrato colectivo o la mayoría de los trabajadores de la empresa, podrá formular ante la Secretaría de Hacienda y Crédito Público las observaciones que juzgue conveniente.

III. La resolución definitiva dictada por la misma Secretaría no podrá ser recurrida por los trabajadores; y

IV. Dentro de los treinta días siguientes a la resolución dictada por la Secretaría de Hacienda y Crédito público, el patrón dará cumplimiento a la misma independientemente de que la impugne. Si como resultado de la impugnación variara a su favor el sentido de la resolución, los pagos hechos podrán deducirse de las utilidades correspondientes a los trabajadores en el siguiente ejercicio.

Es importante mantener constancia en la entrega al sindicato o mayoría de los trabajadores, de la copia de la declaración del Impuesto Sobre la Renta, ya que dicho acto determina los plazos para el inicio de las posibles objeciones del sindicato o la mayoría de trabajadores, así como del pago del reparto; si bien la fracción II señala que no cabe recurrir la resolución de la Secretaría de Hacienda, si el sindicato y los trabajadores están en desacuerdo con ésta, pueden optar por la presentación de un juicio de amparo. También el patrón puede impugnar la resolución, pero garantizará el crédito fiscal, con la exhibición ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, mediante un procedimiento procesal en términos del artículo 985, de una garantía que comprenda la cantidad adicional por repartir y los intereses legales de un año.

Si la resolución de la SHCP es desfavorable para el patrón y, derivada de las observaciones formuladas por el sindicato o la mayoría de los trabajadores, resultara una modificación en el monte del reparto, aquél procederá a cubrirla. Si el patrón no entrega a los trabajadores copia de su declaración anual, ni pone a su disposición los anexos correspondientes, no les corre el término de 30 días

para formular objeciones. La resolución definitiva pronunciada por la Secretaría de Hacienda, podrá impugnarse por los trabajadores a través del juicio de amparo indirecto.

6.-TIEMPO EN EL QUE DEBE PAGARSE EL REPARTO.

Deriva de lo dispuesto en el artículo 122 el que, el reparto de utilidades deberá efectuarse entre los trabajadores dentro de los sesenta días siguientes a la fecha en que deba pagarse el impuesto anual, aun cuando esté en trámite la objeción de los trabajadores. Cuando la Secretaría de Hacienda y Crédito Público aumente el monto de la utilidad gravable, sin haber mediado objeción de los trabajadores o haber sido ésta resuelta, el reparto adicional se hará dentro de los sesenta días siguientes a la *fecha en* que se notifique la resolución. Sólo en el caso de que ésta fuera impugnada por el patrón, se suspenderá el pago del reparto adicional hasta que la resolución quede firme, garantizándose el interés de los trabajadores. El importe de las utilidades no reclamadas en el año en que sean exigibles, se agregará a la utilidad repartible del año siguiente.

Los artículos 7, 8 y 24 del Reglamento de los artículos 121 y 122 de la Ley Federal del Trabajo, (que se recomienda leer a quien desee mayor conocimiento al respecto), disponen que el reparto de utilidades deberá efectuarse dentro de los sesenta días siguientes a la fecha en que corresponda pagar el impuesto sobre la renta anual, aunque si éste presenta con posterioridad una declaración anual complementaria en la que aumente el ingreso gravable declarado inicialmente, debe hacerse un reparto adicional dentro del plazo señalado y, por último, que la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, sin que medie objeción de los trabajadores podrá ejercer sus facultades de comprobación y de encontrar que el ingreso gravable es mayor al declarado, ordenará las liquidaciones del impuesto omitido y notificará al patrón y a los trabajadores sobre la procedencia y el reparto adicional. Los preceptos reglamentarios no violan el artículo 89, fracción I, de la Constitución, ya que se limitan a completar y desarrollar el artículo 122 de la Ley Federal del Trabajo que reglamentan, sin excederlo, dado que sólo hacen referencia a los plazos en que debe pagarse el reparto de utilidades a los trabajadores, a la facultad de la secretaría mencionada para ejercer sus atribuciones y a su obligación de comunicar al patrón y a los trabajadores sobre la procedencia del reparto adicional que debe garantizarse de acuerdo con los procedimientos paraprocesales del artículo 985 y la garantía corresponderá al monto atinente a los trabajadores y a los intereses legales. En general, la garantía se constituye mediante fianza expedida por institución afianzadora y debe acompañarse con la copia de la SHCP. La Junta de Conciliación y Arbitraje examinará el escrito y lo enviará a los trabajadores o sindicato para que manifiesten según sus intereses.

El monto de las utilidades no reclamadas en el plazo respectivo de un año, contado a partir de que la obligación es exigible (artículo 516, ley Federal del

Trabajo), se adicionará al reparto del ejercicio siguiente. Las utilidades no reclamadas en un ciclo fiscal se acumularán hasta dos ejercicios posteriores a aquel a que correspondan las repartibles, evitando doble pago.

7.- FORMA EN QUE SE DIVIDE LA UTILIDAD REPARTIBLE.

El artículo 123 de la Ley en mención señala que, la utilidad repartible se dividirá en dos partes iguales: la primera se repartirá por igual entre todos los trabajadores, tomando en consideración el número de días trabajados por cada uno en el año, independientemente del monto de los salarios. La segunda se repartirá en proporción al monto de los salarios devengados por el trabajo prestado durante el año. La utilidad repartible, referida en este precepto se deberá distribuir entre todos los trabajadores que prestan sus servicios en la empresa o los prestaron por 60 días o más en el ejercicio de que se trate, incluyendo a los que laboren en establecimiento de la misma, pero con la obligación de fijar el proyecto de repartición tanto en la matriz, como en todos sus establecimientos o sucursales. Resulta conveniente que el recibo de pago de las utilidades refleje la cantidad a entregar por cada concepto de cálculo; el monto según el número de días trabajados y el correspondiente a la utilidad derivada de la producción de los salarios devengados durante el año. El importe de las utilidades que no se hayan reclamado en el año que sean exigibles, se agregará a la utilidad del año siguiente, para ser repartido entre todos los trabajadores.

8.- CONCEPCIÓN DE SALARIO PARA EL REPARTO.

Al respecto, el artículo 124 precisa que, para los efectos de este capítulo, se entiende por salario la cantidad que perciba cada trabajador en efectivo por cuota diaria. No se consideran como parte de él las gratificaciones, percepciones y demás prestaciones a que se refiere el artículo 84, ni las sumas que perciba el trabajador por concepto de trabajo extraordinario. En los casos de salario por unidad de obra y en general, cuando la retribución sea variable, se tomará como salario diario el promedio de las percepciones obtenidas en el año. La exposición de motivos de la ley expresó como justificación para la computación del salario, la dificultad y los numerosos errores que se cometerían para la determinación del valor que deba darse a las prestaciones en especie que se entregan a los trabajadores de conformidad al artículo 84. En el caso de una retribución variable, debe considerarse que, el salario base se calculará de acuerdo con lo que el trabajador recibió durante el ejercicio fiscal. Si no lo laboró completo, se tomará exclusivamente el número de días en que sí lo hizo.

9.- DETERMINACION DE LA PARTICIPACIÓN.

El artículo 125, señala que, para determinar la participación de cada trabajador en las utilidades, se observarán las normas siguientes:

I. una comisión integrada por igual número de representantes de los trabajadores y del patrón formulará un proyecto, que determine la participación de cada trabajador y lo fijará en lugar visible del establecimiento. A este fin, el patrón pondrá a disposición de la Comisión la lista de asistencia y e raya de los trabajadores y los demás elementos de que disponga;

II. Si los representantes de los trabajadores y del patrón no se ponen de acuerdo, decidirá el inspector del Trabajo;

III. Los trabajadores podrán hacer las observaciones que juzguen conveniente, dentro de un término de quince día; y

IV. Si se formulan objeciones, serán resueltas por la misma comisión a que se refiere la fracción I, dentro de un término de quince días.

El precepto contiene normas de Derecho Procesal Administrativo del Trabajo para determinar sin ulterior recurso la forma y términos en que debe hacerse el reparto de utilidades facultándose al inspector federal o local del trabajo para dirimir los conflictos que puedan surgir en determinación de la participación que corresponde a cada trabajador. En caso de que las empresas se abstuvieran de designar representantes que integren la Comisión, los trabajadores podrán ocurrir al inspector del trabajo respectivo para que éste intervenga en su integración; en la inteligencia de que si las empresas persisten en su actitud de no designar representantes, dicho inspector del trabajo podrá hacerlo en rebeldía de las mismas, pudiendo dictar las resoluciones que sean prudentes para el cumplimiento estricto de la Ley. En la práctica, el patrón realiza por lo general los cálculos y los pone a consideración de los trabajadores haciéndolos públicos o simplemente procediendo al reparto. Es importante conservar los papeles de trabajo y las listas finales para acreditar en cualquier momento, ante la Secretaría de Trabajo y Previsión Social el cumplimiento de la obligación.

10.- EMPRESAS QUE NO DEBEN REPARTIR UTILIDADES.

En los términos del artículo 126 de la Ley Laboral, quedan exceptuadas de la obligación de repartir utilidades las empresas señaladas en sus seis fracciones, que aquí se dan por reproducidas y que deben analizarse en cada caso concreto. La exención en el pago del PTU (Participación de los Trabajadores en las Utilidades), para las empresas de nueva creación presenta un problema práctico en cuanto a la forma de contabilizar el primer año de funcionamiento, porque el ciclo fiscal corre de enero a diciembre y la empresa establecida a mitad del ejercicio debe tener derecho a la exención de los 12 meses correspondientes a ese periodo inicial. Lo anterior entraña el problema de cómo contabilizar las utilidades que se repartan por el segundo año fiscal, que incluye parte del primero, pues para ello, se considera el año completo, no los meses fuera de los iniciales de funcionamiento.

La Cuarta Resolución de la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas no tiene propuesta para solucionar esa laguna. Al respecto, debe considerarse que, la utilidad anual deberá dividirse entre 360 y el resultado multiplicarse por el número de días que restaran de la fecha en que se cumplió el primer ejercicio de funcionamiento al del fin del ciclo fiscal. La solución anterior tiene apoyo en forma determinada por la Segunda y Tercera Resoluciones de dicha comisión y el artículo 39 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta, vigente en esa época para lo que se le denomina ejercicios irregulares. La disposición que antecede contraría el espíritu del artículo 123, apartado "A", fracción IX, inciso d), de la Carta Magna, ya que establece excepciones al principio de justicia social que el precepto original consignaba a favor de todos los trabajadores de participar en las utilidades de las empresas.

En cuanto a las instituciones de beneficencia privada, el Instituto Mexicano del Seguro Social y otras, que si bien es cierto no tienen funciones de lucro o de producción económica, más cierto es que explotan el trabajo humano y sus trabajadores sirven en realidad en una empresa, como cualquiera otra; no hay diferencia en el trabajo de una enfermera de un sanatorio particular y la del Seguro Social, como también resultan semejantes las actividades de una mecanógrafa de una institución de asistencia privada y la de un despacho de abogado. Respecto a la fracción VI que faculta a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social para exceptuar a determinadas empresas de la obligación de repartir utilidades en razón del monto del capital, es notoriamente inconstitucional, porque las fracciones IX, apartado A, del artículo 123 Constitucional, se basa en la índole y naturaleza de las mismas. En consecuencia, los trabajadores que resulten excluidos y consiguientemente perjudicados por declaración de la mencionada Secretaría, podrán impugnar dicha resolución a través del juicio de amparo indirecto respectivo.

11.- NORMAS PARA EL PAGO DEL REPARTO DE UTILIDADES.

En el artículo 127, se precisa que, el derecho de los trabajadores a participar en el reparto de las utilidades se ajustará a las normas ahí señaladas en sus siete fracciones, que requieren una lectura detenida y analítica. Se debe entender que la naturaleza de "general" califica tanto a los directores, administradores y gerentes y no sólo a estos últimos, motivo por el que esos directivos, en el caso, el director de Finanzas cuando lo es de áreas específicas sí es sujeto del pago de utilidades.

12.- COMPENSACIÓN DE AÑOS PERDIDOS CON GANANCIA.

De acuerdo con lo establecido en el artículo 128 de la Ley, no se harán compensaciones de los años de pérdida con los de ganancia. En efecto, la obligación de los patrones para repartir utilidades tiene que cumplirse

independientemente de pérdidas o ganancias, ya que ello es producto de buena o mala administración en la que nada tienen que ver los trabajadores.

13.- EL REPARTO DE UTILIDADES NO FORMA PARTE DEL SALARIO.

De suma importancia resulta lo establecido en el artículo 129 de la Ley en mención, ya que, la participación en las utilidades a que se refiere este capítulo no se computará como parte del salario, para los efectos de las indemnizaciones que deban pagarse a los trabajadores. El derecho de los trabajadores a participar de las utilidades de las empresas, quedó regulado; y, conforme a lo cual, sólo tienen ese derecho los trabajadores. En la iniciativa de reformas al artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, se indicó que la participación en las utilidades es un derecho que corresponde al trabajador; tomando en cuenta que los factores de la producción están constituidos por el capital invertido y la fuerza de trabajo empleada, de lo que se concluye que la ley deja fuera de la participación en las utilidades a los jubilados, ya que éstos no representan fuerza de trabajo.

14.- PROTECCIÓN A LO PAGADO COMO REPARTO DE UTILIDADES.

Del artículo 130 se desprende que, las cantidades que correspondan a los trabajadores por concepto de utilidades quedan protegidas por las normas contenidas en los artículos 98 y siguientes. Es claro que si la Constitución Federal (artículo 123, fracción IX), da a los trabajadores derecho a participar en las utilidades de las empresas, sería absurdo pensar que esas empresas pudieran disminuir esa participación, considerando como posible una reserva previa de pasivo para cubrir esa participación de los trabajadores, con lo cual disminuirían las utilidades mismas, por ende, las repartibles a sus trabajadores. Es decir, si se trata de un derecho de los trabajadores a participar en las utilidades de la empresa, esa participación no puede ser un gasto o pasivo sujeto a reserva, como tampoco podrían serlo las utilidades de los socios o propietarios de la empresa.

15.- LOS TRABAJADORES NO PUEDEN INTERVENIR EN LA DIRECCIÓN DE LA EMPRESA.

Es así, desde el punto de vista señalado en el artículo 131 de la Ley federal del Trabajo; ya que, el derecho de los trabajadores a participar en las utilidades no implica facultad de intervenir en la dirección o administración de las empresas. Aun cuando, el Moderno Derecho Laboral, está a favor de la cogestión de los trabajadores en la dirección y administración de las empresas, el derecho vigente, mexicano, se la niega rotundamente. Pero, si bien es cierto que los trabajadores no tienen derecho a intervenir en la dirección y administración de las empresas, si tienen facultad para hacerlo en la contabilidad y en todo aquello que sea necesario para precisar el monto de sus utilidades por disposición del artículo 121.

El derecho de los trabajadores a participar en las utilidades de las empresas, podría constituir, de ser aplicado adecuadamente, un **instrumento razonable para amortiguar los efectos de la lucha de clases**. El sector patronal, inconscientemente, no lo ha entendido así y ha recurrido a todos los medios, lícitos e ilícitos, para disimular las utilidades. Para ello ha contado con dos instrumentos eficaces: en primer lugar, la declaración categórica, a nivel constitucional y reglamentaria, de que la participación no implica la facultad de intervenir en la dirección o administración de las empresas; en segundo término, la fórmula sugerida en la primera resolución de la Comisión Nacional, es compleja, abstracta, difícil de aplicar y discriminatoria.

CAPÍTULO DÉCIMO PRIMERO DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES Y DE LOS PATRONES.

1.- LAS OBLIGACIONES DE LOS PATRONES.

Los derechos y obligaciones de los trabajadores y de los patrones se encuentran señalados en los artículos 132 al 135, de la Ley Federal del Trabajo; sin desatender que hay otras disposiciones, como la 47, in fine, en donde también se establecen circunstancias al respecto; o la del 504 sobre seguridad e higiene.

Resulta, por tanto, de suma trascendencia, para trabajadores y patrones, el conocimiento de sus correspondientes obligaciones legales, dentro de la relación laboral, ya se trate de las simples o de las complejas, a fin de que se dé cabal y oportuno cumplimiento a las mismas, evitando conflictos y reclamaciones que afectan sus respectivos intereses económicos y la armonía que debe presidir la relación laboral en beneficio de la buena marcha de la empresa, que debe funcionar bajo el principio del "interés común". Teniendo presente que, por cada una de las obligaciones a su cargo, corresponde un derecho a la contraparte. Sin desatender que, "El Derecho del Trabajo está enmarcado dentro del Derecho Público y social. Lo que quiere decir que no puede quedar al arbitrio de las partes "negociar" sobre la utilización o interpretación de las normas o reglas laborales, antes, dentro o en conflicto de la relación jurídica laboral, por la marcada desigualdad en que se enmarca, sino que su normatividad es obligatoria, además de que su interpretación es estricta para las partes intervinientes en la relación laboral, y si hubiera alguna duda en su interpretación, ésta siempre será la más favorable al trabajador."⁹⁸ Razones y formalidades que tienen sustento de carácter económico, laboral o político, como sindical, humanitario, educativo y sanitario; como se desprende de la redacción que, al respecto, a continuación se transcribe, correspondiente al artículo 132 de la Ley Laboral.

Son obligaciones de los patrones:

I. Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo aplicables a sus empresas o establecimientos;

II. Pagar a los trabajadores los salarios e indemnizaciones de conformidad con las normas vigentes en la empresa o establecimiento;

III. Proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo, debiendo darlos en buena

⁹⁸ Borrell Navarro, Miguel, Derecho Mexicano del Trabajo, Análisis Práctico y Jurisprudencial, 7ª. Edición, Edit. Sista, México, 2001, p. 263.

calidad, en buen estado y reponerlos tan luego como dejen de ser eficientes, siempre que aquéllos no se hayan comprometido a usar herramienta propia. El patrón no podrá exigir indemnización alguna por el desgaste natural que sufran los útiles, instrumentos y materiales de trabajo;

IV. Proporcionar local seguro para la guarda de los instrumentos útiles de trabajo pertenecientes al trabajador, siempre que deban permanecer en el lugar en que prestan los servicios, sin que sea lícito al patrón retenerlos a título de indemnización, garantía o cualquier otro. El registro de instrumentos o útiles de trabajo deberá hacerse siempre que el trabajador lo solicite;

V. Mantener el número suficiente de asientos o sillas a disposición de los trabajadores en las casas comerciales, oficinas, hoteles, restaurantes y otros centros de trabajo análogos. La misma disposición se observará en los establecimientos industriales cuando lo permita la naturaleza del trabajo;

VI. Guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose de mal trato de palabra o de obra;

VII. Expedir cada quince días, a solicitud de los trabajadores, una constancia escrita del número de días trabajados y del salario percibido;

VIII. Expedir al trabajador que lo solicite o se separe de la empresa, dentro del término de tres días, una constancia escrita relativa a sus servicios;

IX. Conceder a los trabajadores el tiempo necesario para el ejercicio del voto en las elecciones populares y para el cumplimiento de los servicios de jurados electorales y censales, a que se refiere el artículo 5º, de la Constitución, cuando esas actividades deban cumplirse dentro de sus horas de trabajo;

X. Permitir a los trabajadores faltar a su trabajo para desempeñar una comisión accidental o permanente de su sindicato o el Estado, siempre que avisen con la oportunidad debida y que el número de trabajadores comisionados no sea tal que perjudique la buena marcha del establecimiento. El tiempo perdido podrá descontarse al trabajador a no ser que lo compense con un tiempo igual de trabajo efectivo. Cuando la comisión sea de carácter permanente, el trabajador o trabajadores podrán volver al puesto que ocupaban, conservando todos sus derechos, siempre y cuando regresen a su trabajo dentro del término de seis años. Los sustituidos tendrán el carácter de interinos, considerándolos como de planta después de seis años;

XI. Poner en conocimiento del sindicato titular del contrato colectivo y de los trabajadores de la categoría inmediata inferior, los puestos de nueva creación, las vacantes definitivas y las temporales que deban cubrirse;

XII. Establecer y sostener las escuelas Artículo 123 Constitucional, de conformidad con lo que dispongan las leyes y la Secretaría de Educación Pública;

XIII. Colaborar con las Autoridades del Trabajo y de Educación, de conformidad con las leyes y reglamentos, a fin de lograr la alfabetización de los trabajadores;

XIV. Hacer por su cuenta, cuando empleen más de cien y menos de mil trabajadores, los gastos indispensables para sostener en forma decorosa los estudios técnicos, industriales o prácticos, en centros especiales, nacionales o extranjeros, de uno de sus trabajadores o de uno de los hijos de éstos, designando en atención a sus aptitudes, cualidades y dedicación, por los mismos trabajadores y el patrón. Cuando tengan a su servicio más de mil trabajadores deberán sostener tres becarios en las condiciones señaladas. El patrón sólo podrá cancelar la beca cuando sea reprobado el becario en el curso de un año o cuando observe mala conducta; pero en esos casos será sustituido por otro. Los becarios que hayan terminado sus estudios deberán prestar sus servicios al patrón que los hubiese becado, durante un año, por lo menos;

XV. Proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores, en los términos del Capítulo III Bis de este Título;

XVI. Instalar, de acuerdo con los principios de seguridad e higiene, las fábricas, talleres, oficinas y demás lugares en que deban ejecutarse las labores, para prevenir riesgos de trabajo y perjuicios al trabajador, así como adoptar las medidas necesarias para evitar que los contaminantes excedan los máximos permitidos en los reglamentos e instructivos que expidan las autoridades competentes. Para estos efectos, deberán modificar, en su caso, las instalaciones en los términos que señalen las propias autoridades;

XVII. Cumplir con las disposiciones de seguridad e higiene que fijen las leyes y los reglamentos para prevenir los accidentes y enfermedades en los centros de trabajo y, en general, en los lugares en que deban ejecutarse las labores; y, disponer en todo tiempo de los medicamentos y materiales de curación indispensables que señalen los instructivos que se expida, para que se presenten oportuna y eficazmente los primeros auxilios; debiendo dar, desde luego, aviso a la autoridad competente de cada accidente que ocurra;

XVIII. Fijar visiblemente y difundir en los lugares donde se preste el trabajo, las disposiciones conducentes de los reglamentos e instructivos de seguridad e higiene;

XIX. Proporcionar a sus trabajadores los medicame3ntos profilácticos que determine la autoridad sanitaria en los lugares donde existan enfermedades tropicales o endémicas, o cuando exista peligro de epidemia;

XX. Reservar, cuando la población fija de un centro rural de trabajo exceda de doscientos habitantes, un espacio de terreno no menor de cinco mil metros cuadrados para el establecimiento de mercados públicos, edificios para los servicios municipales y centros recreativos, siempre que dicho centro de trabajo esté a una distancia no menor de cinco kilómetros de la población más próxima;

XXI. Proporcionar a los sindicatos, si lo solicitan, en los centros rurales de trabajo, un local que se encuentre desocupado para que instalen sus oficinas, cobrando la renta correspondiente. Si no existe local en las condiciones indicadas, se podrá emplear para ese fin cualquiera de los asignados para alojamiento de los trabajadores;

XXII. Hacer las deducciones que soliciten los sindicatos de las cuotas sindicales ordinarias, siempre que se compruebe que son las previstas en el artículo 110, fracción VI;

XXIII. Hacer las deducciones de las cuotas para la constitución y fomento de sociedades cooperativas y de cajas de ahorro, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 110, fracción IV;

XXIV. Permitir la inspección y vigilancia que las autoridades del trabajo practiquen en su establecimiento para cerciorarse del cumplimiento de las normas de trabajo y darles los informes que a ese efecto sean indispensables, cuando lo soliciten. Los patrones podrán exigir a los inspectores o comisionados que les muestren sus credenciales y les den a conocer las instrucciones que tengan;

XXV. Contribuir al fomento de las actividades culturales y del deporte entre sus trabajadores y proporcionarles los equipos y útiles indispensables;

XXVI. Hacer las deducciones previstas en las fracciones IV del artículo 97 y VII del 110, y enterar los descuentos a la institución bancaria acreedora, o en su caso al Fondo de Fomento y garantía para el Consumo de los Trabajadores. Esta obligación no convierte al patrón en deudor solidario del crédito que se haya concedido al trabajador;

XXVII. Proporcionar a las mujeres embarazadas la protección que establezcan los reglamentos;

XXVIII. Participar en la integración y funcionamiento de las comisiones que deban formarse en cada centro de trabajo, de acuerdo con lo establecido por la Ley.

A las anteriores disposiciones se encuentran vinculadas legislaciones como la Ley del Seguro social, en su artículo 83 en sus XXVIII fracciones; (y, se le reformaron algunas y adicionaron 4 bis).

2.- PROHIBICIONES DE LOS PATRONES.

En cuanto a las prohibiciones de los patrones, en los términos del artículo 133, se establecen once precisiones en dicha disposición; sin embargo, el artículo tercero establece una obligación en cuanto a la protección a los trabajadores sobre su aceptación sin distinción de raza, credo, doctrina política y condición social y con ello, el respeto irrestricto a la libertad y dignidad del obrero por parte del patrón para no ponerlos en el "índice" a los que se separen o sean separados de su empleo y mantenerse dentro de los principios generales de derecho y de justicia social comprendidos en el artículo 123 constitucional en relación con el 17 de la ley Federal del Trabajo, a fin de proteger, tutelar y mejorar las condiciones económicas de los trabajadores. Se reformó en su párrafo primero y Fracs. I y V y adicionaron las cuatro últimas.

3.- OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES.

El artículo 134 señala que son obligaciones de los trabajadores:

I. Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo que les sean aplicables;

II. Observar las medidas preventivas e higiénicas que acuerden las autoridades competentes y las que indiquen los patrones para la seguridad y protección personal de los trabajadores;

III. Desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante, a cuya autoridad estarán subordinados en todo lo concerniente al trabajo;

IV. Ejecutar el trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos;

V. Dar aviso inmediato al patrón, salvo caso fortuito o de fuerza mayor, de las causas justificadas que le impidan concurrir a su trabajo;

VI. Restituir al patrón los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles que les haya dado para el trabajo, no siendo responsable por el deterioro que origen el uso de estos objetos, ni del ocasionado por caso fortuito, fuerza mayor, o por mala calidad o defectuosa construcción;

VII. Observar buenas conductas durante el servicio;

VIII. Prestar auxilios en cualquier tiempo que se necesiten, cuando por siniestro o riesgo inminente peligren las personas o los intereses del patrón o de su compañeros de trabajo;

IX. Integrar los organismos que establece esta Ley;

X. Someterse a los reconocimientos médicos previstos en el reglamento interior y demás normas vigentes en la empresa o establecimiento, para comprobar que no padecen alguna incapacidad o enfermedad de trabajo, contagiosa o incurable;

XI. Poner en conocimiento el patrón las enfermedades contagiosas que padezcan, tan pronto como tengan conocimiento de las mismas;

XII. Comunicar al patrón o a su representante las deficiencias que adviertan, a fin de evitar daños o perjuicios a los intereses y vidas de sus compañeros de trabajo o de los patrones; y

XIII. Guardar escrupulosamente los secretos técnicos comerciales, y de fabricación de los productos a cuya elaboración concurren directa o indirectamente, o de los cuales tengan conocimiento por razón del trabajo que desempeñen, así como de los asuntos administrativos reservados, cuya divulgación pueda causar perjuicios a la empresa. La Frac. II Se reformó.

Como se ve, en los artículos 134 y 135 se enumeran las obligaciones de los trabajadores. El primero, en forma imperativa, precisa la obligación genérica que tiene el trabajador de cumplir con las normas de trabajo; por otra parte, en las diversas fracciones integrantes de la disposición legal, se regula la conducta del trabajador con el objeto de obtener de él, frente asimismo, a los demás trabajadores, al patrón y a la empresa, una actitud que preserve su vida y salud, de esmero y eficiencia en la prestación de sus servicios y de probidad y respeto hacia los compañeros de trabajo; la empresa y la persona del patrón. Las reglas prohibitivas enumeradas por el artículo 135, tienen el mismo sentido y finalidad; observándose en ellas, la intención del legislador de formar, en todo centro de trabajo, una verdadera comunidad en la que reine la armonía, el recíproco entendimiento entre todos sus integrantes y las normas de respeto mutuo que impone la obligada convivencia social.

El carácter subordinado, única y exclusivamente en lo que atañe a la relación laboral, que tiene el trabajador, se expresa en las fracciones III, IV y V del artículo 134, en cuanto está obligado a cumplir sus labores bajo la dirección del patrón o su representante, a ejecutar el trabajo con intensidad, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y local convenidos, así como a dar aviso inmediato al patrón, salvo caso fortuito o fuerza mayor, de las causas justificadas que le impidan concurrir a su trabajo. *La obligación de integrar los organismos establecidos por la ley, revela el carácter eminentemente social del Derecho del Trabajo y la permanente participación de la clase trabajadora, conjuntamente con*

la patronal, para impulsar, dentro de un orden jurídico, la política de desarrollo económico del país.

Debe agregarse que el elemento distintivo de la relación laboral resulta ser la subordinación jurídica entre el patrón y el trabajador, merced a la cual el primero se encuentra en todo momento en posibilidad de disponer del trabajo del segundo según convenga a sus propios fines y la obligación correlativa de éste de acatar las órdenes del patrón, lo que excluye la presunción de existencia de la relación laboral entre el que presta un servicio personal, el que lo recibe y la retribución o gratificación por este último, si no está de por medio la subordinación jurídica, la que conforme lo dispone el artículo 134, fracción III, de la Ley, obliga a desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante, a cuya autoridad estará subordinado quien presta el servicio en todo lo concerniente al trabajo. El incumplimiento del trabajador a las obligaciones consignadas en el artículo mencionado se relaciona, de manera estrecha, con las causales de despido o rescisión previstas en el 47. Por lo anterior, el incumplimiento de tales obligaciones, si no se consignan expresamente en el artículo 47, pero resultan por analogía se constituyen en causas de despido.

4.- RESPECTO AL ARTÍCULO 135, DE LA LEY LABORAL.

Queda claro, que, en esta disposición, se pone de manifiesto que, *no basta que por cualquier pleito o discusión del trabajador con algún compañero, o acción que se supusiera semejante a las señaladas en la fracciones de la disposición, en horas no laborables y fuera del lugar donde presta el servicio, pueda constituir causa de su despido;* sino que es indispensable que el acto realizado ponga en peligro su seguridad, la de sus compañeros o empresa, dentro de la *fente* de trabajo y, que, sea de éstas de las que deba abstenerse realizar; porque de otra forma se le estaría vulnerando la garantía constitucional del artículo 5°. Constitucional, como se precisa en su correspondiente y siguiente redacción.

Queda prohibido a los trabajadores:

I. Ejecutar cualquier acto que pueda poner en peligro su propia seguridad, la de sus compañeros de trabajo o la de terceras personas, así como la de los establecimientos o lugares en que el trabajador se desempeñe.

II. Faltar al trabajo sin causa justificada o sin permiso del patrón.

III. Sustraer de la empresa o establecimiento útiles de trabajo o materia prima o elaborada;

IV. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez;

V. Presentarse al trabajo bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que exista prescripción médica. Antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentarle la prescripción suscrita por el médico;

VI. Portar armas de cualquier clase durante las horas de trabajo, salvo que la naturaleza de éste lo exija. Se exceptúa de esta disposición las punzantes y punzo-cortantes que formen parte de la herramientas o útiles propios del trabajo;

VII. Suspender las labores sin autorización del patrón;

VIII. Hacer colectas en el establecimiento o lugar de trabajo;

IX. Usar los útiles y herramientas suministradas por el patrón, para objeto distinto de aquel a que están destinados; y

X. Hacer cualquier clase de propaganda en las horas de trabajo, dentro del establecimiento.

CAPÍTULO DÉCIMO SEGUNDO DERECHOS DE LOS TRABAJADORES A VIVIENDA

1.- OBLIGACIÓN DE LOS PATRONES A PROPORCIONAR VIVIENDA A LOS TRABAJADORES.

Lo anterior se determina en los artículos 136 y 137 de la Ley Federal del Trabajo. Al respecto, Mario de la Cueva,⁹⁹ señala como mentira constitucional, como la nada jurídica, establecida en la fracción XII del artículo 123 Constitucional, esta garantía, y/o prestación, porque desapareció el vínculo entre trabajador y patrono; porque no hay una relación de deudor a *acreedor en* virtud de la cual pudiera el primero exigir algo al segundo, porque únicamente se obliga a las empresas a aportar una suma de dinero a un Fondo Nacional de la Vivienda. Sin embargo, ante el incumplimiento, anterior de los patronos y la complicidad de las autoridades, que sí traducían en la nada jurídica, este derecho, es *preferible el sistema implantado para satisfacer esta prestación*, que además, aún con el abuso y deshonestidad, de quienes manejan la Institución, alcanza hasta quienes dejan de tener el empleo correspondiente para hacerse de una vivienda, que aún modesta, satisface una gran necesidad personal, familiar y social; porque, a decir Hesíodo "lo primero de todo es la casa, la mujer y el buey labrador", colocando primero la casa como motivación para que los hombres abandonaran las cuevas de la prehistoria, las chozas y barracas de los campos y ciudades perdidas; cuyo verso se vislumbra en la propuesta de Natividad Macias, en el Congreso Constituyente, como primero en la historia que habló de la obligación de las empresas de proporcionar habitaciones a sus trabajadores: "ni las leyes norteamericanas, ni las inglesas o belgas, conceden a los trabajadores lo que el proyecto [...] casas secas, aireadas, perfectamente higiénicas, que tendrán por lo menos tres piezas, dotadas de agua..."¹⁰⁰

Por lo que, con estas ideas en la exposición de motivos de la ley de 1970, se expresa que, "la casa es el lugar donde se forma la familia, donde se educa a los hijos, de tal manera que constituye una de las condiciones primordiales para la elevación de los niveles de la vida de los hombres"; que por la reforma respectiva de 1972, a la fracción XII, del apartado "A" del artículo 123 constitucional, dicha obligación patronal quedó a cargo del Estado mediante las aportaciones que las empresas hagan a un fondo nacional de la vivienda a fin de constituir depósitos a favor de sus trabajadores y establecer un sistema de financiamiento que permita otorgar a éstos créditos baratos y suficientes para que adquieran en propiedad tales habitaciones. Con lo que se deslinda, la empresa de la obligación frente a sus trabajadores, lo que no priva a éstos del derecho porque pueden ejercitarlo

⁹⁹ De la Cueva Mario, Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo T .I. 17ª. Edición, Edit. Porrúa, México, 1999, pp. 408 y ss.

¹⁰⁰ OP. cit., t. II, p.409 y ss.

jurisdiccionalmente ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje si el patrón incumple. Lo que resulta menos ilusorio a esperar a que los patrones les proporcionaran habitación a todos sus trabajadores.

La obligación se concretiza en el artículo 136 de la Ley Laboral al tenor siguiente: "Toda empresa agrícola, industrial, minera o de cualquier clase de trabajo está obligada a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas. Para dar cumplimiento a esta obligación, las empresas deberán aportar al Fondo Nacional de la Vivienda el cinco por ciento sobre los salarios mínimos de los trabajadores a su servicio." El artículo 137, establece que, el Fondo Nacional de Vivienda tendrá por objeto crear sistemas de financiamiento que permitan a los trabajadores obtener crédito barato y suficiente para adquirir en propiedad habitaciones cómodas e higiénicas, para la construcción, reparación, o mejoras de sus casas habitación y para el pago de pasivos adquiridos por estos conceptos.

Para los efectos del pago de indemnizaciones a que se refiere el artículo 89 del citado ordenamiento, el salario debe cuantificarse de conformidad con las diferentes prestaciones que lo integran y obteniendo el promedio diario, sin que pueda considerarse como salario el pago de vacaciones y la aportación que se hace al Infonavit; pues por lo que se refiere a las vacaciones, las cantidades que por tal concepto recibe el trabajador, no incrementan en modo alguno el salario diario, ya que no es más que lo que recibe el trabajador por el pago de los días dejados de laborar, precisamente por estar de vacaciones; por lo que respecta a la aportación al Infonavit, son cantidades destinadas a *resolver* el problema habitacional de los trabajadores, de manera solidaria, sin que incrementen el salario para los efectos de su integración, ya que su destino es crear sistemas de financiamiento que les permita obtener crédito barato y suficiente, para adquirir en propiedad habitaciones cómodas e higiénicas, para la construcción, reparación y mejora de sus casas y para el pago de pasivos adquiridos por estos conceptos.

2.- ADMINISTRACIÓN DE LOS RECURSOS PARA VIVIENDA DE LOS TRABAJADORES.

EL artículo 138 De La Ley Federal del Trabajo, señala que, los recursos *del Fondo Nacional de la Vivienda* serán administrados por un organismo integrado en forma tripartita por representantes del Gobierno Federal, de los trabajadores y de los patrones. Por lo que, si el trabajador aporta, tiene derecho a ser y estar representado en tal institución. El INFONAVIT, organismo a que se refiere el precepto, es costoso porque utiliza para su administración parte importante de las aportaciones.

3.- DISPOSICIONES QUE COMPLEMENTAN E INSTRUMENTAN LA OBTENCIÓN DEL CREDITO PARA LA VIVIENDA.

La Ley que cree dicho organismo (INFONAVI) regulará los procedimientos y formas conforme a las cuales los trabajadores podrán adquirir en propiedad habitaciones y obtener los créditos a que se refiere el artículo 37. Por lo que, a partir del artículos 139 al 153 de la Ley Federal del Trabajo, se precisa la regulación para adquirir vivienda; el organismo encargado de la coordinación de programas de construcción; las reglas para las aportaciones al Fondo Nacional de la Vivienda, tomando en cuenta que dichas aportaciones son *gastos de previsión social*, (como los casos de incapacitados, etc.); cómo debe proceder una empresa de varios establecimientos; la integración del salario para el efecto de las aportaciones; el salario máximo para el pago de la aportaciones; seguro para garantizar los créditos otorgados; la no obligación de aportación en el caso de trabajadores domésticos; las aportaciones en caso de deportistas profesionales y trabajadores a domicilio; y, modalidades en la aportación para empresas de escasos recursos; los organismos que determinan los financiamientos para programas habitacionales.

De acuerdo con la Ley del INFONAVIT, en 2007 el salario máximo para pagar las aportaciones sería de 25 veces más, conforme al artículo quinto transitorio del decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 6 de enero de 1997; sin embargo, de los artículos 29, fracción II de la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, reformado mediante Decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 6 de enero de 1997, y quinto transitorio de dicho decreto, así como de los artículos 28 de la Ley del Seguro Social y vigésimo quinto transitorio del decreto que reformó dicha ley, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 21 de noviembre de 1996, a los cuales remiten los preceptos primeramente citados, en vigor a partir del primero de julio de 1997, deriva que el límite superior salarial, para efectos del pago de aportaciones, fue incrementado 10 veces del salario mínimo general del área geográfica de aplicación que corresponda, a 15 veces el salario mínimo general que rija el Distrito Federal, al inicio de la vigencia de dichas reformas, aumentándose en un salario mínimo más por cada año, hasta llegar a 25 veces el salario mínimo que rija en el Distrito Federal en el año 2007.

Ahora bien, tal incremento al límite superior salarial no constituye un aumento en el tope salarial, que por sí solo, pueda llevar a considerarlo desproporcionado en relación con la capacidad contributiva de los patrones, pues se debe tener en cuenta que tal incremento tiende a beneficiar a la clase económicamente débil, que es la trabajadora, y que dicho incremento es igual para todos los patrones, lo que da lugar a que todos aquellos que paguen salarios iguales o superiores al límite establecido por la ley, realicen aportaciones iguales,

a diferencia de los que paguen salarios menores, quienes por tener menos capacidad contributiva harán sus aportaciones en menor proporción, dándose así trato igual a los iguales y desigual a los desiguales, de acuerdo con la capacidad contributiva de cada causante, en debido respeto a los principios de proporcionalidad y equidad. *El Derecho del Trabajo, en su característica de proteccionista y reivindicador, en este aspecto, hace gala de ello; además que aquí vemos una de las fases de la Teoría Integral del mismo, ya que es obligación fundamental de los patrones otorgar habitaciones cómodas e higiénicas, pero además, que al adquirirlas, no graven el raquíto estado salarial de los trabajadores.*

4.- SITUACIÓN DE LAS EMPRESAS QUE PROPORCIONAN CASA A SUS TRABAJADORES.

En el artículo 150, se estipula que, los patrones que renten casa a sus trabajadores, no están exentas de contribuir al INFONAVIT; y en el 151, se precisan las limitantes de cobro y obligaciones sobre su mantenimiento; a la vez el deber de los trabajadores arrendatarios; en el 152 se fija los derechos laborales ante el incumplimiento de los patrones en cuanto al contenido de estas normas; y, en el 153, el derecho de las empresas a ejercer las acciones que les correspondan en contra de los trabajadores por el incumplimiento de sus obligaciones que les impone la Ley en este capítulo.

Obviamente, cualquier controversia que se suscite por los derechos que la ley otorga, deberá ser resuelta por la autoridad competente para ello. En este caso, las Juntas de Conciliación y Arbitraje hacen las veces de órgano jurisdiccional, y aunque dependen del Poder Ejecutivo, porque sus decisiones tienen fuerza coactiva, procediendo en contra de sus determinaciones, incluso el Juicio de Amparo, por lo que son verdaderos actos de autoridad. Las acciones patronales se refieren a exigir a los trabajadores el cumplimiento de las obligaciones que les imponen las normas de este capítulo. Si se ejerció una acción personal con el fin de lograr la desocupación y entrega, por parte de los trabajadores, de las casas habitación que recibieron con motivo del contrato de comodato celebrado con el patrón, lo anterior como consecuencia de que dejó de subsistir el vínculo contractual obrero-patronal, la resolución que al efecto se emita no puede considerarse vinculada a un juicio laboral, para que en su contra proceda el juicio de amparo directo, por tratarse de un procedimiento especial autónomo que pone fin al juicio dictado por un tribunal del trabajo, respecto de la cual no procede recurso ordinario para ser modificada o revocada; por esa razón, debe ser impugnada en amparo directo, de conformidad con lo dispuesto por la fracción V del artículo 107 Constitucional y 158 de la Ley de Amparo, por tratarse de una resolución emitida por una Junta de Conciliación y Arbitraje en el procedimiento especial que establece el artículo 892, en relación con el 151, fracción II, inciso d) y 153 de la Ley Federal del Trabajo.

Determinación importante, constituye la que tomó el Poder Legislativo Federal, en 2011, el sentido de que, se debería devolver el importe de las cuotas aportadas por los trabajadores, que no hubiesen recibido créditos o, habiéndolos recibido, les quedara alguna cantidad de esas cuotas, sin tener que acudir al juicio de amparo.

CAPÍTULO DÉCIMO TERCERO
DE LA CAPCITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO DE LOS TRABAJAODRES
(Ahora se denomina “De la Productividad, Formación y Capacitación de los Trabajadores” y se le hicieron varias reformas).

1.- REFERENCIA GENERAL.

Lo referente a este capítulo se halla considerado en los artículos 153A al 153X de la Ley Federal del Trabajo. En efecto, al suprimirse el Contrato de Aprendizaje en la Ley vigente, (el que se pretende volver a implantar por la derecha patronal), se estableció, en la fracción XV del artículo 132, la obligación patronal de capacitar a los trabajadores; ya que, la necesidad de elevar los niveles de vida del sector obrero y de incrementar los índices de productividad, como imperativos prioritarios de carácter socioeconómico, llevaron al Gobierno Mexicano a darle *categoría de Derecho Constitucional a la capacitación y al adiestramiento*. Se adiciona entonces, por decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación, el 9 de enero de 1978, la fracción XIII, del apartado "A" del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Dicho decreto entró en vigor en mayo del mismo año, por el que se reforma la Ley Federal del Trabajo, adicionando el presente capítulo, reglamentario de la norma constitucional antes referida. Este rubro es de suma importancia dado que, la productividad tienen que ver con el interés general de la población y con el particular del trabajador; por ello, es derecho y deber para éste capacitarse para poder tener mayor acceso a los bienes del producto de su trabajo y crear, mediante el mejor manejo de insumos y adelantos técnico-científicos más y mejores satisfactores de necesidades sociales, no sólo en beneficio del patrón, sino de toda la población.

2.- SIGNIFICADO DE LOS TÉRMINOS.

Los términos "capacitación y adiestramiento", tienen semejanza, porque *adiestrar* es hacer capaz, hábil, diestro, preparado, instruido, a una persona, en una profesión, arte, u oficio, y *capacitar*, es instruir, hacer idóneo y hábil al trabajador en el desempeño de un oficio o profesión. Los planes y programas para ello, son el conjunto de acciones específicas que permiten atender las necesidades de formación, actualización y desarrollo de los trabajadores en las empresas, con objeto de proporcionarles información sobre la aplicación de nueva tecnología; prepararlos para ocupar una vacante o puesto de nueva creación, prevenir riesgos de trabajo, incrementar la productividad y, en general, mejorar las actitudes del trabajador.

3.- EL DERECHO DE LOS TRABAJADORES A LA CAPACITACIÓN O ADIESTRAMIENTO.

Este derecho, fue *elevado al rango Constitucional*, inspirado en principios de interés social, por su trascendencia para elevar el nivel de vida del trabajador y la productividad del centro de trabajo, debidamente tutelado por la Ley. La omisión del cumplimiento oportuno de obligaciones en materia de capacitación o adiestramiento, por parte del patrón, o del trabajador a recibirlo, da lugar a la procedencia de la imposición de sanciones al empleador, establecidas al respecto en la Ley Federal del Trabajo, así como a que el trabajador, inicialmente, pueda ejercer las acciones que deriven de tal obligación, conforme a la ley o a lo convenido contractualmente, pero no se constituye indefectiblemente y de inmediato en causal de rescisión de la relación laboral, ya que esa situación no se encuentra expresamente prevista en ninguna de las fracciones de los artículos 47 y 51 de la Ley Federal del Trabajo. El artículo 153A y todos los demás del capítulo en estudio, fueron parte de una adición de la Ley Federal del Trabajo mediante la cual el gobierno de López Portillo quiso impulsar con la capacitación y el adiestramiento tanto la productividad empresarial como el nivel de vida de los trabajadores. Tales disposiciones pudieron surgir como una medida demagógica y burocrática. Sin embargo, durante el sexenio de Carlos Salinas de Gortari, al ser llevadas a la práctica, tuvieron un desarrollo importante para impulsar la productividad y constituyen, a la fecha, un factor en el mejoramiento de la calidad de vida del sector obrero.

No se precisa cuál sería el efecto de que el trabajador se abstuviera de presentar los exámenes de evaluación de conocimientos y de aptitud que sean requeridos; porque la Ley es omisa, en este capítulo, respecto de las consecuencias que podría producir su incumplimiento; sin embargo, no obstante el sentido tutelar de la Ley en este capítulo, el legislador se atrevió a tocar con pétalos la dura epidermis de los trabajadores al imponerles unas relativas obligaciones correlativas de estos sus derechos, en mención. Es de advertir que respecto a este capítulo, al legislador no le satisfizo el solo esfuerzo para la alfabetización de los trabajadores y contempló con alegría la norma para el fomento de la cultura y el deporte; pero tampoco creyó que fuese la medida última porque vislumbró el reto de la ciencia y de la técnica, que le decían que las máquinas exigen de los trabajadores una capacitación cada vez mayor, porque sin ella no podrán manejarlas y no se producirían los frutos que la civilización espera; amén de que la capacitación profesional no era solamente esencial en aquél momento, sino que es un beneficio general, para los trabajadores porque es la base de su elevación en la jerarquía de las actividades; y para la empresa, porque la preparación técnica de los hombres es el imperativo del maquinismo, y porque al acrecer el rendimiento del trabajo aumentará la producción, disminuirán los costos y se elevarán las utilidades. Amén de que, el nuevo Derecho del Trabajo, derivado de la declaración de derechos sociales, postula la concepción de que el hombre tiene derecho, a cambio de la energía de trabajo que entrega a

la comunidad, independientemente del sistema económico que impere, a que la sociedad le proporcione los elementos indispensables para que pueda alcanzar una existencia decorosa.

Aun cuando no es tarea fácil, habrá que hacerlo, encaminados mediante una verdadera educación o cultura de productividad, encuadrados en parámetros de concientización, solidaridad, libertad y motivación por estímulos. Entendiendo que, la capacitación y el adiestramiento deben tener como fundamental propósito incrementar la productividad, en bien de todos; sin control, pero sí, con la participación del estado y sindicatos, en su instauración, desarrollo y oportuno cumplimiento. Extenderlo, incluso, a sectores y niveles sociales y económicos diversos, con un sentido político participativo, democrático, con conciencia de que, *al beneficio colectivo, mejora el personal.*

En México, la productividad, se ha planteado como un tema que está presente en las prioridades de la empresa y en la economía nacional; sin embargo, esta preocupación no siempre se ha traducido en hecho concretos, que muestren avances significativos; por eso, el desarrollo de México se había sustentado en el crecimiento de los recursos, más que en la búsqueda por hacer uso eficientes de los mismos, de tal suerte que su optimización no necesariamente fue parte de los avances que la economía mexicana ha experimentado; por eso, la importancia que en últimas fechas se le ha atribuido en el mundo laboral radica en el hecho de que se ha propuesto como parte de una política laboral dentro de la cual el concepto *productividad* debe revestir, ahora, una forma jurídica, como compromiso que deben asumir los factores de la producción, estableciendo obligaciones recíprocas y creando derechos entre sí, con base en el conocimiento de las cuestiones económicas en las relaciones industriales, para las cuales la *productividad* es una variable imprescindible en el análisis de una unidad de producción de bienes y servicios. Al respecto, ya **Trotsky imaginaba, que: "un vez desaparecidas las clases, florecería un mundo en el que los individuos, liberados de jornadas laborales extensas gracias al desarrollo de la productividad y los automatismos tecnológicos, se harían incomparablemente más fuertes, más sabios y más sutiles. Su cuerpo sería más armonioso; sus movimientos, más rítmicos; su voz más melodiosa".**

4.- OBLIGACIÓN DE LA EMPRESA A PROPORCIONAL CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO A SUS TRABAJADORES.

Independientemente del punto necesario de partida, como la educación primaria y la secundaria, la técnica y universitaria para los mejor dotados, *la empresa debe proporcionar a sus trabajadores el conocimiento de la ciencia y la técnica, mediante la capacitación profesional como parte del derecho de los hombres a su servicio*, en cuanto célula a través de la cual se desarrolla la economía capitalista, dueña de las fuerzas económicas y beneficiaría principal de

las utilidades. Por lo que, en tanto desaparezca la empresa privada como fuente de explotación del hombre por el hombre, debe ser a su cargo la capacitación y adiestramiento de sus trabajadores, en los términos, con los objetivos, requerimientos y facilidades que se señala en los artículos 153-A al 153-X de la Ley Federal del Trabajo; porque es de ellos de donde se desprende el cumplimiento del propósito del legislador que culminó en 1977 adicionando el artículo 123 constitucional con la obligación de los patrones de proporcionar a sus trabajadores capacitación y adiestramiento; aprobando, en 1978 la Ley Reglamentarla en función, concordante con lo señalado en dicho dispositivo Constitucional.

5.- ENUNCIACIÓN Y TRANSCRIPCIÓN JURIDICA DEL DERECHO A LA CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO DE LOS TRABAJADORES.

Es un derecho del trabajador a la capacitación y adiestramiento; ya que, en los términos del artículo 153-A, todo trabajador tiene el derecho a que su patrón le proporcione capacitación o adiestramiento en su trabajo que le permita elevar sus nivel de vida y productividad, conforme a los planes y programas formulados, de común acuerdo, por el patrón y el sindicato o sus trabajadores y aprobados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

6.- FORMA Y TIEMPO DE OTORGAR LA CAPACITACIÓN.

El artículo 153-B, señala que, para dar cumplimiento a la obligación que al tenor del artículo anterior les corresponde, a los trabajadores, los patrones podrán convenir con los trabajadores en que la capacitación o adiestramiento, se proporcione a éstos dentro de la misma empresa o fuera de ella, por conducto de personal propio, instructores especialmente contratados, instituciones, escuelas u organismos especializados, o bien mediante adhesión a los sistemas generales que se establezcan y que se registren en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. En caso de tal adhesión, quedará a cargo de los patrones las cuotas respectivas.

7.- AUTORIZACIÓN DE INSTITUCIONES Y ESCUELAS DE CAPACITACIÓN.

El artículo 153-C determina que, las instituciones o escuelas que deseen impartir capacitación o adiestramiento, así como su personal docente, deberán estar autorizadas y registradas por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. **8.- En cuanto a, "CAPACITACIÓN O ADIESTRAMIENTO, FORMULACIÓN POR ACTIVIDADES O ESTABLECIMIENTOS"**, El artículo 153-D, dispone que, los cursos y programas de capacitación o adiestramiento de los trabajadores, podrán formularse respecto a cada establecimiento, una empresa, varias de ellas o respecto a una rama industrial o actividad determinada.

9.- HORARIO DE CAPACITACIÓN.

El artículo 153-E, de la Ley Federal del Trabajo establece que, la capacitación o adiestramiento a que se refiere el artículo 153-A, deberá impartirse al trabajador durante las horas de su jornada de trabajo; salvo que, atendiendo a la naturaleza de los servicios, patrón y trabajador convengan que podrá impartirse de otra manera; así como en el caso en que el trabajador desee capacitarse en una actividad distinta a la de la ocupación que desempeñe, en cuyo supuesto, la capacitación se realizará fuera de la jornada.

10.- OBJETIVOS DE LA CAPACITACIÓN.

El 153-F, determina que, la capacitación y adiestramiento deberán tener por objeto:

I. Actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades del trabajador en su actividad; así como proporcionarle información sobre la aplicación de nueva tecnología en ella;

II. Preparar al trabajador para ocupar una vacante o puesto e nueva creación;

III. Prevenir riesgos de trabajo;

IV. Incrementar la productividad; y

V. En general, mejorar las aptitudes del trabajador.

11.- CAPACITACIÓN A TRABAJADORES DE NUEVO INGRESO.

El artículo 153-G preceptúa que, durante el tiempo en que un trabajador de nuevo ingreso que requiera capacitación inicial para el empleo que va a desempeñar, reciba ésta, prestará sus servicios conforme a las condiciones generales de trabajo que rijan en la empresa o a lo que se estipule respecto a ella en los contratos colectivos. *Aquí es en donde se quieren hacer cambios que no aceptan los líderes obreros; yo recomendaría una estudio fuera de demagogias.*

12.- OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES.

El 153-H, dispone que, los trabajadores a quienes se imparta capacitación o adiestramiento están obligados a:

I. Asistir puntualmente a los cursos, sesiones de grupo y demás actividades que formen parte del proceso de capacitación o adiestramiento. Atender las indicaciones de las personas que impartan la capacitación o adiestramiento, cumplir con los programas respectivos; y

II. Presentar los exámenes de evaluación de conocimientos y de aptitud que sean requeridos.

13.- COMISIONES MIXTAS DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO.

El 153-1 determina que, en cada empresa se constituirán Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento, integradas por igual número de representantes de los trabajadores y del patrón, las cuales vigilarán la instrumentación y operación del sistema y de los procedimientos que se implanten para mejorar la capacitación adiestramiento de los trabajadores, y sugerirán las medidas tendientes a perfeccionarlos; todo esto conforme a las necesidades de los trabajadores y de las empresas.

14 - VIGILANCIA DE LAS COMISIONES MIXTAS.

El 153-J, establece que, las autoridades laborales cuidarán que las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento se integren y funcionen oportuna y normalmente, vigilando el cumplimiento de la obligación patronal de capacitar y adiestrar a los trabajadores.

15.- COMITÉS NACIONALES DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO.

El artículo 153-K, prevé que, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social podrá convocar a los Patrones, Sindicatos y Trabajadores libres que conformen parte de las mismas ramas industriales o actividades, para constituir Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento, de tales ramas industriales o actividades, los cuales tendrán en carácter de órganos auxiliares de la propia Secretaría. Estos Comités tendrán facultades para:

I. Participar en la determinación de los requerimientos de capacitación y adiestramiento de las ramas o actividades respectivas;

II. Colaborar en la elaboración del Catálogo Nacional de Ocupaciones y en la de estudios sobre las características de la maquinaria y equipo en existencia y uso en las ramas o actividades correspondientes;

III. Proponer sistemas de capacitación y adiestramiento para el trabajo, en relación con las ramas industriales o actividades correspondientes;

IV. Formular recomendaciones específicas de planes y programas de capacitación y adiestramiento;

V. Evaluar los efectos de las acciones de capacitación y adiestramiento en la productividad dentro de las ramas industriales o actividades específicas de que se trate; y

VI. Gestionar ante la autoridad laboral el registro de las constancias relativas a conocimientos o habilidades de los trabajadores que hayan satisfecho los requisitos legales exigidos para tal efecto.

16.- BASES DE DESIGNACIÓN, DETERMINACIÓN Y FUNCIONAMIENTO.

En el artículo 153-L, se indica que, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social fijará las bases para determinar la forma de designación de los miembros de los Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento, así como las relativas a su organización y funcionamiento. Obviamente: para lograr óptimos resultados en este proceso benéfico en todos los sentidos, el Estado Mexicano debe llevar a cabo su facultad de vigilancia.

17.- CAPACITACIÓN EN LOS CONTRATOS COLECTIVOS.

En el 153- M, se estipula que, en los contratos colectivos deberán incluirse las cláusulas relativas a la obligación patronal de proporcionar capacitación y adiestramiento a los trabajadores, conforme a los planes y programas que satisfagan los requisitos en este capítulo. Por lo que, deberá consignarse en los propios contratos el procedimiento conforme al cual, el patrón capacitará y adiestrará a quienes pretendan ingresar a laborar en la empresa tomando en cuenta, en su caso, la cláusula de admisión. La capacitación propicia el cumplimiento del principio de equidad y justicia social, dado que mediante ella se adquieren posibilidades de mejoría en el empleo

18.- APROBACIÓN DE PREVENCIÓN SOCIAL EN EMPRESAS CON CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

En el artículo 153-N, se ordena que, dentro de los quince días siguientes a la celebración, revisión o prórroga del contrato colectivo, los patrones deberán presentar ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, para su aprobación, los planes y programas de capacitación y adiestramiento que se haya acordado

establecer, o en su caso, las modificaciones que se hayan convenido acerca de planes y programas ya implantados con aprobación de la autoridad laboral.

19.- APROBACIÓN DE LOS PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN EN EMPRESAS DONDE NO RIJA EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

En el 153-0, se determina que, las empresas en que no rija contrato colectivo de trabajo, deberán someter a la aprobación de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, dentro de los primeros sesenta días de los años impares, los planes y programas de capacitación o adiestramiento que, de común acuerdo con los trabajadores, hayan decidido implantar. Igualmente deberán informar respecto a la constitución y bases generales a que se sujetará el funcionamiento de las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento.

20.- REQUISITOS PARA EL REGISTRO.

En el 153-P, se indica que, el registro de que trata el artículo 153-C se otorgará a las personas o instituciones que satisfagan los siguientes requisitos:

I. Comprobar que quienes capacitarán o adiestrarán a los trabajadores, están preparados profesionalmente en la rama industrial o actividad en que impartirán sus conocimientos;

II. Acreditar satisfactoriamente, el juicio de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, tener conocimientos sobre los procedimientos tecnológicos propios de la rama industrial o actividad en la pretenden impartir dicha capacitación o adiestramiento; y

III. No estar ligadas con personas o instituciones que propaguen algún credo religioso, en los términos de la prohibición establecida por la fracción IV del artículo 3º Constitucional

El registro concedido en los términos de este artículo podrá ser revocado cuando se contravengan las disposiciones de esta Ley. En el procedimiento de revocación, el afectado podrá ofrecer pruebas y alegar lo que a su derecho convenga.

21.- REQUISITOS DE LOS PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN.

En el artículo 153-Q, se determina que, los planes y programas de que tratan los artículos 153-N y 153-0, deberán cumplir los siguientes requisitos:

I. Referirse a periodos no mayores de cuatro años;

II. Comprender todos los puestos y niveles existentes en la empresa;

III. Precisar las etapas durante las cuales se impartirán la capacitación y el adiestramiento al total de los trabajadores de la empresa;

IV. Señalar el procedimiento de selección, a través del cual se establecerá el orden en que serán capacitados los trabajadores de un mismo puesto y categoría;

V. Especificar el nombre y número de registro en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social de las entidades instructoras; y,

VI. Aquellos otros que establezcan los criterios generales de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social que se publiquen en el Diario Oficial de la Federación.

Dichos planes y programas deberán ser aplicados de inmediato por las empresas.

22.- REVISIÓN DE PLANES Y PROGRAMAS.

En el 153-R, se señala que, dentro de los sesenta días hábiles que sigan a la prestación de tales planes y programas ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, ésta los aprobará o dispondrá que se les hagan las modificaciones que estime pertinentes; en la inteligencia de que, aquellos planes y programas que no hayan sido objetados por la autoridad laboral dentro del término citado, se entenderán definitivamente aprobados.

23.- SANCIONES.

En el 153-S, Se establece que, cuando el patrón no dé cumplimiento a la obligación de presentar ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social sobre los planes y programas de capacitación y adiestramiento, dentro del plazo que corresponda, en los términos de los artículos 153-N y 153-O, o cuando presentados dichos planes y programas, no los lleve a la práctica, será sancionado conforme a lo dispuesto en la fracción IV del artículo 878 de esta Ley, sin perjuicio de que, en cualquiera de los dos casos, la propia Secretaría adopte las medidas pertinentes para que el patrón cumpla con la obligación de que se trata.

24.- CONSTANCIAS DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO.

En el artículo 153-T, se determina que, los trabajadores que hayan sido aprobados en los exámenes de capacitación y adiestramiento en los términos de este Capítulo, tendrán derecho a que la entidad instructora les expida las constancias respectivas, mismas que, autenticadas por la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento de la Empresa, se harán del conocimiento de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, por conducto del correspondiente Comité Nacional o, a falta de éste, a través de las autoridades del trabajo a fin de que la propia Secretaría las registre y las tome en cuenta para formular el padrón de trabajadores capacitados que corresponda, en los términos de la fracción IV del artículo 539.

25.- NEGATIVA PARA RECIBIR CAPACITACIÓN.

En el 153-U, se señala que, cuando implantado un programa de capacitación, un trabajador se niegue a recibir ésta, por considerar que tiene los conocimientos necesarios para el desempeño de su puesto y del inmediato superior, deberá acreditar documentalmente dicha capacidad o presentar y probar, ante la entidad instructora, el examen de suficiencia que señale la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. En este último caso, se extenderá a dicho trabajador la correspondiente constancia de habilidades laborales.

26.- FUNCIONES DE LAS CONSTANCIAS.

En el 153-V, se indica que, la constancia de habilidades laborales es el documento expedido por el capacitador, con el cual el trabajador acreditará haber llevado y aprobado un curso de capacitación. Las empresas están obligadas a enviar a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social para su registro y control, listas de las constancias que se hayan expedido a sus trabajadores. Las constancias de que se trata surtirán plenos efectos, para fines de ascenso, dentro de la capacitación o adiestramiento. Si en una empresa existen varias especialidades o niveles en relación con el puesto que la constancia se refiera, el trabajador, mediante examen que practique la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento respectiva acreditará para cuál de ellas es apto.

27.- CERTIFICADOS DE ESTUDIOS CON VALIDEZ OFICIAL.

En el artículo 153-W, se indica que, los certificados, diplomas, títulos o grados que expida el Estado, sus organismos descentralizados o los particulares con reconocimiento de validez oficial de estudios, a quienes hayan concluido un tipo de educación de carácter Terminal, serán inscritos en los registros de que trata el

artículo 539, fracción IV, cuando el puesto y categoría correspondientes figuren en el Catálogo Nacional de Ocupaciones o sean similares a los incluidos en él.

28.- ACCIONES DE LOS TRABAJADORES.

En el 153-X, se estipula que, los trabajadores y patrones tendrán derecho a ejercitar ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje las acciones individuales y colectivas que deriven de la obligación de capacitación o adiestramiento impuesta en este Capítulo.

La cuestión relativa a la productividad en México, es un problema que no han podido resolver los gobiernos en México, porque no han dado la orientación adecuada; preparando, capacitando a los mexicanos en el trabajo en función del interés de éstos, ni de la colectividad, sino de los dueños de los medios de producción, del comercio y de la tierra; que no buscan el interés colectivo, sino el de unos cuantos; debido a lo cual el capítulo de la capacitación y adiestramiento no ha dado los resultados esperados en la solución de la productividad para la satisfacción de las necesidades de los mexicanos, a lo cual obedece que, 10 por ciento de la población concentra casi la mitad del ingreso nacional; y, los sectores más marginados, entre ellos los trabajadores, alcanzan apenas el 1.6 por ciento; lo que nos ha llevado a la debacle nacional; siendo en este aspecto y en el señalado en el capítulo siguiente, en donde deben buscarse reformas a la Legislación del Trabajo modernizada, que facilite y prepare trabajadores, facilite acceso a los jóvenes, al mercado de trabajo, que promueva la productividad, la competitividad con capitales, nacionales o extranjeros, pero con un mayor sentido de lo que es la auténtica justicia social.

CAPÍTULO DÉCIMO CUARTO DERECHO DE PREFERENCIA, ANTIGÜEDAD Y ASCENSO.

1.- ASPECTO GENERAL

Los derechos de antigüedad, preferencia y de ascenso, señalados y determinados en los artículos 154 al 162 de la Ley Federal del Trabajo, forman parte de las más hermosas manifestaciones de la *doctrina de la relación de trabajo*, a decir de Mario de la Cueva¹⁰¹, porque según la concepción contractualista, el contrato es una relación jurídica hermética y estática, salvo la superveniencia de alguna circunstancia que haga imposible su cumplimiento integral y puntual, en tanto *la relación de trabajo es una realidad viva, dotada de una fuerza dinámica propia, que va creando situaciones y derechos nuevos desde su inicio hasta su disolución definitiva*. De esta naturaleza específica de la *relación de trabajo*, nacen los derechos de antigüedad, de preferencia y de ascenso, que se plasman en las disposiciones que a continuación se transcriben; porque la antigüedad representa la estabilidad en el trabajo y ello significa la ausencia de temor en el presente y en el mañana inmediato; ya que: "cuando la relación de trabajo haya tenido una relación de más de veinte años, el patrono solo podrá rescindirla por una causa particularmente grave o que haga imposible su continuación". (Art. 161). La preferencia, por tanto, limita al patrón, su libertad de selección del personal, porque se le obliga a emplear a los trabajadores que disfrutaran de esos derechos, con exclusión de quienes no son titulares de ella. Están, entonces, los patronos, obligados a preferir, en igualdad de circunstancias a trabajadores mexicanos respecto de extranjeros, sindicalizados de quienes no lo sean; aun resultando ineficientes.

No omitimos señalar que, actualmente, se ha abusado de este derecho; porque, generalmente, se prefiere, para ocupar vacantes o plazas de nueva creación, a familiares o favorecidos de los líderes sindicales, como el Seguro Social, Petróleos y algunas empresas privadas, etc., cerrando las puertas, postergando, a quienes no teniendo ninguna otra fuente de ingresos económicos y tengan a su cargo una familia y puedan desempeñar la función, o a jóvenes con mayores aptitudes y disposición al trabajo; formando élites burocráticas y familiares favorecidas e improductivas. Los derechos en mención se determinan en la Ley Laboral, al tenor siguiente:

2.- DERECHOS DE PREFERENCIA.

El artículo 154 de la Ley Federal del Trabajo, determina que, los patronos estarán obligados a preferir en igualdad de circunstancias a los trabajadores

¹⁰¹ De la Cueva, Mario, Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, t. I, Cap. XVII Edición, Edit. Porrúa, México, 1999, p. 416.

mexicanos respecto de quienes no lo sean, a quienes les hayan servido satisfactoriamente por mayor tiempo, a quienes no teniendo ninguna otra fuente de ingreso económico tengan a su cargo una familia y a los sindicalizados respecto de quienes no lo estén. Si existe contrato colectivo y éste contiene cláusulas de admisión, la preferencia para ocupar las vacantes o puestos de nueva creación se regirá por lo que disponga el contrato colectivo y el estatuto sindical. Entendiéndose por sindicalizado a todo trabajador que se encuentre agremiado a cualquier organización sindical legalmente constituida. La ley establece un orden de prelación respecto de quienes tienen más derecho a ingresar en el trabajo. Si hay contrato colectivo, el obligado a cumplir la preferencia es el sindicato titular de éste. Por tanto, la omisión de cumplir las preferencias o la sanción por haber designado a otro trabajador corresponderán al sindicato y no al patrón, que deberá en todo caso, indemnizarlo de acuerdo con el artículo 157 de la Ley Federal del Trabajo.

Resulta interesantes el análisis de la cláusula de admisión de los Contratos Colectivos de Trabajo a la luz de la jurisprudencia emitida por la Suprema Corte de Justicia de la Nación que declaró inconstitucional la de exclusión: si la segunda viola la Carta Magna, también lo hace la primera porque vulnera la libertad del trabajador a incorporarse o no a un sindicato. En efecto, salvo que el sindicato propusiera al patrón que se admitieran trabajadores no pertenecientes a él, la cláusula de admisión también resulta inconstitucional, pues para ser propuestos como trabajadores estarían obligados a incorporarse a un sindicato.

El artículo 155, de la mencionada Ley, señala que, los trabajadores que se encuentren en los casos del artículo anterior y que aspiren a un puesto vacante o de nueva creación, deberán presentar una solicitud a la empresa o establecimiento indicando su domicilio y nacionalidad, si tienen a su cargo una familia y quienes dependen económicamente de ellos, si prestaron servicio con anterioridad y por qué tiempo, la naturaleza del trabajo que desempeñaron y la denominación del sindicato a que pertenezcan, a fin de que sean llamados al ocurrir alguna vacante o crearse algún puesto nuevo; o presentarse a la empresa o establecimiento al momento de ocurrir la vacante o de crearse el puesto, comprobando la causa en que funden su solicitud.

3.- AUSENCIA DE LA CLÁUSULA DE ADMISIÓN.

En el artículo 156 se estipula que, de no existir contrato colectivo o no contener el celebrado, la cláusula de admisión, serán aplicables las disposiciones contenidas en el primer párrafo del artículo 154, a los trabajadores que habitualmente, sin tener el carácter de trabajadores de planta, prestan servicios en una empresa o establecimiento, supliendo las vacantes transitorias o temporales y a los que desempeñen trabajos extraordinarios o para obra determinada, que no constituyan una actividad normal o permanente de la empresa.

4.- INCUMPLIMIENTO DEL PATRÓN.

En el dispositivo 157 del mismo ordenamiento legal, se determina que, el incumplimiento de las obligaciones contenidas en los artículos 154 y 156 da derecho al trabajador para solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, a su elección, que se le otorgue el puesto correspondiente o se le indemnice con el importe de tres meses de salario. Tendrá además derecho a que se le paguen los salarios a que se refiere el párrafo segundo del artículo 48.

5.- CUADRO GENERAL DE ANTIGÜEDADES.

El artículo 158 establece que, los trabajadores de planta y los mencionados en el artículo 156 tienen derecho en cada empresa o establecimiento a que se determine su antigüedad. Por lo 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 dé publicidad. Los trabajadores inconformes podrán formular objeciones ante la comisión y recurrir la resolución de ésta ante la Junta de Conciliación y Arbitraje.

6.- COBERTURA DE VACANTES Y PUESTOS DE NUEVA CREACIÓN.

El 159, especifica que, las vacantes definitivas, las provisionales con duración mayor de treinta días y los puestos de nueva creación, serán cubiertas escalafonariamente, por el trabajador de la categoría inmediata inferior, del respectivo oficio o profesión. Si el patrón cumplió con la obligación de capacitar a todos los trabajadores de la categoría inmediata inferior a aquella en que ocurra la vacante, el ascenso corresponderá a quien haya demostrado ser apto y tenga mayor antigüedad. En igualdad de condiciones, se preferirá al trabajador que tenga a su cargo una familia y, de subsistir la igualdad, al que, previo examen, acredite mayor aptitud.

Si el patrón no ha dado cumplimiento a la obligación que le impone el artículo 132, fracción XV, la vacante se otorgará al trabajador de mayor antigüedad y, en igualdad de esta circunstancia, al que tenga a su cargo una familia. Tratándose de puestos de nueva creación para los cuales, por su naturaleza o especialidad, no existan en la empresa trabajadores con aptitud para desempeñarlos y no se haya establecido un procedimiento para tal efecto en el contrato colectivo, el patrón podrá cubrirlos libremente. En los propios contratos colectivos y conforme a lo dispuesto en esta Ley se establecerá la forma en que deberán acreditarse la aptitud y otorgarse los ascensos. *Aunque con matices, el precepto implanta lo que se conoce como escalafón ciego: LA PREFERENCIA DE LA ANTIGÜEDAD ANTES QUE LA CAPACIDAD.*

7.- VACANTES MENORES DE 30 DÍAS.

El artículo 160 dispone que, cuando se trate de vacantes menores de treinta días, se estará a lo dispuesto en el párrafo primero del artículo anterior.

8.- RESCISIÓN POR CAUSA GRAVE.

En cuanto al 161, señala que, cuando la relación de trabajo haya tenido una duración de más de veinte años, el patrón sólo podrá rescindirla por alguna de la causas señaladas en el artículo 47, que sea particularmente grave o que haga imposible su continuación, pero se le impondrá al trabajador la corrección disciplinaria que corresponda, respetando los derechos que deriven de su antigüedad. La repetición de la falta o la comisión de otra u otras, que constituyan una causa legal de rescisión, deja sin efectos la disposición anterior. La rescisión de la relación de trabajo, después de 20 años de prestación de servicios, sólo podrá justificarse mediante una causa particularmente grave o que haga imposible la continuación del trabajo, debiéndose entender por "causa particularmente grave" aquella que entrañe en un peligro inmediato de daño económicamente irreparable para la empresa o inminente de muerte para el patrón.

10.- PRIMA DE ANTIGÜEDAD.

El artículo 162 de la Ley federal del trabajo establece que, los trabajadores de planta tienen derecho a una prima de antigüedad, de conformidad con las normas siguientes:

I. La prima de antigüedades consistirá en el importe de doce días de salario, por cada año de servicio;

II. Para determinar el monto del salario; se estará a lo dispuesto en los artículos 485 y 486;

III. La prima de antigüedad se pagará a los trabajadores que se separen voluntariamente de su empleo, siempre que hayan cumplido quince años de servicios, por lo menos. Asimismo se pagará a los trabajadores que se separen por causa justificada y a los que sean separados de su empleo, independientemente de la justificación o injustificación del despido.

IV. Para el pago de la prima en los casos de retiro voluntario de los trabajadores se observaran las normas siguientes:

a).- Si el número de trabajadores que se retire dentro del término de un año no excede del diez por ciento del total de los trabajadores de la empresa

o establecimiento, o de los de una categoría determinada, el pago se hará en el momento del retiro.

b).- Si el número de trabajadores que se retire excede del diez por ciento se pagara a los que primeramente se retiren y podrán diferirse para el año siguiente el pago a los trabajadores que excedan de dicho porcentaje.

c).- Si el retiro se efectúa al mismo tiempo por un número de trabajadores mayores del porcentaje mencionado, se cubrirá la prima a los que tengan mayor antigüedad y podrá diferirse al día siguiente el pago de la que corresponda a los restantes trabajadores;

V. En caso de muerte del trabajador, cualquiera que sea su antigüedad, la prima que corresponda se pagará a las personas mencionadas en el artículo 501;

VI. La prima de antigüedad a que se refiere este artículo se cubrirá a los trabajadores o a sus beneficiarios, independientemente de cualquier otra prestación que les correspondan.

11.- SUSTENTO DOCTRINARIO DE LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD.

Es un derecho hermoso, compañero de la vida del trabajador, y punto de partida y sostén de otros derechos, como en los aumentos en el periodo de vacaciones, en los ascensos o en los reajustes para la implantación de maquinaria nueva, los que deben efectuarse separando a los trabajadores de menor antigüedad, derechos que son también hermosos; surgió como una idea nueva, una institución adelantada que proporciona un beneficio por el sólo hecho de del número de años de trabajo nacido de la contemplación de la energía de trabajo de cada persona anualmente entregada a la empresa, gastada y enterrada junto a las máquinas como una fuerza anónima que hace posible el crecimiento de la empresa y el enriquecimiento de los accionistas. Se entrega por el simple transcurso del tiempo; sin que en ella entre la idea de riesgo, como sucede en la seguridad social que ofrece el beneficio que en algunos casos toma en cuenta los años de trabajo, como en la pensión de vejez, y protegiendo al trabajador contra riesgos naturales y contra los de trabajo; es, eso sí, una institución emparentada con la que se conoce con el nombre de fondo de ahorro, que es también independiente de las prestaciones otorgadas por el seguro Social, de acuerdo con Mario de la Cueva.¹⁰² En este apartado se hicieron reformas a los artículos 154, 157 y 159 que no trascendió a su contenido.

¹⁰² Op. cit. t. I, p. 418.

CAPÍTULO DÉCIMO QUINTO LAS INVENCIÓNES DE LOS TRABAJADORES.

Con algunas reformas en Nov. Del 2012. Arts. 164 al 172. Esta Institución jurídica deviene de la doctrina tradicional alemana, "ideada por algún industrial de hierro", que buscaba el despojo al alta escuela y una trampa para los trabajadores de aquel pueblo extraordinario, porque no partía del hecho de que la invención es una creación del genio del hombre y que este dato debía ser la base para la elaboración de una doctrina nueva, *como lo fue la que impulsó a nuestro legislador según la cual, la actividad inventiva es, en todos los casos y necesariamente, la actividad humana, y por otra parte, en la fórmula clara y precisa del artículo 28 Constitucional, del que se deduce que, el derecho a la explotación de las invenciones debe concederse, exclusivamente, a la persona humana que realiza la invención, pues constituye un privilegio idéntico al que se otorga al autor de una obra literaria o artística; tomando en consideración tanto lo relativo a los derechos morales como a los patrimoniales; y, a la frase de Cicerón a Ático: Dime, ¿es correcto publicar mis obras sin mi consentimiento?*¹⁰³ Por lo que, en el artículo 163, de la Ley Laboral quedó establecido que, la atribución de los derechos al nombre y a la propiedad y explotación de las invenciones realizadas en la empresa, se registrará por las normas siguientes:

I. El inventor tendrá derecho a que su nombre figure como autor de la invención;

II. Cuando el trabajador se dedique a trabajos de investigación o de perfeccionamiento de los procedimientos utilizados en la empresa, por cuenta de ésta la propiedad de la invención y el derecho a la explotación de la patente corresponderá al patrón. El inventor independientemente del salario que hubiese percibido, tendrá derecho a una compensación complementaria, que se fijará por convenio de las partes o por la Junta de Conciliación y Arbitraje cuando la importancia de la invención y los beneficios que puedan reportar al patrón no guarden proporción con el salario percibido por el invento; y

III. En cualquier otro caso, la propiedad de la invención corresponderá la persona o personas que la realizaron, pero el patrón tendrá un derecho preferente, en igualdad de circunstancias, al uso exclusivo o a la adquisición de la invención y de las correspondientes patentes.

¹⁰³ Cit. pos. De la Cueva, Mario, op. cit. t. I, pp. 437-438

NOVENA PARTE
EL DERECHO REGULADOR DEL TRABAJO DE LAS MUJERES Y DE LOS
MENORES.

ASPECTO GENERAL

CAPÍTULO PRIMERO
EL TRABAJO DE LAS MUJERES

1.- COCEPTUALIZACIÓN.

Esta parte del Derecho Laboral, está considerada como *la suma de los principios, normas e instituciones que tienen por finalidad cuidar la educación y capacitación profesional, el desarrollo, la salud, la vida y la maternidad, en sus respectivos casos, de los menores y de las mujeres en cuanto a trabajadores.* Esta institución, dentro del derecho del trabajo se contempló, en el pasado, como un capítulo del derecho individual del trabajo, pues, se decía, contiene únicamente algunas modalidades para la prestación del trabajo de dos categorías de personas. Años más tarde, en atención a que sus fines se elevan sobre los principios generales del derecho del trabajo hasta alcanzar perfiles propios, consistentes en cuidar, desde la maternidad y el futuro de los niños, se aceptó su autonomía. Según de la Cueva¹⁰⁴, el pensamiento de nuestros días se inclina por la tesis de que este ordenamiento es uno de los aspectos de la seguridad social, y lo cierto es que la implantación del seguro de maternidad parece darle la razón. Se encuentra sustentado, a favor de madres y menores, en los artículos 164 al 180, de la Ley Federal del Trabajo.

De la misma manera que en el derecho individual del trabajo, su contenido general se desdobra en varios aspectos: La igualdad plena de los sexos, en sus derechos y deberes, la protección en el trabajo de la mujer como asalariada, la supresión en las labores insalubres, en estado de gestación o de lactancia; y, los de prohibición del trabajo para los menores de 14 años de edad; la educación y la capacitación profesional de la juventud; la limitación de la jornada de trabajo para los menores de dieciséis años; la prohibición del trabajo nocturno y en labores peligrosas o insalubres a dichos menores; los descansos para las madres antes y después del alumbramiento: la asistencia médica, las pausas en el trabajo durante la lactancia y la ayuda económica a las madres trabajadoras. De lo anterior se desprende que este capítulo se desglosa en dos aspectos, según su normatividad.

¹⁰⁴ Cfr. De la Cueva, Mario, Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, t. I., 17ª. Edición, Edit. Porrúa, México, 1999, pp. 440 a la 456.

2.- LOS DERECHOS DE LAS MUJERES.

Estos derechos se encuentran vigentes y garantizados en los artículos 123 Constitucional, fracciones V y VII, apartado "A" y en los 164 al 172, de la Ley Federal del Trabajo. Al respecto, se han dado ejemplares debates en la historia del hombre; por eso, y con tal motivo, en México, como conquista de los derechos de la mujer, se ha reformado la Ley de Nacionalidad y Naturalización, la de Población y Derechos Civiles, las disposiciones de la Legislación del Trabajo, incompatibles con la norma Constitucional, que en sus fracciones V y VII, del apartado "A" del 123, señalan la igualdad del varón y la mujer, con prerrogativas especiales para ésta, suprimiéndose unas y creándose otras; y, a partir de 1974, el artículo cuarto constitucional contiene la declaración de que, todos los seres humanos, sin distinción de sexo, son iguales por naturaleza: El varón y la mujer son iguales ante la Ley. Con lo que, "las normas para el trabajo de las mujeres son un modelo para las legislaciones más avanzadas del mundo, y un orgullo para nuestro derecho".¹⁰⁵ Aquí se derogó Art. 169, reformaron fracciones II y IV del 170, adicionó una Bis.

La verdad es que, la mujer, considerada dentro del marco jurídico, superviviente del derecho romano, y del canónico, se encontraba subordinada totalmente al hombre; hasta que la Revolución Mexicana la arrancó de la ignominia de las leyes anteriores, (tú como paloma para el nido, yo como león para el combate, Díaz Mirón), a partir de la Ley de Relaciones Familiares de Venustiano Carranza de abril de 1917, primer hito en el movimiento de liberación de la mujer, determinando que, "el marido y la mujer tendrán plena capacidad..." aunque limitando su capacidad, para prestar servicios personales, al exigir licencia del marido; ampliado en el artículo 123 de la Constitución de 1917. Se reafirmó, dicha liberación, con el apoyo del propio hombre, con el mismo afán y espíritu que le llevó a la conquista de la independencia, al reconocimiento de los derechos naturales de la persona y a la consagración de los derechos sociales del campesino, del trabajador, para dejar consignada en las leyes la igualdad del varón y de la mujer.

Diversas disposiciones legales, y constitucionales, como el artículo 4º., el 34 sobre derecho al voto (1953) y otras, precisadas, ya superadas, en la Ley Federal del Trabajo de 1931, sobre esos derechos de igualdad, se ampliaron en 1962, determinando que disfrutarían de los mismos derechos y tendrían las mismas obligaciones que los hombres; culminando en el artículo 123 Constitucional y reafirmándose en la reforma a la Ley Federal del Trabajo en 1974, aclarando, en este aspecto, a la de 1970; terminando con toda diferencia entre sexos, y declarando nula la que los estableciera; comprendiendo que, la igualdad política y jurídica de los sexos, ya existente, no significaba su igualdad

¹⁰⁵ De la Cueva, Mario, op. cit. 1.1, p. 447.

física y biológica, determinándose tal situación en los artículos 3, 132, fracción XXVII, 133, 166 y 170, dándoles todo tipo de protección laboral. Amen del gran realce que se ha venido dando al principio, ya ineludible e irrecusable de equidad de género. La mujer no es, no puede ser menos que el varón, en nada y por nada; mucho menos contando con el Derecho Laboral.

3.- LA IGUALDAD DE DERECHOS Y OBLIGACIONES RESPECTO DE LAS MUJERES Y LOS VARONES.

Se legitiman en el artículo 164 de la Ley Laboral, determinando que, las mujeres disfrutan de los mismos derechos y tienen las mismas obligaciones que los hombres. Es pertinente destacar que, el origen de la protección a la mujer junto con los menores, fue la primera en recibir la protección de las normas laborales por los abusos que se cometían, contra ella, especialmente, durante la Revolución Industrial. Salarios más bajos que los de los hombres y horarios más abusivos fueron los elementos comunes de aquellas épocas; cuando la mujer, debe ser protegida especialmente por su rol fundamental en el marco de la familia, no sólo con respecto a la procreación y al cuidado de sus hijos, sino como factor de unión e integración familiar y social.

4.- PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD.

Estas modalidades consignadas en este capítulo, a partir del artículo 165, tienen como propósito fundamental, la protección de la maternidad; porque, si bien la tendencia de los reclamos feministas insisten en la supresión de normas privilegiadas en favor de las mujeres, ninguna de esas líneas llega a suprimir la protección en ocasión de la maternidad o con motivo de ella. El hecho no sólo tiene incidencia laboral en oportunidad del nacimiento del hijo, sino que en tal sentido debe contemplarse toda la situación previa, es decir el embarazo y, después, un tiempo posterior. De tal modo que se refiere a una necesidad de su descanso obligatorio con este motivo y la otra a su protección frente a la posibilidad de despido en razón de dicha circunstancia.

5.- PROTECCIÓN DE LA MUJER Y DEL PRODUCTO.

En el artículo 166, se dispone que, cuando se ponga en peligro la salud de la mujer, o la del producto, ya sea durante el estado de gestación o el de lactancia y sin que sufra perjuicio en su salario, prestaciones y derechos, no se podrá utilizar su trabajo en labores insalubres o peligrosas, trabajo nocturno industrial, en establecimientos comerciales o de servicio después de las diez de la noche, así como en horas extraordinarias.

6.- LABORES PELIGROSAS E INSALUBRES.

En el 167 de la propia Ley del Trabajo, se estipula que, para los efectos de este título, son labores peligrosas o insalubres las que, por la naturaleza del trabajo, por las condiciones físicas, químicas y biológicas del medio en que se presta, o por la composición de la materia prima que se utilice, son capaces de actuar sobre la vida y la salud física y mental de la mujer en estado de gestación, o del producto. Que, los reglamentos que se expidan determinarán los trabajos que quedan comprendidos en la definición anterior.

7.- DERECHOS DE LAS MADRES.

Respecto del artículo 170, queda claro que, los dos anteriores se derogaron, precisa que, las madres trabajadoras tendrán los siguientes:

I. Durante el periodo del embarazo, no realizarán trabajos que exijan esfuerzos considerables y signifiquen un peligro para su salud en realización con la gestación, tales como levantar, tirar o empujar grandes pesos, que produzcan trepidación, estar de pie durante largo tiempo o que actúen o puedan alterar su estado psíquico y nervioso;

II. Disfrutarán de un descanso de seis semanas anteriores y seis posteriores al parto; hay legislaciones en que den más.

III. Los periodos de descanso a que se refiere la fracción anterior se prorrogarán por el tiempo necesario en el caso de que se encuentren imposibilitadas para trabajar a causa del embarazo o del parto;

IV. En el periodo de lactancia tendrán dos reposos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos, en lugar adecuado e higiénico que designe la empresa;

V. Durante los periodos de descanso a que se refiere la fracción II, percibirán su salario íntegro. En los casos de prórroga mencionados en la fracción III, tendrán derecho al cincuenta por ciento de su salario por periodo no mayor de sesenta días;

VI. A regresar al puesto que desempeñaban, siempre que no haya transcurrido más de un año de la fecha del parto; y

VII. A que se computen en su antigüedad los periodos pro y posnatales.

8.- GUARDERIAS INFANTILES Y ASIENTOS O SILLAS.

En los artículos 171 y 172 de dicha Ley, se dispone que, Los servicios de guardería infantil se prestarán por el Instituto Mexicano del Seguro Social, mediante la subrogación de esos servicios, (con riesgo a la niñez, como se constató con el siniestro de la ABC de Hermosillo, Sonora) de conformidad con su Ley y disposiciones reglamentarias; y que, en los establecimientos en que trabajen mujeres, el patrón debe mantener un número suficiente de asientos o sillas a disposición de las madres trabajadoras. De todas formas queda prohibida la discriminación directa e indirecta del trabajo de la mujer, aseguran sus condiciones de maternidad y el ejercicio de sus derechos productivos.

CAPÍTULO SEGUNDO EL TRABAJO DE LOS MENORES

(Este corresponde al Título Quinto de la Ley, Arts. 164 al 172, al que se agrega uno Bis, Arts. 173 al 175 Bis, con reformas en el 173,175, y adición de uno Bis, con reforma al 176).

1.- EL TRABAJO DE LOS MENORES.

El doctor Dávalos expresa que: "pretender establecer el origen de la participación de los menores en las labores productivas, es perderse en el tobogán de los tiempos. Sin embargo, el tipo de servicios que tradicionalmente han prestado los menores, ha originado que sólo hasta las últimas décadas los estudios del derecho se hayan ocupado de este aspecto de la producción del hombre"¹⁰⁶; sin desatender que en Europa se prohibió y en ocasiones se reglamentó en diferentes épocas, sobre todo a partir del siglo XIX; y antes, en la época de los gremios. En el "Quijote" se narra un pasaje en que "El Caballero Andante", defiende a un menor de sus explotadores y los obliga a cubrirle el pago por el trabajo cruel que le obligaban a realizar; aún que retirado su protector le recogieron lo entregado, con lo que se corrobora que el trabajo de los menores se emplea desde la edad media, pero que es hasta principios del siglo XX, en México, en que se empieza a propugnar el respeto al trabajo de los menores, reglamentándolo, después de que Porfirio Díaz declaró que bastaba con prohibir el trabajo a los menores de siete años en 1907; con motivo del arbitraje que le entregaron con motivo de los conflictos laborales de "Rio Blanco", en 1907; perdiendo la bella oportunidad de servir al trabajador, sobre más garantías.

Hasta 1962, triunfaron aquellas voces nuevas proponiendo la regulación del trabajo de los menores trabajadores con el propósito de facilitarles su educación, desarrollo físico y su salud, preservando su moralidad en razón de que dichos trabajadores constituían la reserva humana nacional; por lo que es natural que el estado vigile su trabajo para que no estorbe su desarrollo físico y su preparación cultural. Por lo que en la nueva Ley se reprodujo dicha determinación que se divide en dos categorías: la prohibición general del trabajo de los menores de 14 años; y el conjunto de normas que se ocupan de los menores de 16 o de 18 años, cuyo sentido radica en señalar la importancia de las correspondientes prohibiciones; porque la familia, la sociedad y el Estado están interesados en evitar cualquier actividad que pueda perjudicar la moral o las buenas costumbres de los menores; ya que, por estar en periodo de formación necesitan de un mayor cuidado, a fin de lograr buenos jefes de familia y ciudadanos capaces de cumplir sus deberes en la vida social; por eso, los trabajos deambulantes están universalmente considerados como peligrosos para la moralidad y las buenas costumbres de los menores y se encuentran incluidos como tales en el artículo 383 del Código Internacional del Trabajo aprobado por el Tratado de la O.I.T.

¹⁰⁶ Dávalos, José, Derecho Individual del Trabajo, Edit., Porrúa, 16ª. Edición México, 2007, p. 291.

2.- TRABAJO DE MAYORES DE CATORCE Y MENORES DE DIECISÉIS.

El artículo 173 determina que, el trabajo de los mayores de catorce años y menores de dieciséis queda sujeto a vigilancia y protección especiales de la Inspección del Trabajo. Lo anterior, porque la protección laboral a los menores de edad es una preocupación que desde antiguo se pone de manifiesto en las legislaciones. En principio, toda la prédica y la concreción legislativa tendió a la prohibición del trabajo de los menores de catorce años, entendido que, por debajo de esa edad, estaba la niñez. Pero posteriores convenios de la OIT, pretendieron llevar esa cifra a los quince años y aun la Declaración de París elevó el límite a los dieciséis años. Este capítulo legal, requiere de reformas para adecuar la situación de los menores en relación con los adelantos tecnológicos, los educacionales y las medidas penales, que sancionan con privación de la libertad a los adolescente, de 12 a 18 años de edad.

3.- APTITUD PARA EL TRABAJO.

En el dispositivo laboral 174, se estatuye que, los mayores de catorce y menores de dieciséis años deberán obtener un certificado médico que acredite su aptitud para el trabajo y someterse a los exámenes médicos que periódicamente ordene la Inspección del Trabajo. Sin el requisito del certificado, ningún patrón podrá utilizar sus servicios. Circunstancia que generalmente se incumple en estos casos.

4.- LAS PROHIBICIONES.

Quedan establecidas en el artículo 175, en el sentido de que:

- I. De dieciséis años, en:
 - a).- Expendios de bebidas embriagantes de consumo inmediato.
 - b).- Trabajos susceptibles de afectar su moralidad o sus buenas costumbres.
 - c).- Trabajos ambulantes, salvo autorización especial de la Inspección de Trabajo.
 - d).- Trabajos subterráneos o submarinos.
 - e).- Labores peligrosas o insalubres.
 - f).- Trabajos superiores a sus fuerzas y los que puedan impedir o retardar su desarrollo físico normal.
 - g).- Establecimientos no industriales después de las diez de la noche.
 - h).- Los demás que determinen las leyes.

- II. De dieciocho años, en:
 - Trabajos nocturnos industriales.

5.- LABORES PELIGROSAS O INSALUBRES.

Son aquella a las que se hace referencia en el artículo 176, por la naturaleza del trabajo, por las condiciones físicas, químicas o biológicas del medio en que se presta, o por la composición de la materia prima que se utiliza, y que son capaces de actuar sobre la vida, el desarrollo y la salud física y mental de los menores. Los reglamentos determinarán los trabajos que queden comprendidos en la anterior definición.

6.- JORNADA DE TRABAJO.

Atendiendo a lo dispuesto en el artículo 177 la de los menores de dieciséis años no podrá exceder de seis horas diarias y deberán dividirse en periodos máximos de tres horas. Entre los distintos periodos de la jornada, disfrutarán de reposos de una hora por lo menos. Obviamente la explotación de los menores es cruel y constante.

7.- LIMITACIONES EN HORAS EXTRAS, DOMINGOS Y DIAS DE DESCANSO OBLIGATORIO.

De acuerdo a lo estipulado en el artículo 178, queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de dieciséis años en horas extraordinarias y en los días domingos y de descanso obligatorio. En caso de violación de esta prohibición, las horas extraordinarias se pagan con un doscientos por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada, y el salario de los días domingo y de descanso obligatorio, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 73 y 75, de la Ley Laboral.

8.- VACACIONES.

En los términos del artículo 179 de la propia Ley Federal del Trabajo, los menores de dieciséis años disfrutarán de un periodo anual de vacaciones pagadas de dieciocho días laborales, por lo menos; y, tienen derecho a que se les cubra una prima del 25% sobre los salarios que les correspondan durante el período de sus vacaciones.

9.- OBLIGACIONES DEL PATRÓN.

De acuerdo con lo establecido en el artículo 180 de la mencionada Ley, los patrones que tengan a su servicio menores de dieciséis años están obligados a:

- I. Exigir que se les exhiban los certificados médicos que acrediten que están aptos para el trabajo;

- II. Llevar un registro de inspección especial, con indicación de la fecha de su nacimiento, clase de trabajo, horario, salario y demás condiciones generales de trabajo;
- III. Distribuir el trabajo a fin de que dispongan del tiempo necesario para cumplir sus programas escolares;
- IV. Proporcionarles capacitación y adiestramiento en los términos de esta Ley; y
- V. Proporcionar a las autoridades del trabajo los informes que soliciten.

Las disposiciones contenidas en este Título, tratan sobre la protección del menor trabajador. Cuando la rama o actividad en que se va a trabajar sea de competencia federal, la vigilancia y protección del menor trabajador estará a cargo de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, a través de su Dirección General de Inspección Federal del Trabajo, pero cuando la materia es de orden local, su vigilancia e inspección corresponden a las autoridades locales del Trabajo, es decir, compete a los Gobernadores de los Estados, por conducto de sus direcciones o departamentos del trabajo, que ejercen las facultades mencionadas, caso este último en que se encuentran las autoridades del Gobierno del Distrito Federal; y, generalmente en todos los Estados.

Los mayores de 14 y menores de 16 años que deseen trabajar, han de obtener un certificado médico en el cual se acredite su capacidad física y mental para el trabajo. La dirección de Inspección del Trabajo, cuando lo considere necesario, podrá ordenar se practiquen exámenes médicos a los menores, con el objeto de vigilar su estado de salud, quienes han de obtener un certificado médico en el cual se haga constar su capacidad física y mental para el trabajo. En este último título, se indican cuáles son los trabajos que el menor no debe desempeñar.

Los patrones que tengan a su servicio menores de dieciséis años, están obligados a exigir la exhibición de los certificados médicos que acrediten su aptitud para el trabajo. Deberán también llevar un registro de inspección especial, con indicación de la fecha de su nacimiento, clase de trabajo, horario, salario y demás condiciones generales de trabajo; de tal manera que dispongan del tiempo necesario para cumplir sus programas escolares; y, se les rendirán a las autoridades del trabajo los informes que se les soliciten. En relación con "El Trabajo de los Menores", se recomienda la lectura del capítulo, respectivo, en el libro del Doctor José Dávalos.¹⁰⁷

Como colofón, es de señalarse que, aún falta protección a la niñez y basta citar aspectos del estudio llevado a cabo por "Thais Desarrollo Social", organización no gubernamental, en el sentido de que, el sector agrícola ocupa el

¹⁰⁷ Dávalos, José, "Derecho Individual del Trabajo, Edit. Porrúa, 16ª., Edición México, 2007, pp. 287 a la 309.

segundo lugar, después del doméstico, en donde mayor cantidad de niños y niñas laboran; o sea que, uno de cada cuatro de 12 a 17 años de edad, son explotados en México, en labores temporales, para la cosecha de productos agrícolas; ahora incrementado, por la necesidad de las familias de garantizar un mayor ingreso y tener mayores recursos para la época en que no hay demanda de trabajo; y que se manifiesta de tres maneras: el agrícola que comprende fundamentalmente las actividades económicas que realizan los menores en procesos de producción del campo; el que realizan las familias que no son originarias del lugar de trabajo agrícola y que llevan a todos sus miembros a trabajar; y, los niños que realizan esas actividades de subsistencia orientadas a satisfacer la demanda de productos del campo por parte de sus familias; con la modalidad de que, el empleador contrata al jefe de hogar y no a los niños, pero éstos realizan el trabajo para encubrir la relación laboral ilícita; sin que el Poder Legislativo haga algo, tan sólo prometiéndolo que van a descongelar las iniciativas existentes al respecto.¹⁰⁸

La vigilancia y cumplimiento de las disposiciones de carácter laboral y educativo para menores y mujeres está a cargo de la Inspección del Trabajo, y debe ser eficaz, para que se cumpla el contenido de los artículos 22 y 23 de la Ley Laboral; a efecto de que completen su educación, primaria, secundaria y preparatoria, y adquieran una formación o capacitación que pueda serles de utilidad para su desenvolvimiento posterior; esto, más que tratar de buscar los límites entre los niños y los jóvenes, más allá de subjetividades bizantinas.

¹⁰⁸ Cfr., "Niños laboran en el agro" La Jornada, 04-02-09, sección "el País", Morelia, México, p. 6B.

DÉCIMA PARTE LOS TRABAJOS ESPECIALES

CONCEPTUALIZACIÓN DE LOS TRABAJOS ESPECIALES.

(Precisando que en la reciente reforma, Nov. Del 2013, sólo hubo por el orden de 5 reformas, al presente capítulo, acentuado en el trabajo doméstico).

Con este nombre se conocen diversas actividades que si bien dan nacimiento a relaciones que revisten los caracteres fundamentales de la relación de trabajo, presentan, sin embargo, algunas características particulares que exigen normas adecuadas para su mejor desenvolvimiento; y, que, se conceptúan, determinan y regulan en los artículos 181 al 353U, de la Ley Federal del Trabajo. ***De lo más relevante, en la nueva legislación de 1970, resulta dicha denominación;*** porque, dentro de ellos, después de lo trascendente e interesante que resulta lo correspondiente al "Trabajo en las Universidades e Institutos de Educación Superior Autónomas por Ley", como último agregado; se da lo relacionado con otros, como los "trabajos de confianza". La especialidad, de estos trabajos especiales, no se refiere a la naturaleza jurídica de la relación trabajador-patrono, pues ésta es idéntica a la relación trabajo tipo, quiere decir, corresponde íntegramente a la definición de la relación de trabajo del artículo 20, de la Ley, y a la que se ha hecho referencia, repetidamente, en capítulos anteriores, sino **a la concurrencia de ciertas modalidades que los refuerzan y que le dan certeza en su desarrollo, vinculadas a las condiciones de trabajo y a los derechos y obligaciones de los trabajadores y de los patrones.** Son los mismos derechos laborales, pero ampliados, en algún, o algunos aspectos.

En consecuencia, respecto de "los trabajos especiales, se conservan intocados los principios generales del derecho del trabajo y los fundamentales de cada uno de los trabajadores, y únicamente se hace una adaptación de las normas a las realidades que van a regir, como se asienta en la Ley a partir de su artículo 181. Circunstancia que se da, en función del carácter expansivo del derecho laboral, para arrancar al derecho civil, al mercantil y al administrativo, relaciones de prestación de trabajo que indebidamente retenían. O sea, que, las normas que rigen a los trabajos especiales, son las (mismas) generales de la Ley, más las que reglamentan el presente capítulo, en cuanto no contraríen, a las primeras, según se establece en el artículo 181 y hasta el 353-U de la Ley Federal del Trabajo, como se precisa a continuación.

Reafirmando que, dichos trabajos, establecidos a partir del artículo 181 de la Ley Federal del Trabajo. En este último dispositivo legal, se concretiza en el sentido de que: "Los trabajos especiales se rigen por las normas de este Título y por las generales de esta Ley en cuanto no las contraríen." *El objeto* radica, en

reglamentar determinados trabajos en particular, proteger efectivamente a los trabajadores que prestan dichas labores dada la naturaleza peculiar de los servicios, por lo que las normas consignadas en esta parte, respecto a "los trabajos especiales" son el mínimo de beneficios de que deben disfrutar los trabajadores en estos trabajos enunciados; en la inteligencia de que en lo general les son aplicables las normas de esta Ley, siempre y cuando no las contraríen. Por eso, en caso de duda, deberá prevalecer la interpretación más favorable al trabajador.

Al estatuirse nuevas normas especiales para trabajadores de autotransportes, de maniobras en los puertos, de agentes de comercio, vendedores, viajantes, deportistas profesionales, actores y músicos, se confirma en parte la "Teoría integral", en el sentido de que el artículo 123 de la Constitución político-social de 1917 no solamente contiene normas protectoras del trabajo humano en el campo de la producción económica y fuera de ésta, comprendiendo obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos, sino a todo prestador de servicios, ya sea abogado, médico, ingeniero, técnico, taxista, etc., no solo en función de la naturaleza expansiva del derecho del trabajo, sino por disposición expresa del mencionado precepto constitucional. Se estableció, por eso, un título para regular los trabajos especiales a fin de reconocer que ciertas industrias o actividades requieren reglamentación específica, por la naturaleza de las tareas por desempeñar. Sin embargo, en muchos casos no se regula la distinción entre o con otros empleos sino que, simplemente, se ofrece un catálogo de prestaciones adicionales otorgadas a un sector de trabajadores. La regulación de las actividades especiales requiere, una fórmula más flexible y que sí se las reconozca. Una regulación mediante normas oficiales mexicanas daría esa flexibilidad e impondría la necesidad de revisarlas cada cinco años para adecuarlas a la evolución del trabajo.

La especialidad, por tanto, de estos trabajos, no se refiere a la naturaleza jurídica de la relación trabajador-patrono, pues ésta es idéntica a la de la relación de trabajo tipo, quiere decir, corresponde íntegramente a la definición de relación de trabajo del artículo 20 de la ley, sino a la concurrencia de ciertas modalidades que se dan en su desarrollo vinculadas a las condiciones de trabajo y a los derechos y obligaciones de los trabajadores y de los patronos. En consecuencia, se conservan intocados los principios generales del derecho laboral fundamentales de cada uno de los trabajadores y sólo se hace una adaptación de las normas a las realidades que van a regir.

CAPÍTULO PRIMERO TRABAJADORES DE CONFIANZA

Retomando lo asentado en la página 130. *supra*, reiteramos que, con estos se inicia el presente capítulo, a partir de los artículos 182 al 186. En ellos se establecen las *condiciones de trabajo de los trabajadores de confianza*; precisando que, dichas condiciones, serán proporcionadas a la naturaleza e importancia de los servicios que presten y no podrán ser inferiores a las que rijan para trabajos semejantes dentro de la empresa. Siendo trabajadores de confianza los que realizan funciones de dirección, administración, vigilancia fiscalización, con carácter general, comprendidas todas las funciones de la empresa, establecimiento o negocio, ya en el ejercicio de dichas actividades, en forma específica o concreta, en el taller departamento, u oficina, etc. No podrán formar parte de los sindicatos, ni recontar en los conflictos laborales, porque están identificados con el patrón y carecen de la conciencia de la clase trabajadora; pero, en cambio las condiciones del contrato colectivo sí les habrán de aprovechar, salvo excepciones señaladas expresamente en el mismo.

Su rescisión, en la relación de trabajo, se da *con motivos razonables respecto a la pérdida de confianza del patrón* porque la confianza no solo debe considerarse un elemento subjetivo y quedar al arbitrio de una persona, o a la estimación de ésta, ya que se trata de una relación jurídica, protegida por el artículo 123 Constitucional, que no establece ninguna diferencia en lo que a las relaciones de trabajo concierne; por lo que ningún trabajador puede ser despedido injustificadamente. Si el trabajador había sido promovido de un puesto de planta, podrá regresar a él, al dejar el de confianza.

En efecto, tratándose de rescindir la relación de la relación laboral de un trabajador de confianza, no basta la voluntad del patrón o jefe, sino que es indispensable que exista y se pruebe la existencia del motivo razonable que haga objetiva la razón en que se funda la rescisión laboral por pérdida de confianza, porque aun siendo subjetiva no puede ser arbitraria.

No desatenderse el que, las condiciones de trabajo deben ser proporcionadas a la importancia y naturaleza, de los trabajadores de confianza, sin que puedan ser inferiores a las que rijan para otros trabajadores que desempeñen trabajos semejantes; incluso, deben disfrutar de las prestaciones que prevean los contratos colectivos para los demás trabajadores, a menos que concretamente los excluya el contrato colectivo de trabajo de ese beneficio.

CAPÍTULO SEGUNDO TRABAJADORES DE LOS BUQUES.

Respecto de los trabajadores de BUQUES, son aplicables los artículos 187 al 214 de la Ley Federal del Trabajo. En efecto, el artículo 187, señala que, las disposiciones de este capítulo se aplican a los trabajadores de los buques, comprendiéndose dentro de esta denominación cualquier clase de barco o embarcación que ostente bandera mexicana. El 188, precisa que: "están sujetos a las disposiciones de este capítulo, los capitanes y oficiales de cubierta y máquinas, los sobrecargos y contadores, los radiotelegrafistas, contramaestres, dragadores, marineros y personal de cámara y cocina, los que sean considerados como trabajadores por las leyes y disposiciones sobre comunicaciones por agua, y en general, todas las personas que desempeñen a bordo algún trabajo por cuenta del armador, naviero o fletador.

El artículo 189, determina que, los trabajadores de los buques deberán tener la calidad de mexicanos por nacimiento, que no adquieran otra nacionalidad y estar en pleno goce y ejercicio de sus derechos civiles y políticos. El 190, expresa que, se entienden como capitanes a quienes ejercen el mando directo de un buque y tienen con respecto a los demás trabajadores la calidad de representantes del patrón. El 191, que, queda prohibido el trabajo a que se refiere este capítulo a los menores de quince años y el de los menores de dieciocho en calidad de pañoleros o fogoneros. El 192, que no se considera relación de trabajo el convenio que celebre a bordo el capitán de un buque con personas que se hayan introducido a él y que tengan por objeto devengar, con servicios personales, el importe del pasaje, salvo lo dispuesto en contrario. Tampoco se considerará relación de trabajo el convenio celebrado en los términos del párrafo anterior, con los mexicanos que deban repatriarse, a solicitud del Cónsul respectivo. Y, así, sucesivamente, hasta el artículo 214, que se recomienda leer en la Ley Federal del Trabajo y, en el Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, de Mario de la Cueva y/o en el Derecho Individual del trabajo del Doctor José Dávalos.¹⁰⁹

De lo anterior resulta que, el contenido del Capítulo, se extiende a las personas que prestan su trabajo en los buques sujetos a las leyes sobre comunicaciones por agua; y que, se asignó el término de tripulantes de embarcaciones por el de trabajadores de los buques a fin de evitar confusiones; pues podrían excluirse de la aplicación de estas disposiciones a los trabajadores de cocina, aseo, etc., que no obstante prestar sus servicios en los buques no tienen calidad de tripulantes. Así mismo, que las normas jurídicas que rigen el trabajo abordo, presentan características que las diferencian netamente de sus

¹⁰⁹ Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo t. I. 17ª. Edición, Edit. Porrúa, México, 1999, pp. 449 a la 476; y, Derecho Individual del Trabajo, 16ª. Edición Edit. Porrúa, México, pp. 113 a la 128, respectivamente

similares terrestres. En realidad se trata de una actividad profundamente influida por el tecnicismo, en forma paralela a la de los tripulantes de las aeronaves, y que, por otra parte, plantea una convivencia permanentemente, y por lo tanto un régimen estricto de disciplina que no acepta limitaciones horarias. La jornada del trabajador es puro servicio que a su término subsiste, sin solución de continuidad, en el régimen de subordinación, lo que no ocurre en otras relaciones de trabajo. Se dará el caso de que, los representantes del patrón se transformen en representantes de la autoridad cuando dan instrucciones y prácticas destinadas a prevenir riesgos de mar.

Las disposiciones se aplican a los trabajadores de los buques, comprendiéndose dentro de tal denominación cualquier clase de embarcación que ostente bandera mexicana. Igualmente, estas normas se refieren a quienes desempeñan, a bordo de un buque, algún trabajo por cuenta del armador, naviero o fletador. El capitán, es quien ejerce el mando directo del buque y es también el representante del patrón frente a los trabajadores de la embarcación. Estos últimos tendrán los derechos y obligaciones señaladas dentro del Capítulo, hasta su restitución al lugar de origen.

Se debe tomar en cuenta que toda actividad laboral debe ser objeto de contrato escrito, ya sea individual o colectivo, con las organizaciones a que pertenezcan los trabajadores de los buques, como son los oficiales de cubierta, marineros, fogoneros, etc., si no pertenecen a ninguna organización debe celebrarse el contrato individual de trabajo con cada uno de ellos y en caso de que no se celebre se presume su existencia o la relación laboral entre el que presta el servicio y quien lo recibe. En los casos en que exista contrato colectivo de trabajo también pueden establecerse condiciones de trabajo que se deberán hacer por escrito, pero estas condiciones no podrán ser inferiores a las establecidas en la ley. *Porque no consten por escrito las condiciones de trabajo, no provoca la nulidad del contrato, porque su falta se considera imputable al patrón*, por lo que los trabajadores gozan de todos los privilegios que la ley, en general, les concede, a todos los trabajadores.

Otro punto importante en relación con la contratación es el hecho de que por tratados internacionales celebrados en forma legal por México, por disposiciones constitucionales en pleno vigor y por disposición expresa de los artículos 3 y 7, no debe existir discriminación para los efectos del trabajo. Sin embargo, el artículo 189 de la Ley Federal del Trabajo establece una clara e injusta discriminación por razón de nacionalidad al señalar que todos los trabajadores de los buques deben ser mexicanos. Ya el artículo 7, señala que deben ser cuando menos el 90% de trabajadores mexicanos, que es una discriminación, pero en el caso de los tripulantes es total. Y, si bien es explicable una disposición en esos términos en relación con el capitán, que es representante del patrón y a la vez la autoridad gubernamental, no lo es con el resto de los tripulantes.

Tampoco se considerará como trabajador aquel mexicano que deba repatriarse y que sea contratado por el capitán a solicitud del Cónsul. Reproduciremos las consideraciones relativas a los polizones, pero agravadas, en este caso, porque se trata de un connacional que por fuerza mayor debe regresar al país y que carece de los medios para pagar el pasaje. Si el pago lo hace trabajando, debe concedérsele la calidad de trabajador transitorio y en todo caso pagarle cualquier diferencia que existiera entre el salario que debió de percibir y el costo del pasaje. De otra manera puede suceder que el naviero o armador reciba un enriquecimiento ilegítimo a costa de un trabajador que quedaría en la calidad de un "forzado".

También es aplicable el Capítulo relativo de la Ley a aquellas personas que presten servicios a bordo durante su estadía en un puerto mexicano. Si contra su voluntad no pueden abandonar la embarcación cuando se haga a la mar, continuarán con ese carácter hasta ser restituidos a su lugar de origen. Por otra parte, comúnmente, se acumula el número de días trabajados y se juntan luego los de descanso semanal para permitir la ampliación del reposo. Obvio, el propietario del buque es responsable solidario, con el patrón por los salarios e indemnizaciones.

El artículo 209 establece normas especiales para la terminación de las relaciones de trabajo; cuyo propósito es evitar que el buque por alguna circunstancia se quede sin tripulación cuando esté en alta mar; o estando en puerto se intente la terminación veinticuatro horas antes de la salida, salvo cuando se cambie el destino final del viaje. Tampoco podrán darse por terminadas si el buque se halla en el extranjero. Además, queda prohibido el trabajo en los buques a los menores de quince años y los menores de dieciocho años no podrán desempeñarlo en calidad de fogoneros o pañoleros pues la naturaleza misma de estas actividades requiere de experiencia y madurez física y mental. Respecto al tráfico interior fluvial, la relación de trabajo se dará por concluida en el puerto donde se lleve a cabo la descarga si ésta dura más de veinticuatro horas.

Con la evolución de los sistemas de pago mediante depósito en cuenta bancaria, el trabajador puede disponer del salario con la tarjeta electrónica en cualquier lugar del mundo. Esas cuentas permiten a los familiares del trabajador tener una tarjeta adicional, por lo que también pueden disponer de los fondos respectivos; y, las comisiones que pudieran causarse por retiros o consumos efectuados en el extranjero con cargo a esas cuentas serán obligación del patrón. Las embarcaciones no quedan al libre arbitrio del naviero, armador o patrón. Para el amarre temporal de una embarcación se requiere autorización previa de la Junta de Conciliación y Arbitraje respectiva; si se amarra sin cumplir con este requisito equivale a un despido injustificado de los trabajadores. La vigilancia del cumplimiento de las obligaciones de las partes en los contratos de los trabajadores de los buques está a cargo del Inspector de Trabajo, el cual debe

tener en su poder una copia del contrato de trabajo, pero el artículo 211 dispone que también se deposita ante él una copia del Reglamento Interior de Trabajo y que las violaciones al mismo que se denuncien ante él y con la opinión del Capitán de Puerto, las pondrá en conocimiento de la autoridad de trabajo, previa averiguación al respecto.

Como es claro, el Reglamento Interior de Trabajo sirve para fijar, especialmente, las obligaciones de los trabajadores de manera que éste es un caso que consideramos excepcional, en que el Inspector de Trabajo deberá actuar, cuando menos en la mayoría de las ocasiones, al servicio de los intereses patronales y no del trabajador. Por otro lado, corresponde al mismo Inspector, como en todos los casos, la vigilancia del cumplimiento de la Ley, pero se agregan las disposiciones de la transportación por agua, cuando el barco éste en el puerto. En resumen, que existe una buena cantidad de disposiciones especiales en esta materia de la navegación, que si bien en algunos casos parecen no ser muy favorables al trabajador, existe la posibilidad de evitarle perjuicios mediante el uso (FIRMA) de los Contratos Colectivos de Trabajo, ya que éste es un tipo de trabajadores que está unido sólidamente por su sentido de clase y tienen en México fuertes organizaciones sindicales, por lo que la mayoría de las relaciones de trabajo en los buques han superado con mucho los mínimos de protección legal.

Son varios los aspectos del derecho laboral vigente a bordo de los buques, en tanto expresan diferencias importantes respecto de otro tipo de relaciones y justifican, por ende, la existencia de un régimen especial; por lo que habrá que, deben tomarse muy en consideración cuáles son las finalidades de las normas para los trabajadores de los buques, en el campo de aplicación de la Ley Laboral, como al de exclusividad de trabajadores mexicanos por nacimiento, la prohibición del trabajo para menores de quince años, la preferencia del contrato escrito, la prevención de riesgos al hacerse a la mar; las modalidades sobre el principio de la duración indeterminada de las relaciones de trabajo en torno al principio de estabilidad en el mismo, sobre suspensión y recesión de dichas relaciones, terminación, jornada, días de descanso y vacaciones, descanso semanal, salarios, modalidades en el principio de igualdad salarial, aumento y no reducción del salario por prolongación del viaje, los privilegios del salario y las indemnizaciones; las obligaciones especiales de los trabajadores y los patronos; las obligaciones de unos y de otros, las prohibición de las bebidas alcohólicas y drogas enervantes, las autoridades que concurren en el trabajo en los buques y las modalidades para el tráfico interior y fluvial; entre otros.

CAPÍTULO TERCERO

EL TRABAJO DE LAS TRIPULACIONES AERONÁUTICAS.

Este, se halla establecido y regulado en los artículos 215 al 245, de la Ley Federal del Trabajo, con la enunciación en el sentido de que, las disposiciones de este capítulo se aplican al trabajo de las tripulaciones de las aeronaves civiles que ostenten matrícula mexicana; y, cuya finalidad, además de la prevista en el artículo 2o, es la de garantizar la seguridad de las operaciones aeronáuticas, las cuales son irrenunciables en la medida en que correspondan a este propósito. Por lo que, se recomienda, para su entendimiento y práctica adecuada, la lectura reflexiva de los artículos mencionados; y, los capítulos respectivos de los libros de los laboristas referidos en el capítulo relativo a "los trabajadores de los buques. En efecto, para laborar en aeronaves civiles se requiere no sólo ser mexicano por nacimientos sino, también, no haber adquirido otra nacionalidad. El trabajo de las tripulaciones que presta sus servicios en aeronaves civiles con matrícula mexicana, se ha reglamentado con el objeto fundamental de garantizar la seguridad de los pasajeros, tripulantes, aeronave, carga y operaciones en general. En el tiempo de vuelo, los comandantes, son los responsables de la aeronave, tripulación, pasajeros y equipaje. *El sueño del hombre durante toda su vida ha sido imitar a las aves. Volar es una aspiración constante de la que son símbolos Dédalo, Ícaro y Weiland "El Herrero".* Lo ha hecho realidad, ya que en ejercicio de su libertad supo satisfacer esa necesidad como derecho irrecusable.

Este rubro tiene mucho que ver con *el ejercicio del derecho a la libertad del hombre, a través de la conciencia de la necesidad, para poder ingeniarse la forma de satisfacerla.* Así tenemos que, de los primeros intentos, de las teorías de Da Vinci hasta que Montgolfier logra el vuelo aerostático pasan muchos años. El desarrollo de la aviación comienza, poco a poco, pero en las últimas décadas ha sido tan rápido que podríamos calificarlo de violento. En la primera guerra mundial (1914-18) ya se utilizan con fines bélicos los aviones. El nombre Richthofen, el Barón Rojo Alemán, pasan a la leyenda. Se hace, Posteriormente, una utilización más humana de la aviación, comienza el transporte de correos, de carga, por último de pasajeros en plan comercial. Son representantes del patrón los gerentes de operación o superintendentes de vuelos, jefes de adiestramiento, jefes de pilotos, instructores o asesores y cualquier otro funcionario que realice actividades análogas. Las personas antes enumeradas podrían figurar como pilotos de mando siempre y cuando reúnan los requisitos señalados por la Ley de Vías Generales de Comunicación y sus Reglamentos. La jornada de trabajo se determinará en consideración a las tablas de salida y puesta de sol. El tiempo total de servicios a los tripulantes no podrá exceder de ciento ochenta horas al mes. El motivo de esta limitación es el desgaste físico y psíquico a que están sujetos, producido por el cambio continuo de presión atmosférica y altitud.

El tiempo total de servicios de los tripulantes se fijará en el contrato de trabajo y comprende: tiempo efectivo de vuelo, de rota y de servicios de reserva. Por el tiempo efectivo de vuelo se entiende el comprendido desde el momento en el cual una aeronave comienza a moverse por su propio impulso o es remolcada para tomar posición de despegue hasta que se detiene al terminar el vuelo. *Tiempo de rota*, es aquel que transcurre cuando el tripulante se encuentra a bordo de la nave y no presta servicios efectivos. Esto es: no desempeña actividad alguna relacionada con el vuelo. *Tiempo de reserva* es el que prestan los tripulantes al ser convocados para el caso de no presentarse algún trabajador propuesto para un vuelo determinado.

El tiempo efectivo de vuelo no deberá exceder de noventa horas al mes. Los horarios y jornadas se ajustaran a las necesidades del servicio sin que pueda exceder del tiempo efectivo de vuelo: ocho horas en jornada diurna, siete en nocturna y siete y media en jornada mixta. Si las jornadas de trabajo exceden del tiempo establecido, se considerara tiempo extraordinario y como tal deberá de retribuirse al patrón. México ingresa al grupo de los países con este avance cuando en el año 1924 la Compañía Mexicana de Aviación transporta por vez primera el correo de Tampico. La ley también se ocupa de señalar quiénes integran la tripulación aérea y los menciona el artículo 218: "El piloto al mando de la aeronave (Comandante o Capitán), los oficiales que desarrollen labores análogas, el navegante y los sobrecargos. Suprime al ingeniero de vuelo y al mecánico que se mencionaban en el artículo 133-bis de la anterior Ley, pero ello es seguramente porque el paso del tiempo y las actuales formas en que se vuela ya no requieren de esos tripulantes. No olvidar que la fuente de origen de la legislación fue, en este caso, la contratación colectiva que está al día en las necesidades de trabajo; y debe superar cada vez más los alcances de la norma.

La representación patronal a bordo de la nave aérea la tienen las *personas* que sean designadas para ello, como superintendentes de vuelos, gerentes de operación, jefes de adiestramiento, jefes de pilotos, instructores o asesores, o con cualquier otra denominación, pero que realicen labores similares o análogas. Si estas reúnen los requisitos que señala la Ley de Vías Generales de Comunicación, podrán ser designados pilotos al mando o comandantes pero sin perjuicio a los derechos de los pilotos de planta. Esos requisitos los señala la Ley citada en su artículo 319 e incluyen la edad, nacionalidad y conducta, capacidad, aptitud física, exámenes, experiencia y pericia necesarias para obtener la licencia respectiva. Como última generalidad señalaremos que, el piloto, al mando de la aeronave con ese carácter o el comandante o capitán es el responsable de la dirección, cuidado, orden y seguridad en la misma, tanto por lo que se refiere a los pasajeros, como la carga, correo, tripulación y la nave en sí; esta responsabilidad sólo se extingue al finalizar el vuelo y cuando hace entrega al personal autorizado de tierra. Estas disposiciones son correlativas en la Ley Federal del Trabajo. Pero, el piloto, al mando, además tiene otras obligaciones; por lo que se refiere a la seguridad y dirección de la nave a su cargo, son parte especial del trabajo, porque

responder del orden es en cierto modo respetar a la autoridad, es por eso que se justifica la exigencia de la nacionalidad. Todo aquello que suceda a bordo y pueda tener repercusiones jurídicas, lo mismo un lesionado que un homicidio, un secuestro que un nacimiento, por ejemplo, debe ser anotado en el Libro de Bitácora por el comandante; y, a su llegada al aeropuerto debe comunicarlo de inmediato a las autoridades federales, si es dentro del país y a las autoridades competentes del país de arriba si es en el extranjero, además notificarlo al Cónsul mexicano.

El salario de las tripulaciones aeronáuticas deberá ser pagado quincenalmente. Esto rompe con la norma general en el sentido de que los trabajadores deberán ser pagados cada semana. Podemos considerar que ello se debe a que si bien realizan un trabajo manual técnico o de servicio, se trata de personas que por su preparación profesional se equiparan más a los empleados a que se refiere el artículo 88 in fine de la Ley. Además, tiene una disposición, consignada en el artículo 234, en el sentido de que no es violatoria del principio de "a trabajo igual salario igual" el que se pacte salario distinto si el trabajo se presta en aeronaves de diversa categoría o en diferente ruta y la que establezca primas por antigüedad. Dentro de la misma nave existen categorías diversas para los pasajeros y el piloto realiza su trabajo con igual esfuerzo y pericia si van ocupados unos u otros lugares, si lo que se quiso decir es que se trata de aeronaves diferentes de tipo, eso sí es lógico, pero cabría decir que ya se trata de trabajos diferentes, pues no es el mismo trabajo pilotar un aparato hélice, que uno de turbo-hélice o uno de reacción, las diferencias de salario se establecen en razón del tipo de aeronave que se tripula. Por cuanto a la ruta, no existe diferencia en los Contratos Colectivos de Trabajo referidos a la ruta; si acaso se debe al número de horas que se usan en cada caso, pero no cambia el salario si se trata de ir de México a Mérida o de Tijuana a Monterrey, por razón de la ruta, aun cuando algunos aeropuertos pueden ser menos seguros que otros.

El pago de primas por antigüedad es un derecho que han obtenido especialmente los pilotos, considerando que el lapso de actividad es más corto que con otras actividades, por las taxativas que por la edad pone el Reglamento respectivo de la Ley de Vías Generales de Comunicación. Una compensación adicional por el tiempo trabajado no establece en realidad una diferencia con los compañeros de actividad si ellos no tienen esa misma antigüedad. Es decir, que consideramos que la redacción del artículo 234 es en cierto grado defectuosa, aunque los resultados pueden ser buenos si aparece un patrón que no pretenda aplicarlo al pie de la letra. Como se trata de trabajadores mexicanos, en aeronaves sujetas a las leyes mexicanas, los pagos deben hacerse en moneda de curso legal en nuestro país y precisamente en el lugar de residencia del tripulante, salvo que exista pacto expreso que señale otro lugar para ello; y, las jornadas de trabajo de tripulantes pueden ser diurnas, nocturnas y mixtas, en este caso, se aplica a estos trabajadores la misma disposición que a los trabajadores en general.

Las tripulaciones aeronáuticas deberán gozar de sus descansos hebdomadarios al igual que los demás trabajadores en general; también en la misma forma y salvo lo ya expuesto antes para casos de necesidad del servicio, deberán de disfrutar de los días de descanso obligatorio. Por cuanto hace al derecho a vacaciones si tienen mejores derechos que los demás trabajadores, pues tienen derecho a un periodo anual de vacaciones de treinta días calendario, pero no podrán acumularlos; tienen, la obligación de disfrutar esas vacaciones bajo el apercibimiento de perderlas al no poder acumularlas. Por cada año de servicio, como un derecho de antigüedad, el periodo se incrementa con un día más, con un máximo de sesenta días de calendario. Otra diferencia con la generalidad de los trabajadores es el hecho de que se pueden dividir proporcionalmente los periodos de vacaciones y disfrutar la parte correspondiente cada semestre. En estas condiciones las facilidades de recuperación y descanso para los tripulantes de aeronaves es mejor, pero debemos de considerar que el desgaste que sufren por la tensión del viaje es también mayor que en otras labores, lo que justifica plenamente este beneficio. Estas disposiciones legales modifican las que contenían la Ley anterior, pues aquélla solamente concedía veinte días anuales de vacaciones y además daba la posibilidad al empleador de descontar de ellas los días correspondientes a faltas injustificadas, lo que ya desapareció.

Cabe decir que una de las prestaciones que la Ley concede a los trabajadores es el hecho de ser transportados, en los lugares que sean fuera de su base, desde el aeropuerto al alojamiento y viceversa, en automóvil. Al igual que en el caso de traslado de cualquier trabajador, el empleador que cambie de base de residencia a un tripulante, tiene la obligación de pagarle todos los gastos y salarios de los tripulantes, para la repartición de ellos. También deben concederse permisos a los tripulantes para cumplir con sus obligaciones ciudadanas y para desempeñar comisiones o cargos sindicales, con la única taxativa de que no se imposibilite una salida anunciada o que no se ponga en peligro la seguridad de la nave. Los trabajadores, a su vez, tienen obligaciones especiales derivadas de la naturaleza de su labor, cada una dentro de su especialidad: cuidar de que no se transporten pasajeros o efectos ajenos al interés del patrón, ni artículos prohibidos por la Ley. Es decir, que tanto la oficialidad como los sobrecargos, deben vigilar que todos aquellos efectos que se transporten estén debidamente documentados; que los pasajeros hayan sido despachados en forma correcta, para evitar la presencia de polizones, excesos de carga o transporte de mercancías de contrabando.

Lógicamente, será necesario que mantengan en vigor sus licencias oficiales, para poder trabajar; los pasaportes, visas y demás documentos de viaje deben estar al corriente, por si se encuentran dentro de la posibilidad, o que por razones laborales tuvieran que salir del país. La condición física de los miembros de la tripulación, es básica para la seguridad en el trabajo aéreo; por tanto, los

tripulantes deberán someterse a exámenes médicos periódicos, según establezca el reglamento interior de trabajo de la empresa o el propio contrato, pero no debe ser menos de dos ocasiones al año. Para estos efectos de seguridad, también deberán realizar prácticas cuando por cualquier motivo dejen de volar por veintidós días o más, prácticas de adiestramiento que se prolongarán todo el tiempo necesario para que el tripulante recupere su eficacia. También está obligado, el trabajador, a asistir a los cursos de adiestramiento que el patrón señale, para mejorar la capacidad técnica o para conocer equipos de vuelo. Es de hacerse notar, como punto muy importante, que hace una distinción de estos trabajadores del resto o de la generalidad, que la eficiencia es básica para obtener ascensos.

Dentro de las prohibiciones a los trabajadores aeronáuticos se encuentra no ingerir bebidas alcohólicas durante la prestación del servicio, al igual que a todos los trabajadores, pero con la adición de que no pueden hacerlo veinticuatro horas antes, es decir, la protección a las condiciones físicas requiere un lapso mayor para tener óptimo nivel de seguridad. Lo mismo puede decirse sobre el uso de drogas, la posibilidad de que hubieran sido recetadas por razones médicas debe probarse; debemos de contemplar el caso con las reservas consiguientes, pues el que exista opinión de facultativo para el uso de alguna droga no modifica el hecho de que ésta puede afectar a las condiciones físicas del tripulante; lo que debe acreditar el médico recetante es que esta droga no afecta a las reacciones normales del individuo. También está prohibido efectuar, antes de la salida contratada, algún vuelo que pudiera afectar a sus posibilidades físicas y mentales de cumplir su obligación. La prohibición es perfectamente justa, ya que el desgaste sufrido con una labor adicional, sí puede perjudicar las posibilidades físicas del hombre, en consecuencia, afectar a su condición material para desempeñar con la mayor eficiencia el trabajo que tiene encomendado. La violación de cualquiera de las obligaciones especiales que tienen los tripulantes de naves aéreas puede dar lugar a la terminación o rescisión de los contratos de trabajo. En especial, es de mencionarse la negativa a colaborar en casos de emergencia para el salvamento, auxilio, localización de una nave accidentada o por negarse a continuar un vuelo a su cargo.

El artículo 244 establece que, las causas que en el mismo se señalan en incisos separados, constituyen causas especiales de terminación, rescisión de las relaciones de trabajo. **Consideramos que el pretender dar la misma connotación a la terminación que a la rescisión es un error; la terminación es una situación debida a razones especiales, pero que no crea responsabilidad, ni se basa en falta alguna de las partes. Por el contrario, la rescisión es un derecho que ejercita una de las partes, por la violación cometida por la otra.** Una causa de rescisión que es importante destacar es la contenida en la fracción VI, ya que es aparentemente el único caso en que la Ley justifica el hecho por la negativa del trabajador para cursar los programas de adiestramiento señalados por el patrón, independientemente de los objetivos

mencionados en la propia fracción. En el artículo 245 se establece lo relativo a la elaboración y trámite del registro del Reglamento Interior de Trabajo.

CAPÍTULO CUARTO EL TRABAJO FERROCARRILERO.

Es de señalar que, en México, existen ferrocarriles desde el año de 1857 en que se inauguró la vía Ciudad de México-La Villa y desde entonces, pasando por el ferrocarril México-Veracruz (1873) hasta la construcción del ferrocarril del Sureste (1950) que unió por ese medio a regiones carentes de comunicación masiva por tierra como son los Estados de Tabasco, Campeche y Yucatán, hasta la unificación de los F. C. Kansas City, México y Oriente con el F. C. del Noroeste Mexicano, S.A., lo que dio lugar al nacimiento del más nuevo de nuestros sistemas ferroviarios: *el ferrocarril de Chihuahua al Pacífico, S.A., ocurrido el año de 1953*. Sin embargo, la vida del medio de transporte a que nos referimos ha sufrido muchas vicisitudes. A la fecha existen en operación poco más de diecinueve mil kilómetros de vías, que comunican la casi totalidad de los rincones del país entre sí.

Por supuesto que la explotación de los ferrocarriles, el tendido de las vías, la conservación y mantenimiento, el manejo de los trenes, son fuente de relaciones de trabajo. A eso y al elevado espíritu de lucha de los rieleros, puede atribuirse el hecho de que en ese gremio hubieran surgido algunas de las primeras organizaciones de los trabajadores: La Unión de Mecánicos Mexicanos (Puebla), que nace en el siglo XX: en 1900, la Gran Liga de Empleados del Ferrocarril (1904), la Alianza de Ferrocarrileros Mexicanos (1907), la Asociación de Conductores y Maquinistas Mexicanos (1909), a la que en el año siguiente se afiliaron también los Fogoneros y Garroteros, la Asociación de Telegrafistas (1910), que nos hace recordar que ese era el medio de unión entre los trenes y las estaciones y también la comunicación principal en la época de la Revolución para transmitirse instrucciones, comunicados y aun pactarse agolpamientos y rendiciones.

Se halla contemplado en los artículos 246 al 255 de la Ley Federal del Trabajo. Señalándose que, los trabajadores ferrocarrileros, deberán ser mexicanos. En el 247 se prevé que, en los contratos colectivos se podrá determinar el personal de confianza, tomando en consideración lo dispuesto en el artículo 9o. En el 248, se estatuye que, en los contratos colectivos se podrá estipular que los trabajadores trenistas presten sus servicios sobre la base de viajes en una sola o en dos direcciones. En el artículo 249, se precisa que, cuando algún trabajador esté próximo a cumplir los términos de jubilación determinados en los contratos colectivos, la relación de trabajo sólo podrá rescindirse por causas particularmente graves que hagan imposible su continuación de conformidad con las disposiciones contenidas en los contratos colectivos. A falta de disposiciones expresas se estará a lo dispuesto en el artículo 161. En el artículo 250, se determina que, no es causa de rescisión de las

relaciones de trabajo ni de pérdida de los derechos, la circunstancia de que los trabajadores, por fuerza mayor, queden aislados de sus jefes, si continúan en sus puestos. Si en las mismas condiciones los abandonan, volverán a ocuparlos al desaparecer las causas que motivaron el abandono. En estos casos, se harán previamente las investigaciones respectivas, con intervención de los representantes del sindicato y de la empresa y si resulta responsabilidad a los trabajadores afectados, o se comprueba que voluntariamente descuidaron o perjudicaron los intereses de la empresa, serán separados de sus empleos. Los trabajadores que hayan ocupado los puestos abandonados tendrán la categoría de interinos y al ser reinstalados los titulares continuarán trabajando en los empleos que tenían con anterioridad o en los que queden vacantes.

En el artículo 251, se estatuye que, los trabajadores que hayan sido separados por reducción de personal o de puestos, aun cuando reciban las indemnizaciones que en derecho procedan, seguirán conservando los derechos que hayan adquirido antes de su separación, para regresar a sus puestos, si éstos vuelven a crearse y también para que se les llame al servicio en el ramo de trabajo de donde salieron, siempre que continúen perteneciendo a los sindicatos que celebraron los contratos colectivos. En el 252, se estipula que, las jornadas de los trabajadores se ajustarán a las necesidades del servicio y podrán principiar en cualquier hora del día o de la noche. En el 253, se determina que, no es violatorio del principio de igualdad de salario la fijación de salarios distintos para trabajo igual, si éste se presta en líneas o ramales de diversa importancia. En el 254, se determina lo que, queda prohibido a los trabajadores. El artículo 255, precisa que, son causas especiales de rescisión:

I. La recepción de carga o pasaje fuera de los lugares señalados por la empresa para estos fines; y

II. La negativa a efectuar el viaje contratado o su interrupción, sin causa justificada.

Es cierto que los contratos colectivos de trabajo son muy casuísticos en la materia ferrocarrilera, pero ello no obsta para que se pudiera desempeñar algo más de ellos. Por el contrario, la nueva Ley suprimió algunas disposiciones de la anterior que, si bien eventualmente pudieran ser suplidas por las disposiciones generales, en otros casos, si constituyeron pasos desaprovechados. Agregando que, todos los trabajadores de ferrocarriles deberán ser mexicanos, como ya se ha mencionado, resulta contrario a los pactos internacionales el excluir a trabajadores por razón de nacionalidad, lo que es además contradictorio de la misma Ley que permite el uso del 10% de no nacionales en lo general. No existe causa de seguridad o de otro género que justifique una discriminación contra la que México sea manifestado siempre en el ámbito internacional.

No resulta procedente la reclamación de las horas extras, por parte de los empleados trenistas, toda vez, que tratándose del trabajo ferrocarrilero, en términos del artículo 248 de la Ley Laboral, se contrata por viaje, y porque según el numeral 252, de tal ordenamiento, las jornadas se ajustarán a las necesidades del servicio. En virtud de las comunicaciones que existen en la actualidad, es difícil pensar que los trabajadores ferrocarrileros pudiesen quedar aislados; sin embargo, no es del todo descabellado conservar esta disposición, ya que la ley debe cubrir, al proteger los derechos de los trabajadores, los más mínimos requisitos que se pudiesen usar en contra de sus intereses.

CAPÍTULO QUINTO EL TRABAJO DE AUTOTRANSPORTES.

Estos trabajos se contemplan, jurídicamente, a partir del artículo 256 al 264 de la Ley Laboral; desprendiéndose del primero que, las relaciones entre los choferes, conductores, operadores, cobradores y demás trabajadores que prestan servicios a bordo de autotransportes de servicio público, de pasajeros, de carga o mixtos, foráneos o urbanos, tales como autobuses, camiones, camionetas o automóviles, y los propietarios o permisionarios de los vehículos, son relaciones de trabajo y quedan sujetas a las disposiciones de este capítulo. La estipulación que en cualquier forma desvirtúe lo dispuesto en el párrafo anterior, no produce ningún efecto legal, ni impide el ejercicio de los derechos que deriven de los servicios prestados. El artículo 257, determina que, el salario se fijará por día, por viaje, por boletos vendidos o por circuito o kilómetros recorridos y consistirá en una cantidad fija, o en una prima sobre los ingresos o la cantidad que exceda a un ingreso determinado, o en dos o más de estas modalidades, sin que en ningún caso pueda ser inferior al salario mínimo. Cuando el salario se fije por viaje, los trabajadores tienen derecho a un aumento proporcional en caso de prolongación o retardo del término normal del viaje por causa que no les sea imputable. Los salarios no podrán reducirse si se abrevia el viaje, cualquiera que sea la causa. En los transportes urbanos o de circuito, los trabajadores tienen derecho a que se les pague el salario en los casos de interrupción del servicio, por causas que no les sean imputables. No es violatoria del principio de igualdad de salario la disposición que estipula salarios distintos para trabajo igual, si éste se presta en líneas o servicios de diversa categoría.

En el artículo 258, se estatuye que, para determinar el salario de los *días de descanso* se aumentará el que perciban por el trabajo realizado en la semana, con un dieciséis sesenta y seis por ciento; y, el 259, señala que, para determinar el monto del salario de los días de vacaciones y de las indemnizaciones, se estará a lo dispuesto en el párrafo segundo del artículo 89. El artículo 260, de la Propia Ley Federal del Trabajo, establece que, el propietario del vehículo y el concesionario o permisionario son solidariamente responsables de las obligaciones derivadas de las relaciones de trabajo y de la Ley; y, el 261, expresa, en tres fracciones, lo que les queda a los trabajadores. En las cinco fracciones del artículo 262, se determinan las obligaciones especiales que tienen los trabajadores, en este trabajo especial. En cambio, el artículo 263, señala las obligaciones especiales que tienen los patrones; y, en el 264, se especifica (para los trabajadores) que, son causas especiales de rescisión de las relaciones de trabajo:

I. La negativa a efectuar el viaje contratado o su interrupción sin causa justificada. Será considerada en todo caso causa justificada la circunstancia de

que el vehículo no reúna las condiciones de seguridad indispensables para garantizar la vida de los trabajadores, usuarios y del público en general; y

II. La disminución importante y reiterada del volumen de ingresos, salvo que concurren circunstancias justificadas.

Si la ley protege integralmente a los trabajadores de autotransportes; Es acertado que se ocupe cuando menos de determinar los sujetos de las relaciones. El Capítulo sobre trabajo de autotransportes es nuevo; no se incluye como acto expansivo del derecho del trabajo, porque el artículo 123 Constitucional considera que todo aquel que presta un servicio a otro es un trabajador y goza de la protección del precepto Constitucional y de sus leyes reglamentarias. Por lo que, es interesante destacar que es trabajador el taxista que maneja un automóvil o cualquier vehículo que no es de su propiedad, mediante contrato de arrendamiento simulado. Situación que es generalmente vulnerada.

En materia del trabajo de transportistas, la remuneración puede pactarse de las más variadas formas. En muchos casos, la de los operadores de vehículos se estipula mediante el excedente de la "cuota" que el trabajador debe cubrir ante el patrón, si bien eso no desvirtúa que se trate de una relación laboral. Las vacaciones de los trabajadores de autotransportes se pagarán con base en lo percibido en los últimos treinta días efectivos de servicio. De esa forma, se les permitirá gozar de tal periodo conforme a un salario similar al que reciben. En variadas ocasiones se ocultaba si la persona era concesionaria, permisionaria o propietaria para eludir responsabilidades; ahora, no importa el carácter que tenga o la denominación que se le dé. La relación de trabajo se justifica por sí misma y adquiere toda la legalidad que le corresponde desde el momento que hay un trabajador que le presta un servicio al concesionario, permisionario o explotador, y éste lo aprovecha. Así mismo, tenemos que, para considerarse como justificada la negativa del trabajador a efectuar algún viaje, en virtud de fallas de seguridad, es indispensable que el vehículo sea sometido a una prueba pericial, con el fin de determinar dichas circunstancias. Las nuevas causales de despido van a originar conflictos en la práctica de las relaciones entre los trabajadores de autotransportes y los propietarios, concesionarios o permisionarios de los vehículos.

CAPÍTULO SEXTO. EL TRABAJO DE MANIOBRAS DE SERVICIO PÚBLICO EN ZONAS BAJO JURISDICCIÓN FEDERAL.

Estas maniobras se encuentran regidas por los artículos 265 al 278 de la Ley Federal del Trabajo. En efecto, las disposiciones de este capítulo se aplican al trabajo de maniobras de servicio público de carga, descarga, estiba, desestiba, alijo, chequeo, atraque, amarre, acarreo, almacenaje y trasbordo de carga y equipaje, que se efectúe abordo de buques o en tierra, en los puertos, vías navegables, estaciones de ferrocarril y demás zonas bajo jurisdicción federal, al que se desarrolle en lanchas para prácticas, y a los trabajos complementarios o conexos. El artículo 266, expresa que, en los contratos colectivos se determinarán las maniobras objeto de los mismos, distinguiéndose de las que correspondan a otros trabajadores. Por su parte, el 267, señala que, no podrá utilizarse el trabajo de los menores de dieciséis años; y, el 268, estipula que: "Son patronos las empresas navieras y las de maniobras, los armadores y fletadores, los consignatarios, los agentes aduanales, y demás personas que ordenen los trabajos.

En el artículo 269, agrega que, las personas a que se refiere el artículo anterior, que en forma conjunta ordenen los trabajos comprendidos en este capítulo, son solidariamente responsables por los salarios e indemnizaciones que correspondan a los trabajadores, por los trabajos realizados; y, el 270, especifica que, el salario puede fijarse por unidad de tiempo, por unidad de obra, por peso de los bultos o de cualquiera otra manera; y, que, si intervienen varios trabajadores en una maniobra, el salario se distribuirá entre ellos de conformidad con sus categorías y en la proporción en que participen. En este orden de ideas, en obvio de espacio, se remite a la lectura de los demás artículos de la Ley Laboral, del rubro comprendido del 271 al 278. No se omite señalar que, en el capítulo nuevo de la Ley, se pretende fundamentalmente reincorporar a los trabajadores portuarios al régimen legal de trabajo, ya que de hecho se encontraban fuera, rigiéndose sus relaciones por contratos de servicio tarifados por la Secretaría de Comunicaciones y Transportes. Aprecio que, no contiene muchas disposiciones el rubro de que se trata, pero logra esencialmente dos propósitos: a) La reincorporación a que nos referimos antes, y b) En cierto sentido, una purificación o saneamiento del medio en que se desenvolvían las relaciones en estos trabajos. Existe una prohibición especial, por eso, respecto a los menores; si bien por qué se refiere al trabajo en general, ya pueden desarrollarlo, aunque con algunas taxativas, los menores de 16 años, en este tipo de labores de maniobras, que los propios trabajadores califican como trabajo del músculo considerando que el esfuerzo físico podría causar males futuros a los jóvenes, el artículo 267 prohíbe el trabajo de menores de 16 años. En lo que se refiere al salario, tenemos que las maniobras se rigen por las tarifas

correspondientes, siendo esa tarifa el verdadero salario, pudiendo ser fijado, en la misma forma, ya sea por tiempo, ya sea por unidad de obra, por tonelaje o en cualquier otra forma.

Como el trabajo de maniobras de que se trata no es permanente sino de naturaleza eventual, considerando el legislador que quien trabaja tiene derecho al descanso pagado, creó en el artículo 272 una forma relativa del séptimo día. El pago del descanso hebdomadario corresponde al 16.66% del salario de seis días, consecuentemente, para pagar el descanso de a estos trabajadores del "músculo" señala la obligación de incrementarlo en esa proporción al hacer el pago de los días laborados. Se trata de un trabajo en donde los servicios al patrón no tienen la característica de continuidad, puesto que las labores de maniobras terminan precisamente cuando el ferrocarril o buque se encuentra totalmente descargado o cargado según sea la maniobra a realizar y es frecuente que una parte la realice un equipo de trabajadores y otra uno distinto, por tanto, los derechos de antigüedad son difíciles de computar. Sí como dice Cabanellas, *antigüedad* es el tiempo de permanencia en un empleo o destino, habrá que ir sumando las diversas ocasiones como estas de servicio para poder comprobar la antigüedad de un trabajador de manobras públicas, pero además hay que considerar que presta servicios a diferentes patrones y que en consecuencia no será muy fácil establecer quién de ellos es el obligado a responder de los derechos que pueden tener un alto contenido económico como se desprende del artículo 162 de la Ley que en consecuencia pueden dar origen a defensas y excepciones de los empleadores en perjuicio inmediato del propio trabajador interesado.

El artículo 274 establece la obligación a los sindicatos de proporcionar a los patrones una lista de los trabajadores que participan en las maniobras en cada caso, es decir, está poniendo una forma de ir estableciendo cuál es la antigüedad del trabajador respecto de cada patrón. Si se concatena esta disposición con el contenido de la fracción I del artículo 273 se encuentra que la antigüedad cuenta desde que participó el trabajador a prestar sus servicios al patrón, esto es, que se trata de un derecho individualizado respecto de la obligación del patrón. De la antigüedad se derivan otros derechos patrimoniales para el trabajador; como, por ejemplo, la jubilación o el retiro por invalidez no proveniente de riesgo de trabajo.

Los conflictos laborales en que los agentes aduanales figuren como demandados en calidad de patrones no son de la competencia específica de las Juntas Federales de Trabajo, prevista en el artículo 358 de la ley de la materia, ya que su actividad no la desempeñan, dichos agentes aduanales, en virtud de una concesión federal ni de explotación, ni de servicio público, sino más bien al amparo de una autorización estatal que los habilita para realizar una gestión administrativa muy especializada cuyo control y supervisión, por parte de la administración pública, obedece a la necesidad de salvaguardar tanto el interés particular de la clientela, como el interés fiscal de la Federación, que se hallan involucrados en el tipo de gestión que los agentes aduanales realizan; en

consecuencia, la competencia de dichos conflictos laborales corresponde a las Juntas de Conciliación y Arbitraje locales. En razón de la temporalidad de los servicios, es común que las labores se desarrollen en un solo día por el desembarco o las maniobras de carga; ello torna necesario aumentar al salario diario una sexta parte del día de descanso y la proporción de las vacaciones. Por lo común, en los fabuladores de los contratos colectivos de trabajo esas cifras ya están calculadas.

Es beneficioso para el trabajador obtener pensiones jubilatorias en los contratos colectivos de trabajo; pero a fin de lograr la eficacia de las mismas debieran celebrarse los convenios respectivos con el Instituto Mexicano del Seguro Social, que pueden ser substituidos por una Institución Nacional de Seguros. Otro problema que se presenta es con el IMSS, pues en muchos casos el "rol" de trabajo a que se refiere el artículo 274 no da la posibilidad de que todos tengan empleo permanentemente. Por ello, el sistema actual del IMSS genera un sinnúmero de trámites administrativos, además de problemas en la prestación del servicio a los trabajadores.

Dadas las posibilidades de causar perjuicio a terceros en el manejo de los bultos a que se dedican en las maniobras públicas estos trabajadores, es frecuente que se establezcan reclamaciones en contra de los mismos. Es por eso que el artículo 278 permite la posibilidad de que se constituya un fondo para responder de esas reclamaciones. Del texto del artículo se desprende que dicho fondo debe ser por una cantidad fija, no es entonces un porcentaje sobre el flete manejado o sobre los salarios devengados. Fijada la cantidad que se considere suficiente para integrar ese fondo a efecto al pago de las pérdidas o averías, deberá ser depositado en una institución nacional de crédito, la que se encargará de hacer los pagos pertinentes. Aun cuando se supone que la responsabilidad la asumen los trabajadores y, por consiguiente, que ese fondo será con cargo a ellos, no pasa de ser una imposición lógica, pues la Ley no lo especifica claramente. Como se señala que puede estar en el Contrato Colectivo, se entiende que también pudieran lograr los trabajadores que fuera una aportación adicional, una especie de seguro, pagado por los patrones.

Los criterios para fijar el salario serán por día, por viaje, boletaje, por circuito o kilómetros recorridos y consistirán en una cantidad fija o en una prima sobre los ingresos o la cantidad fija o en una prima sobre los ingresos o la cantidad que exceda a un ingreso determinado, siempre y cuando no sea inferior al salario mínimo. Tendrá, asimismo, derecho a un aumento proporcional, en caso de prolongación o retardo del tiempo normal del viaje por causa no imputable a ellos. Cuando se abrevie el viaje, el salario no podrá reducirse, y bajo ninguna circunstancias será inferior al mismo.

Por la responsabilidad que asumen los chóferes, y conductores al realizar su trabajo, deberán encontrarse en condiciones de aptitud, física y mental con el

objeto de garantizar la seguridad de los pasajeros o usuarios. El propietario del vehículo, el concesionario o permisionario, son solidariamente responsables de las obligaciones derivadas de las relaciones de trabajo. Entre las obligaciones especiales de los trabajadores destacan los exámenes médicos periódicos a que deberán someterse para verificar su estado de salud; y, los patrones deben proporcionar a sus trabajadores cursos de capacitación y adiestramiento, los cuales deberán comprender conocimiento integral de las rutas a seguir, relaciones humanas u mecánica elemental, con el fin de brindar a los usuarios la atención debida. Constituyen obligaciones especiales de los patrones, hacer las reparaciones necesarias a los vehículos con el objeto de garantizar su buen funcionamiento, así como dotarlos de herramientas y refacciones indispensables para reparaciones de emergencia.

Entre las causas especiales de rescisión se encuentra la negativa del chofer o conductor a realizar el viaje contratado su interrupción sin causa justificada. No se configura esta causal cuando el vehículo no se encuentre en condiciones normales para su funcionamiento; y, *en cuanto al salario puede fijarse por unidad de tiempo, por unidad de obra, por peso de los bultos o de cualquiera otra manera permitida por la Ley*; y, dentro del trabajo a realizar en puertos, cuando intervengan varios trabajadores en una maniobra, el salario se distribuirá en proporción a sus categorías e intervención. Los lineamientos de este tipo de trabajo especial, configura el principio de pagar el salario directamente al trabajador, y se advierte que el pago hecho a organizaciones o intermediarios, no libera de aquella responsabilidad a los patrones. Asimismo, cuando se quebranta la prohibición impuesta al trabajador de hacerse sustituir por personas a quienes cobran un salario inferior, el sustituto tendrá derecho al pago de la totalidad del salario que corresponda al trabajo desempeñado.

CAPÍTULO SÉPTIMO LOS TRABAJADORES DEL CAMPO.

Dichos trabajadores, son los que ejecutan los trabajos propios y habituales de la agricultura, la ganadería y forestales, al servicio de un patrono (en una relación jurídica de trabajo). Se hallan considerados en los artículos 279 al 284 de la Ley Federal del Trabajo; los que deben ser leídos y analizados muy detenidamente, por la raigambre histórico-social que encierran; ya que, aún no se olvidan los estruendos de la lucha que libraron aquellos hombres que pararon la yunta, clavaron la garrocha y tomaron el 30-30, para defender o reivindicar sus tierras en 1910, hasta la muerte ingrata de Zapata; encarnación del pensamiento y alma de Morelos, quien mereciendo mayor reconocimiento que muchos intelectuales del derecho, fue congruente con su postulado de "REFORMA, LIBERTAD JUSTICIA Y LEY, o el de "La tierra es de quien la trabaja" reafirmando la idea de Ponciano Arriaga en el sentido de que, el derecho a la tierra debería derivarse de quien la trabajara; y que, no se les da, aún, todo el reconocimiento social y humano que requieren y merecen, no obstante el ejemplo que representa su lucha, ancestral, decidida, humanitaria y digna en el cuidado y preservación del campo, de la madre tierra, que ahora seguimos destruyendo y con la que siguen haciendo pingues negocios los de IP, apoyados por gobernantes.

En los cinco artículos enunciados, se determina:

- a).- A quiénes se presume que son trabajadores del campo, artículos 279 y 280;
- b).- La responsabilidad solidaria de patrones y establecimiento por escrito de las relaciones de trabajo, artículos 281 y 280;
- c).- Establecimiento por escrito de las relaciones de trabajo, obligaciones especiales y prohibiciones para los patrones, artículos 282 al 284.

Lo anterior deriva de considerar al campesino como un sujeto que requiere de protección más importante de la común, sin obligaciones especiales de los trabajadores del campo, sin relevar a los patrones de las que adquieren con ellos. Sin embargo, subsisten las interrogantes ancestrales, en el sentido de que: ¿Si realmente se habrá preocupado alguna autoridad, sin intereses personales o partidistas, para que tenga, el campesino pobre, empleo permanente con salario mínimo? Si alguien cuida, de veras, se le den vacaciones, aguinaldo, se le entregue su participación de utilidades, se le garantice la seguridad social; si funciona, en relación a él, la inspección del trabajo. No, aún es precaria la atención a sus derechos laborales, muy reducida, so pretexto de que en la ley

hermana, la de Reforma Agraria, a partir del artículo 27 constitucional, se determinó su protección.

De alguna forma, tenemos el capítulo que los protege en cuanto se da la posibilidad de aquellos hombres asalariados, que cooperan en los trabajos que en el campo se efectúan en cuanto "labores agrícolas", devengando una retribución bajo la dirección de otra persona, como se desprende del artículo 279 de la Ley Federal del Trabajo que señala que, es *aquel que ejecuta los trabajos propios y habituales de la agricultura, la ganadería, y forestales al servicio de un patrón*, exceptuándose de la aplicación de estas disposiciones especiales los trabajadores que estén al servicio de las explotaciones industriales forestales, asimilándose, en este sentido, a los demás trabajadores; beneficiándose en cuanto a estabilidad, todo aquel que haya tenido una permanencia de tres meses en el trabajo; y sin distinción en cuanto a las condiciones de trabajo, porque tienen la garantía del artículo 20 de la Ley. Sin embargo, es incuestionable que requieren mayor atención y mejor trato y condiciones que los burócratas, los funcionarios públicos, porque de ellos depende la producción agrícola, sustento fundamental de la alimentación y desarrollo del pueblo; pero en serio, no como ahora lo están manejando políticos y líderes insinceros. México y sus labriegos: ¡vivan!

Es de mencionar que, en México, la aparcería se considera una sociedad, en la cual el dueño del terreno recibe un porcentaje de la cosecha. La Ley en su dinámica hace responsables a cuantos se benefician con el servicio que presta el trabajador del campo; porque son responsables no sólo los arrendatarios de terrenos, sino los propietarios de éstos en la proporción que determinan las leyes agrarias; el dueño de la pequeña propiedad se convierte en patrón si se aprovecha de los servicios de algún trabajador del campo. La tenencia de la tierra en nuestro país, está debidamente reglamentada, aunque debemos reconocer que no perfectamente respetada. Hay pequeños propietarios, hay ejidatarios, hay campesinos con derechos a salvo, es decir, con derecho a tener tierra, pero sin que exista un pedazo de ella para que pudiera labrarla. No olvidar que existen tres tipos de poseedores de la tierra: los ejidatarios, comuneros y pequeños propietarios.

Podrá tener carácter de trabajador agrícola el que maneje un tractor, que no puede ser realmente un peón, quien maneje maquinaria: trilladoras, engavilladoras, etc., si bien este tipo de trabajadores, son transitorios y con percepciones mayores que quienes se dedican a la recolección a mano o al cultivo con medios anticuados; mientras que los trabajadores del campo serán aquellos que ejecuten trabajos propios y habituales de la agricultura, de la ganadería y forestales, al servicio de un patrón. La calidad de patrón, es decir, el empleador de campo, se configura por el hecho de tener al servicio de la propiedad agrícola a trabajadores. Los derechos de aquellos que prestan un servicio subordinado en el campo, están garantizados directamente por quien los contrata, pero en el caso de que este contratador no fuera el propietario, sino

aparcerero o arrendador y careciera de medios para cubrir las responsabilidades derivadas de la relación de trabajo, será el propietario del predio, quien recibe un beneficio por la explotación del mismo, ya sea una parte de la cosecha, ya una renta fija o variable, quien responderá también y será solidario de las obligaciones a cargo de aquéllos.

Los trabajadores *eventuales* deben considerarlos como aquellos que laboran menos de tres meses al servicio de la misma heredad, del mismo predio, a las órdenes del dueño o de su aparcerero o arrendador, como ya vimos. Como obligaciones especiales los empleadores del campo tiene que facilitar las condiciones normales de vida de los trabajadores, proporcionándoles habitaciones adecuadas e higiénicas, para ellos y para sus familiares si los acompañan, en el caso de ser eventual, ya que no existen diferencias entre los eventuales y los de base. Además, considerando que para la fijación de los salarios mínimos del campo se toma en cuenta la ayuda económica para el sostenimiento de la familia campesina que constituye la cría de animales domésticos, existiendo la obligación de proporcionar un terreno contiguo para la cría de animales de corral. Naturalmente las habitaciones deberán mantenerse en estado de ser usadas, para lo que deben realizarse todas las obras necesarias.

Algunas de las prohibiciones para los patrones son aquellas que no permiten la entrada en los predios agrícolas, es decir, en los lugares de trabajo, de vendedores de bebidas embriagantes, aunque no lo dice la Ley, siendo lógico que cualquier otro tipo de intoxicantes también deban impedirse. Los trabajadores del campo también tienen derecho a organizarse en sindicatos o uniones para el estudio, mejoramiento y, sobre todo, defensa de sus intereses. No existe excepción alguna en la Ley y, por consiguiente, debe favorecerse este tipo de uniones ya que se trata de grupos sociales desprotegidos en gran parte y que solamente mediante el uso de la fuerza común podrá lograr la superación de sus condiciones de trabajo.

La producción en el campo, como se hace notar al principio de este libro, es fundamental, para la producción de alimentos, tan escasos y caros para la población; constituye la base de la alimentación del pueblo y del desarrollo mismo de toda nación; por lo que al descuidar éste que fue, y sigue siendo, el primer requerimiento para evitar descapitalizar el erario público por la importación de alimentos, es urgente replantear el sistema de producción en todos los reglones, contenidos en la agricultura del país, antes de cualquier plan de nacional de desarrollo fincado en aspectos financieros especulativos, que sólo dejan ganancias a unos cuantos voraces y en la más cruel miseria a la población; hay privilegiar al trabajo productivo y no a la burocracia parasitaria, anodina y con sentido individualista, ayuda de metas de carácter social con interés colectivo.

CAPÍTULO OCTAVO AGENTES DE COMERCIO Y OTROS SEMEJANTES.

En este rubro, queda determinado, jurídicamente, sobre en qué caso, los agentes de comercio son verdaderos trabajadores de la empresa, amparados por la Ley Federal del Trabajo; y, cuáles son las actividades que desarrollan quienes se consideran trabajadores de la empresa; qué comprende el salario a comisión, el monto del mismo, la prohibición de removerlos de zona o ruta, su derecho a conservar la clientela y los casos de la rescisión de la relación laboral. Todo en los términos de los artículos 285 al 291. Indiscutiblemente, su lucha por el reconocimiento y respeto a sus derechos, no ha sido diferente a la de los demás trabajadores, para llegar al contrato de trabajo, y salirse del de la "comisión mercantil" reglamentada por el código de Comercio, deshaciéndose del "contrato a prueba" y de la incertidumbre, en cuanto a su estabilidad y con la garantía de una percepción mínima por el trabajo desempeñado, denominado "salario base", al cual debe agregarse la correspondiente "prima", de acuerdo con la ventas realizadas.

Ante la evolución de la economía y las nuevas formas de trabajo, ese tipo de asignación de nombres a ciertos empleos quedó en desuso; o bien, por la creación de leyes o de instituciones se desvirtúa su denominación original. Éste sería el caso de los agentes de comercio, quienes hoy pueden ser ejecutivos de instituciones bancarias o de casa de bolsa o de cambio. Desde que el artículo 123 entró en vigor sin necesidad de reglamentación, los empleados comerciales son sujetos de Derecho de Trabajo, por lo que la jurisprudencia confirmó la teoría del mencionado precepto, definiendo la naturaleza de éstos y deslindando las diferencias entre la comisión mercantil y la comisión laboral, caracterizando a ésta por su permanencia, duración indefinida o tiempo determinado; asimismo quedó precisado que existen relaciones laborales, cuando la actividad del agente de comercio, vendedor de seguros, etc., es permanente. De lo anterior se desprende que el pago de horas extras, no procede respecto de los agentes de seguros con quienes se haya concertado el trabajo a comisión mediante prima, porque ello depende de las comisiones y no del tiempo laborado.

Respecto al artículo 287, y como lo señala el Doctor Dávalos, en relación con este y los siguientes cuatro dispositivos jurídico- laborales, el derecho de agentes a recibir las primas nacerá: si se fija una prima única, en el momento en que se perfeccione la operación que le sirva de base; y si se fija la prima sobre pagos periódicos, en el momento en que éstos se hagan. Las primas que correspondan a los trabajadores no podrán retenerse ni descontarse si posteriormente se deja sin efecto la operación que sirvió de base; esta última es medida de protección al salario del trabajador; y, para el pago de vacaciones, aguinaldo y demás, el salario sobre cuota diaria se determinará sobre los salarios

del último año o sobre el total de los percibidos si el trabajador no cumplió el año de servicio.¹¹⁰ Leer y ponderar los 7 siete artículos de este capítulo en la Ley.

¹¹⁰ Dávalos, José, op. cit., p. 354.

CAPÍTULO NOVENO LOS DEPORTISTAS PROFESIONALES.

"Deportista profesional, es aquel que dedica su capacidad física y posibilidades en alguna especialidad deportiva, (para) el logro de compensaciones económicas inmediatas, y que, para subsistir, depende del ejercicio o práctica de tal especialidad."¹¹¹ La aplicación, a los deportistas profesionales, de las disposiciones del presente capítulo, sobre duración de relaciones, fijación de salario, transferencia, la igualdad de salarios, obligaciones específicas de los deportistas y de los patrones y causas especiales de rescisión de las relaciones laborales, es el objetivo perseguido a través de lo establecido en los artículos 292 al 303, de la Ley Laboral vigente. Encontramos, en su contenido, por tanto, que aun cuando los contratos son por tiempo indeterminado, a falta de estipulación, pueden ser por determinado, para una o varias temporadas, para uno o varios eventos o funciones, según la naturaleza del servicio, aun cuando subsista la materia del trabajo, lo cual, por cierto, contraviene el principio de estabilidad en el mismo. En los casos de despido injustificado o cualquiera otra causa de rescisión del contrato imputable al patrón, tendrán derecho a las indemnizaciones de los artículos 48, 50 y 51, debiendo estarse a la regla general contenida en el artículo 89, de la propia Ley Laboral. Debiendo estar, amparados por la Ley del Seguros Social; y, dejar de estar considerados como auténticas mercancías, al servicio de los voraces empresarios del "deporte"; y por eso, con magros resultados en éste.

Respecto del rubro correspondiente a "deportistas profesionales"; no funciona el principio de que: "a trabajo igual salario igual", ni el de "estabilidad en el trabajo", porque desaparece la razón de la objetividad, en el sentido de que "en tanto subsista la materia de trabajo", porque va en función de la capacidad y aptitud del deportista y de los acuerdos establecidos con el patrón. Prácticamente, desaparece el carácter de imperatividad de la norma; amen de que la enumeración de los deportistas, es enunciativa, no limitativa, como se advierte de las disposiciones que las rigen y que se han señalado anteriormente; importantes porque van surgiendo, o inventando, cada vez diferentes tipos de deportes. En toda actividad deportiva, es condición determinante el apego a la disciplina y la preservación de las facultades en la rama que se practique.

¹¹¹Cit. pos., Clímént Beltrán, Juan B, Ley Federal del Trabajo Comentada 17ª. Edición, Edit. Esfinge, México, 2005, p. 259

CAPÍTULO DÉCIMO TRABAJADORES ACTORES Y MÚSICOS.

La relación laboral de estos trabajadores, se garantiza a partir de los artículos 304 al 310, de la Ley Federal del Trabajo; en cuanto actores y músicos de teatros, cines, centros nocturnos o de variedades, circos, radio y televisión, salas de doblaje y grabación, o en cualquier otro local en donde se trasmita o fotografíe la imagen del actor o del músico, o se trasmita o fotografíe la imagen cualquiera que sea el procedimiento que se use; dando fin a los contratos civiles de prestación de servicios profesionales, que simulaban la prestación de un trabajo personal subordinado desarrollado con antelación a la actuación, consistente *en* prácticas o ensayos y durante la actuación misma; en cuyo contrato se establece el tiempo determinado o indeterminado, debiéndose renovar a su término, aunque subsista la materia de trabajo; cuyo salario se pacta por unidad de tiempo, para una o varias actuaciones, fuera del principio de "trabajo igual salario igual"; pero a cambio se les proporcionan camerinos o lugares cómodos para su preparación. No es todo lo que merecen, pero pronto podrán ser los beneficiarios del producto de su propio esfuerzo, como todo trabajador.

Se confirma nuevamente nuestra Teoría integral, en el sentido de que la prestación de servicios de una persona a otra es constitutiva de un contrato o relación de trabajo y se encuentra regida por las disposiciones laborales y no por normas del Código Civil, aunque se trate de la prestación de servicios profesionales, pues conforme a lo establecido por el artículo 123 Constitucional, las normas de trabajo son aplicables no sólo a los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos, abogados, médicos, artistas, deportistas, sino de una manera general, a todo contrato de trabajo, entendiéndose que existe éste entre el que presta un servicio y el que lo recibe, sin necesidad de subordinación, cuyas raíces se encuentran en la reglamentación de los ordenamientos civiles del siglo pasado.

Las relaciones entre el empresario y los actores y músicos que actúan en teatros, cines, centros nocturnos o de variedad, circos, radio y televisión, salas de doblaje y grabación, o en cualquier otro local donde se transmita o fotografíe la imagen del actor o del músico o quede grabada la voz o la música cualquiera que sea el procedimiento que se use, están reguladas por las normas del Derecho Laboral, precisadas al principio de este rubro. La jornada se inicia desde que el actor o músico se encuentra a disposición del patrón para maquillarse, ensayos, pruebas, etcétera, hasta terminar la representación.

Como ya se asentó, las disposiciones de este capítulo son aplicables a quienes actúan en teatros, cines, centros nocturnos, o variedades, circos, radio y televisión, salas de doblaje y grabaciones o en cualquier otro local donde se

transmita o fotografíe la imagen del actor o del músico o se transmita o quede grabada la voz o la música, cualquiera sea el procedimiento que se use, es decir, que la protección va hacia los derechos personales del actor o del ejecutable de la música, pero los derechos de otro tipo, como los de autor o de propiedad sobre determinadas instrumentaciones o actuaciones está protegido por disposiciones legales diferentes. Asimismo, tenemos que por el tipo de actividad de que se trata, la contratación puede ser como en el caso de los deportistas, por tiempo determinado o indeterminado; para una o varias temporadas, o para una o varias funciones o presentaciones. Puede darse por terminada la relación de trabajo aun cuando subsista la materia de trabajo.

El salario también puede ser fijado por el número de presentaciones, por unidad de tiempo, por temporada o por función, es decir, con absoluta libertad al respecto; lo cual es natural, pues sería ilógico que se obligara a determinados pagos si se trata de una sola función o por el contrario que se estipulara salario variable para toda una temporada. También en el caso de los actores y de los músicos se hace excepción de la disposición general de pago de salario igual por trabajo igual, considerando no solamente en vista a la categoría, que tengan en sí las funciones, por el lugar en que se han de realizar, sino también respecto de la categoría de los propios trabajadores de que se trate. Debemos tomar en cuenta que la Ley no señala limitación alguna para la sindicalización de los actores y los músicos.

CAPÍTULO DÉCIMO PRIMERO EL TRABAJO A DOMICILIO.

El trabajo a domicilio se define, legalmente, en el artículo 311 de la Ley federal del trabajo; y, de éste, al 330, se precisa lo que es considerado como tal, sus elementos, sujetos de la relación jurídico-laboral, condiciones de trabajo, sus obligaciones y las de sus patrones. Su antecedente lo es la "industria de familia", y se aprovecha, principalmente, el trabajo de las mujeres y los menores, como en la industria textil. Este trabajo no se halla en estado de subordinación jurídica, pero si en relación de dependencia económica y técnica respecto del patrón; por lo que se realiza conforme a las normas o instrucciones del patrón y dependiendo de él; el salario o percepción que por su trabajo obtiene, el trabajador, generalmente es a destajo. El domicilio lo es determinado por el propio trabajador. El trabajador labora personalmente o con la ayuda de miembros de su familia. En el convenio respectivo se señalan, además, quienes se consideran patrones y la pluralidad de los mismos, descanso semanal, y demás; la prohibición de utilización de intermediarios e inscripción de patrones en el registro correspondiente y presentación de la constancia de condiciones de trabajo ante las autoridades laborales; así como los demás deberes de los patrones, con la fijación de los salarios mínimos y las obligaciones de los trabajadores.¹¹²

Cuando se inicia la actividad laboral en el domicilio del trabajador, es decir, su actividad para satisfacer necesidades propias es que se ocasiona la aparición de excedentes que después pone a la venta. Pero ésta, que ahora sería la considerada como Industria Familiar; a la cual la Ley dedica capítulo especial, aunque muy corto, no es equiparable actualmente al "Trabajo a Domicilio". En nuestro país, particularmente en las capitales más industrializadas, existe muchas ocasiones el trabajo a domicilio; particularmente desarrollado por mujeres y también por menores de edad no autorizados legalmente a trabajar. Es muy frecuente encontrar este tipo de trabajo en la industria del vestido, donde las mujeres, sin abandonar las tareas de atención hogareña, la vigilancia de hijos pequeños, en sus ratos libres se dedican a trabajar para fábricas utilizando sus propias máquinas de coser.

La diferencia esencial con el trabajo o industria familiar se encuentra en el hecho de que aquí se trata de trabajos realizados para un tercero, el patrón, que es el que comercializa el producto. El trabajador a domicilio no es un artesano, ni sustituye a éste, porque el artesano trabaja para comercializar por su cuenta. Se trata de un típico trabajador industrial, sujeto a normas especiales. Cabanellas, señala que el trabajador a domicilio "no se halla en estado de subordinación jurídica, pero si en relación de dependencia económica y técnica" respecto de su patrón. Es cierto que no existe esta subordinación, en el sentido de que este tipo

¹¹² Cfr., De la Cueva, Mario, op. cit., t. I., pp. 477 a la 525.

de trabajadores carecen de jornadas fijas o de horarios de entrada, pero es indiscutible que realizan el trabajo conforme a las normas o instrucciones del patrón y además se encuentran dependiendo de él respecto del salario o percepción que por su trabajo obtienen, el cual es, por lo general, a destajo, esto es, por pieza producida.

El artículo 311 de la Ley en vigor define el trabajo a domicilio como "el que se ejerce habitualmente para un patrón, en el domicilio del trabajador o en un local libremente elegido por él sin vigilancia ni dirección inmediata de quien proporciona el trabajo". La habitualidad en la actividad es una de las características esenciales de este contrato, según se ve de la propia definición y encontramos que lo habitual es, según el diccionario, lo acostumbrado frecuente o usual, es decir, que para que una persona tenga el carácter de trabajador a domicilio, esa actividad debe ser la que sea usual para él, la que acostumbre en forma constante. La otra característica esencial es que se realice para "un patrón"; queremos entender que aquí el legislador dijo o quiso decir que exista relación obrero-patrón, porque más adelante expresa que la simultaneidad de patrones no priva de derechos a los trabajadores, por lo que debe entenderse que se trata de que exista patrón que ordene el trabajo, no que se trate de uno precisamente.

Otra característica es que el trabajo se realice en un lugar que determina el propio trabajador y por último, que no exista vigilancia directa para el desarrollo de las tareas, pero si ello sucediera, dejaría de ser trabajo a domicilio, ya que el lugar de trabajo sería una extensión del taller propiedad del patrón. Dado que los países latinoamericanos tenemos una gran comunidad de problemas, así como de afinidades, el trabajo a domicilio se presenta en casi todos nuestros países, así como en España. Las Leyes de Trabajo de algunos ya contempla la figura jurídica y la reglamentan. La definición es muy similar en casi todos, con elementos semejantes a los de nuestra legislación. Así aparece en el artículo 32 de la Ley Boliviana, en el 89 del Código Colombiano, el 246 de la de Ecuador, 232 del de Panamá, 109 de Costa Rica, por ejemplo.

Como se han conocido diversos subterfugios patronales para dejar sin reconocimiento el carácter de trabajadores a quienes laboran a domicilio, la Ley trae un precepto, el 312, por el cual se pretende evitarlo; en derecho, se reputa que será trabajador aún aquel que celebre convenio por el cual compre determinadas materias u objetos al patrón para después de transformarlos o confeccionarlos, los vuelva a vender al mismo y "cualquier otro convenio u operación semejante". Se establece además que trabajador a domicilio es aquel que trabaja personalmente o con la ayuda de su familia, para el patrón. Debemos de entender que como se trata de labores desarrolladas en el propio hogar del trabajador, es más que natural que reciba ayuda de otros integrantes del núcleo familiar para así poder incrementar los ingresos en beneficio de todos. Fue conveniente el hacer este señalamiento, ya que no se trataba de un trabajo

realizado personalmente por el trabajador, por lo que no se daban las características del Contrato de Trabajo.

La otra parte del contrato o de la relación de trabajo, está definida en el artículo 314, ya que será patrón para los efectos de esta relación jurídica, de aquellos que proporcionen el trabajo, ya sea que así mismo lo hagan con los materiales o útiles de trabajo y con independencia de forma de paga salarial. Se reafirma que, el artículo 315 establece que la simultaneidad de patrones no priva al trabajador a domicilio de los derechos que concede la Ley. Esto también porque era frecuente defensa de los patrones el decir que no había dependencia (así mencionaba la Ley anterior) ya que el trabajador prestaba servicios a varios patrones al mismo tiempo. Ahora esto no será motivo de perjuicio. La razón es que en ocasiones el trabajo que un solo patrón proporciona no es suficiente para ocupar el tiempo total de trabajo, ni los ingresos son suficientemente remunerativos para permitir mayores plazos de descanso al trabajador, por lo que se ve obligado a ocurrir ante otros patrones a solicitar trabajo. Esto es frecuente en los talleres de confección de ropa y sastrería.

Conforme a la disposición del artículo 316, no deben usarse intermediarios entre los patrones y los trabajadores a domicilio. La verdad es que en México no ha sido frecuente la práctica de que existían estos intermediarios, pero en todo caso la prevención que hace la Ley es conveniente, pues dada la forma en que están expuestos a ser explotados, los trabajadores deben recibir el máximo posible de protección. En el caso, si llegara aparecer un intermediario, y que resultara insolvente, la responsabilidad sería absorbida por el beneficiario último del producto; por ser el verdadero patrón, aplicando lo ordenado por el artículo 13 de la Ley.

La Ley ordena en su artículo 317 que los patrones que proporcionan trabajo a domicilio se inscriban previamente en un registro que funcionará en la Inspección de Trabajo y en la que se deberán incluir todos los datos necesarios para poder establecer la vigilancia del cumplimiento de la ley. En lo que al salario se refiere, la disposición del artículo 322, las Comisiones de Salarios Mínimos deberán señalar salarios mínimos profesionales para los trabajadores a domicilio. Consecuentemente, concluimos que en todo caso se trata de trabajadores calificados que deben, por consecuencia, percibir más del salario mínimo general como compensación por su labor. La idea es magnífica, pero desgraciadamente en la práctica no es muy aplicable. La falta de solidaridad, de unión, de estos trabajadores permite que sean explotados con pagos muy inferiores a los que en realidad tienen derecho, valiéndose para ello los patrones de muchos subterfugios.

El artículo 323, señala que el trabajo a domicilio no podrá ser pagado a menor precio que el similar que se realice en el taller. Naturalmente que este pago deberá ser vigilado directamente por la Inspección de Trabajo, pues de otra

forma continuará el fraude a los trabajadores, tantas veces comprobado y sancionado pero jamás erradicado definitivamente en el medio de este trabajo. Asimismo, tenemos que existen algunas obligaciones especiales para el trabajo a domicilio; el artículo 324 de nuestra Ley señala a los patrones que deberán de fijar en lugar visible, en los lugares en que se entregue y reciba el trabajo, las tarifas de salarios aplicables. También se señala la obligación de entregar los materiales y útiles de trabajo en los lugares y horas convenidas; por supuesto que esto se aplicará cuando dentro del pacto de trabajo, que debemos recordar que es por escrito, se haya convenido en proporcionar tales elementos; de igual manera es obligación el recibir oportunamente el trabajo y pagar los salarios en la forma y fecha estipuladas.

Si los trabajadores a domicilio están protegidos por la Ley, lo natural es que tengan cuando menos los mínimos legales que ella concede. Así los mencionados obreros tienen derecho al pago del día de descanso semanal, como dispone expresamente el artículo 327, que se les debe pagar en la semana correspondiente, esto es, al hacerse el pago del trabajo entregado en la semana a la que corresponda el descanso. Aunque la Ley no lo dice claramente, debe entenderse que el pago de séptimo día será una cantidad igual al 16.665 del importe del trabajo pagado en tal semana, haciendo la misma aplicación del artículo 89 (párrafo segundo) que respecto de las indemnizaciones hace la Ley. Asimismo, tienen estos trabajadores derecho a las vacaciones anuales pagadas; es decir, que tendrán los mínimos legales de descanso y vacacional, salvo pacto en que se aumente este derecho y ellas les serán pagadas tomando como base el promedio del salario en los términos que señala el artículo 89 de la ley a que antes hicimos referencia.

Como se trata de una relación sui-generis laboral, el despido como tal puede no darse; pero si el hecho de que se deje de proporcionar el trabajo según la costumbre establecida. El artículo 329 señala que este hecho dará a los trabajadores el derecho a la indemnización mencionada en el artículo 48 de la Ley. Es decir, que el dejar de proporcionar el trabajo se equipara al despido para los efectos legales.

CAPÍTULO DÉCIMO SEGUNDA LOS TRABAJADORES DOMÉSTICOS.

Es un trabajo que se da a partir de la división de la sociedad en clases y que se realiza en el domicilio de una persona o familia que no desea realizar ese trabajo y busca quien lo realice por ella; trabajo que se veía con desdén, pero cuya percepción ha ido cambiando; para lo cual se han venido emitiendo reglamentos y disposiciones sobre ese tipo de trabajos, realizado en hogar ajeno, como las Leyes de Indias, las de Partidas; en México en el código civil de 1870, la Constitución de 1917, en su artículo 123, apartado "A", primer párrafo, los dotó, a estos trabajos, de naturaleza laboral, ratificándolos en la Ley Federal del Trabajo de 1931, hasta llegar a la de 1970, en cuyos artículos del 331, que los define, hasta el 343 que los rige; dándoles el rango que les corresponde en la vida social, como auténticos trabajadores, determinando quiénes son trabajadores domésticos; el derecho a reposos, la integración de su salario, los salarios mínimos profesionales aplicables, los criterios para la determinación de los salarios mínimos, las obligaciones especiales de los patrones, las de éstos en caso de enfermedad que no sea de trabajo, gastos patronales en caso de muerte del trabajador, obligaciones especiales de los trabajadores domésticos, causa de rescisión de la relación de trabajo, opción del trabajador de dar por terminada la relación de trabajo, obligaciones del patrón al dar por terminada la relación de trabajo; y, descansos.

Las características fundamentales son: 1.- La naturaleza del trabajo que realiza, deberá ser precisamente de aseo, asistencia y demás inherente al hogar de una persona o familia. 2.- Que en dicha relación laboral no exista el elemento de lucro por parte del patrón, como existe en casi todas las demás relaciones laborales. 3.-Que dichos servicios los preste precisamente en un hogar, es decir, donde viven una o varias personas o familias. Sólo que, por la naturaleza del servicio, no los beneficia el principio de estabilidad en el trabajo, porque se les puede rescindir la relación laboral, con las correspondientes indemnizaciones. Por otra parte, no obliga al patrón a inscribirlos en el Seguro social, a que alude el artículo 203, porque aún no se han expedido los decretos respectivos; pero sí a proporcionarles asistencia médica, en los términos de la propia Ley. Pueden constituir sindicatos gremiales o de oficios varios, o asociaciones, pero el desconocimiento de la Ley, lo titubeante de ésta sobre su protección, no les ha permitido fortalecer sus derechos en forma colectiva y eficaz; porque, en tanto, no se vaya dando la verdadera igualdad jurídica, cultural y social, entre los mexicanos, seguirán obteniendo menos de lo que reciben y merecen; por ahora, ya se van dando formas intermedias, en este tipo de labores.

El trabajo de los que prestan servicios como su nombre lo indica, lo hacen en el propio domicilio de una persona o familia, como dice la ley mexicana "en el

hogar", ha sido conocido como el de "domésticos" y, ha existido por largos siglos. En efecto, mientras exista alguien que no deseando realizar ese trabajo en su casa y busque quien lo realice por él, mientras existan personas que requieran de cubrir necesidades sin tener conocimientos especiales y se vean obligadas a trabajar en las labores que si conocen, las de la casa, existirá el trabajo de los domésticos.

El contrato o relación de trabajo entre patrones privados y trabajadores domésticos se encontraba tipificado y reglamentado en la Ley Federal del Trabajo de 1931, (artículo 129), con una definición de "doméstico"; y, lo era y es, la persona de uno y otro sexo que desempeñe las labores de aseo, asistencia y demás del servicio interior de una casa u otro lugar de residencia o habitación. Aclarando que no se aplicarían las disposiciones de ese capítulo, sino las del contrato de trabajo en General, a los "domésticos" que prestaran servicios en hoteles, fondas, hospitales y otros establecimientos comerciales similares. Partiendo la definición no del tipo genérico de los servicios, sino del lugar en que se presten: habitación particular.

La Ley de 1970 en su artículo 331 contiene la definición de trabajador doméstico; y, con los mismos señalamientos en cuanto a la naturaleza de los servicios de que se trata, este artículo lleva en si dos datos nuevos: señala que se trata del "hogar", con lo cual de hecho hace exclusión de cualquier negocio, aun cuando en el siguiente numeral establece quiénes no son trabajadores domésticos. Esto es importante, porque ya no le llama simplemente doméstico, sino se le antepone la calidad de trabajador. Según la exposición de motivos, *auténtica interpretación de la Ley*, "tiene por objeto dar a estos trabajadores el rango que les corresponde en la vida social: la denominación de domésticos, que es una supervivencia de su situación al margen de las leyes, se sustituye por la de "trabajadores domésticos", porque estamos ante auténticos trabajadores...".

En México, desde la época colonial, se conocía la existencia de los domésticos, que no eran sino hijos de los campesinos de las haciendas o de los fundos mineros, destinados a la atención de los amos y crecían en las casas de éstos, sin compensación económica, si bien se les proporcionaba habitación, alimento y vestido. La "Institución" desapareció, pero el nombre siguió usándose para los sirvientes destinados a la atención de las casas particulares. En forma atinada, la nueva Ley aclara que se trata de verdaderos trabajadores, sujetos del Derecho del Trabajo, si bien su contrato tiene algunas características que lo incluyen en el capítulo de los trabajadores especiales.

Respecto de las características de este tipo de trabajo, debemos señalar que hay que buscarlas tanto en lo que se refiere a quiénes intervienen en la relación, cómo en la forma de desarrollarla. El objeto del trabajo, debe ser encaminado a la prestación de servicios hogareños, cómo el aseo, la asistencia, sin que deba lucrarse con ellos; es decir, se excluye la posibilidad de que los

servicios similares, prestados en cualquier negocio, pudieran ser considerados como trabajos domésticos; los sujetos de la relación, en todo caso debe ser de persona que, para los efectos de la relación laboral doméstica, esté únicamente interesado en recibir los servicios para el beneficio de la propia familia o persona (el empleador) y por lo que hace al trabajador, sus esfuerzos no deben canalizarse en forma de producción, sino únicamente de servicio no productivo económicamente hablando.

Este tipo de trabajo tiene varias características, cómo lo son la convivencia, la continuidad, la subordinación, así como las formas de trabajo. En estos trabajadores es aplicable lo dispuesto en lo general por la Ley respecto de los descansos, es obvio que tienen derecho al descanso semanal, en los mismos términos que todos los trabajadores y que si laboran en domingo deben gozar de la prima del 25% sobre el salario de ese día, más disfrutar del descanso en otro día, dentro del plazo legal. También tienen derecho al descanso vacacional, con pago de salario, y a cobrar la prima vacacional que para ese efecto se incluyó en la Ley; pero toda vez que el trabajo lo desempeñan dentro del hogar y que por consiguiente están, sólo a disposición de la parte patronal durante todo el día, no implica el pago de horas extras. La Ley establece la obligación de proporcionarles descanso suficiente, tener el reposo para recuperarse físicamente, durante la noche y disponer de tiempo suficiente para tomar sus alimentos durante el día.

Todo el trabajo subordinado tiene su compensación que es el salario. La Ley Federal del Trabajo señala como una obligación especial el pago del salario precisamente en moneda de cuño corriente. Pero en el caso de los trabajadores domésticos, por la tipicidad de su trabajo, se establece una modalidad: es permitido el pago de una parte del salario en alimentos y habitación. La razón es lógica; el salario que percibe cualquier trabajador está destinado el pago de sus necesidades y de ellas son esenciales la habitación y la alimentación. Tiene en consecuencia que destinar una parte de ese salario para cubrir las necesidades mencionadas. Sin embargo, en el caso de quienes prestan servicios dentro del hogar de una familia o persona, se les puede pagar directamente al proporcionarles, dentro de la propia habitación, el lugar adecuado para que viva y además participar de la comida que en la casa se prepara. El artículo 334 de la Ley así lo permite, pero estas prestaciones no pueden cubrir el total del salario. Debe pactarse y pagarse una parte en efectivo y la habitación y el alimento corresponder a una cantidad igual al 50% de ese salario en efectivo; en el caso de que únicamente se proporcione una de ellas, debe, por lógica, considerarse incrementado el salario en un 25% nada más. Lo anterior, de acuerdo a los dispositivos enunciados anteriormente.

CAPÍTULO DÉCIMO TERCERO TRABAJO EN HOTELES, RESTAURANTES, BARES Y OTROS ESTABLECIMIENTOS ANÁLOGOS.

ESTA INSTITUCIÓN, tiene su origen en la "hospedería", como negocio de proporcionar habitación mediante pago a los viajeros u otras personas que lo requerían, en España, desde la edad media; peor, ahora, ha llegado a tener gran importancia económica, por el turismo y comodidad de las personas y familias. En este ámbito laboral, son aplicables los artículos 344 al 350 de la Ley Federal del Trabajo; por lo que, el trabajador laborará en forma subordinada de la empresa que preste un servicio al público y el trabajador reciba, usualmente, una propina; excluyendo industrias, comercios y despachos profesionales en los cuales las cantidades que se les dan a los trabajadores son esporádicos, no de carácter permanente; cuyas propinas forman parte del salario, sin participación del empresario, quien con los trabajadores pueden fijar cualquier aumento al salario de base en función de la propina. Por lo que, en estas disposiciones legales, se determina su propio ámbito de aplicación; el monto de los salarios mínimos aplicables, las propinas como parte del salario de los trabajadores, cómo se ha de proceder cuando no es determinable la propina, cómo debe ser la alimentación que se proporciona a los trabajadores; la obligación de los trabajadores para con los clientes, las obligaciones y deberes de los inspectores del trabajo; lo que se ha ido enriqueciendo con el tiempo en la práctica y con la sindicalización del gremio.

Luego entonces, si el trabajo en hoteles, restaurantes, bares y otros establecimientos análogos a la hospedería, es lo que ahora conocemos como tal, y cuyo negocio consiste en proporcionar habitación mediante pago, a viajeros u otras personas que lo requieren, teniendo su origen en una actividad clerical, porque así se denominaba a las habitaciones que en las comunidades religiosas existían para dar alojamiento a transeúntes, miembros de la misma orden que viajaban a otras plazas. Esa hospedería, ha llegado a tener gran importancia en México, (y en gran número de países) y en los últimos años, ha devenido una de las actividades económicas más productivas, tomando en cuenta que el turismo, a cuya atención están dedicados en su mayoría, constituye una de las industrias más importantes, por la cantidad de divisas que proporciona al país está "industria sin chimeneas", tercer fuente de ingresos en moneda extranjera y manera de establecer entendimiento con pueblos de otras latitudes y camino hacia la integración de un mundo cada vez más necesitado de ayuda mutua.

La Ley no hace especial determinación de quiénes son los patrones en esta relación de trabajo, pero es obvio que serán aquellos que tengan el manejo u operación económica del negocio de que se trata; en el caso de arrendatarios de los edificios de hotel el propietario será responsable solidario con el arrendatario, ya que, en todo caso, el objeto final de su inversión es la operación de un negocio

de hotelería. Pero no sucede lo mismo cuando se trata de negocios como restaurante, cafés, bares, etc., que pueden ser instalados en cualquier tipo de edificación, si acaso opera el negocio, pero no le es solidario en las responsabilidades el propietario del inmueble, si es diferente persona. En las disposiciones legales del rubro siguiente se consideran los aspectos relativos a los trabajadores a quienes son aplicables las mismas, la forma de determinar el salario, en relación con las propinas; la alimentación de los empleados y la obligación de éstos en el desempeño de su labor; la inspección a que debe estar sujeto el trabajo y la realización de éste en días de descanso o festivos.

Reviste importancia insistir en el sentido de que existe una obligación especial para los trabajadores y otra para los patrones, consistente en que, los primeros deben atender con esmero a la clientela del establecimiento; y, los segundos en que, deben proporcionar alimentos a sus trabajadores en forma sana, abundante y nutritiva, conforme lo estatuyen los artículos 348 y 349 de la Ley Laboral; y que la Inspección del Trabajo debe cuidar que se cumpla esta última, en los términos del 350 de la Ley Federal de Trabajo.

CAPÍTULO DÉCIMO CUARTO LOS TRABAJOS DE MÉDICOS RESIDENTES EN PERIODO DE ADIESTRAMIENTO EN UNA ESPECIALIDAD.

La definición del término para efectos de este rubro, disposiciones aplicables, naturaleza, normas, derechos y obligaciones especiales, jornada laboral, adiestramiento, estabilidad, duración de la relación de trabajo, salario, causa especiales de rescisión y terminación de la relación laboral, se encuentran consignados y determinados en los artículos 353-A al 353-I, de la Ley federal del Trabajo. En relación a este específico trabajo, médico, repetido por todos los laboristas que lo han leído, en de la Cueva, sabrán que, "El cuerpo médico de México es el único conjunto universitario que rinde un auténtico servicio social al país. Ningún otro sector de las universidades de la República puede compararse con él, ni siquiera los juristas, que no han sido capaces de crear un defensor de las clases desposeídas; y tampoco podemos afirmar que el poder judicial cuente con la confianza del pueblo, respecto a prestación de servicio social. Sin embargo, es la profesión a la que se ha golpeado más duramente, negando a sus miembros el derecho a disfrutar de los beneficios que otorga la Declaración de los Derechos Sociales a los hombres que entregan sus conocimientos, su talento y su capacidad de trabajo, al servicio de la salud de todos los seres humanos"¹¹³

Con antecedentes en Suiza, 1911, otros en los años de la República de Weimar, en que se determinó como contrato de prestación de servicios; en París, en donde se establecía entre los médicos de hospital y los dueños, por demanda creciente, y a la necesidad de la medicina social, a pesar del individualismo de los médicos; en México, se vislumbra esta necesidad a partir de 1938, en que se formula y agrega lo relacionado con el cumplimiento de disposiciones internas en las unidades médicas. Se van perfilando así, los objetivos y necesidades de la permanencia de los médicos residentes de dichas unidades; siendo hasta la Ley Laboral de 1970, con su reforma específica de 1977, en que se les reconocen, a estos médicos, sus derechos laborales dentro de este rubro, dando solución a los problemas de las exigencias académicas que ya no podían funcionar al margen, en cuanto a la prestación real de sus servicios. Todo, como resultado al previo movimiento que al respecto llevaron a cabo los residentes de los centros hospitalarios públicos; obligando real y moralmente al Ejecutivo Federal a mandar la iniciativa correspondiente al Congreso de la Unión, en donde se aprobó.

Qué bueno que así se haya dado, en tanto que, respecto al trabajo de médicos residentes en período de adiestramiento en una especialidad, podemos afirmar, porque, es incontrovertible que, el sector médico es el único sector universitario que realmente efectúa un auténtico servicio social al servicio de la población más vulnerable, en forma gratuita, antes de su ejercicio profesional;

¹¹³ Op. cit., I.1. p. 591.

debido a lo cual, se consideró adecuado otorgar a los residentes para especialidad, el derecho a disfrutar de los beneficios que otorga la Declaración de los Derechos Sociales, mientras entregan sus conocimientos, su talento y capacidad de trabajo, al servicios de la salud de seres humanos en quebranto de ésta. Por lo cual, el Estado, al ampliar su esfera de acción en el ámbito laboral, consideró necesario incluirlos dentro del estatuto laboral en un capítulo, *los Derechos Especiales*, dado el número de trabajadores que representan y la actividad que despliegan en la medicina social, a partir de 1977, en donde, amén de reconocerles sus derechos laborales, se aprecia con ello el beneficio de su especialización al nivel práctico, más allá de los conocimientos limitados que se adquieren en las aulas; siendo loable el que el Estado haya adquirido esa responsabilidad y por ello dado cabida a este nuevo capítulo en la Ley Federal del Trabajo; porque "la relación existente entre los médicos residentes y las instituciones en que prestan sus servicios es de carácter claramente laboral; y, como fundamento, los artículos 353-D, F, G y H vienen a corroborar tal aseveración".¹¹⁴

En dichos dispositivos legales, a continuación transcritos, se determina la regulación jurídica, la estabilidad en el empleo, la duración de la relación laboral, la rescisión de la misma, la terminación de dicha relación, los derechos especiales que se le otorga a los médicos residentes y, las obligaciones especiales de éstos, consistentes en cumplir puntualmente los programas teóricos y prácticos del adiestramiento, observando las disposiciones estatutarias y acatar las órdenes e instrucciones de los preceptores. Lo anterior, de acuerdo con el doctor Mario de la Cueva, porque la ley laboral, tiene como propósito no sólo que se dé la compatibilidad con la idea de la relación de trabajo, sino que, por lo contrario, coincide con el sentido y las finalidades de la Declaración de 1917, en especial, después de la constitucionalización del deber de las empresas de contribuir a la capacitación del personal, ya que, dicha capacitación, se ha convertido en un elemento constitutivo de la relación de trabajo, para el mejoramiento del trabajador y su seguridad futura; pero esto, lamentablemente no se ha logrado aun totalmente.

¹¹⁴ Dávalos, José, Derecho Individual del Trabajo 16^a. Edición Edit. Porrúa, México, 2007, p. 382.

CAPÍTULO DÉCIMO QUINTO

EL TRABAJO DE LAS UNIVERSIDADES E INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR Y AUTÓNOMAS POR LEY.

En el ámbito de aplicación de las disposiciones de este apartado, comprendidas del artículo 353-J al 353-U, se establece que, se entiende por trabajador académico, a quién corresponde regular los aspectos académicos, la jornada por la que puede ser contratado, la fijación de salarios, que no implica la violación de la igualdad de los mismos; cómo se formarán y cómo serán los sindicatos, dónde deben registrarse; las reglas para la contratación colectiva, la extensión de los contratos colectivos, cómo debe darse el aviso de suspensión y cómo se integrarán y funcionarán las juntas de conciliación y arbitraje permanentes, competentes, y los sistemas de seguridad para los trabajadores universitarios. Es, por tanto, necesario analizar racionalmente los artículos de dicho apartado, en su trascendencia, respecto a otros grupos de trabajadores mexicanos que deben ser incorporados al cuerpo y alcances de la Ley Federal del Trabajo, en aras de incorporarlos a la justicia social.

Respecto del trabajo en las universidades e instituciones de educación superior autónomas por ley, las relaciones laborales, en cuanto a su personal académico y administrativo, se norman por el apartado "A" del artículo 123 constitucional, en los términos y con las condiciones establecidas en la Ley Federal del Trabajo, conforme a las características propias de un trabajo especial, de manera que concuerde con la autonomía, la libertad de cátedra e investigación y los fines de las instituciones a la que a esta última se refiere. En relación con la UNAM, (en las demás universidades públicas se dan las mismas reglas) los nombramientos y contratos del personal docente se rigen por la ley orgánica, estatutos y reglamento de la propia institución. Para obtener la prórroga de contrato deben aprobar la evaluación del órgano competente de la institución respectiva, o según el contrato con los trabajadores lo señale; porque las instituciones académicas están facultadas para evaluar la labor del trabajador académico y así determinar la prórroga o renovación de su contrato, en caso de que la tarea a efectuar lo requiera y el trabajador sea aprobado en tal evaluación. Para los académicos no existe la cláusula de exclusión por separación ni por admisión. Es privativo de las universidades o instituciones autónomas por ley regular lo académico.

La anterior situación se determinó a partir de 1980, en que se adicionó al artículo 3^o. Constitucional la fracción VIII, en el sentido de que: "Las universidades y las demás instituciones de educación superior a las que la ley otorgue autonomía, tendrán la facultad y la responsabilidad de gobernarse a sí mismas;...." (Desde 1993 corresponde a la Fracción VII de dicho artículo). Por lo que, a partir de 1980, se aprobó y publicó el texto como capítulo XVII de la Ley

Federal del Trabajo, con la denominación de "Trabajo en las Universidades e Instituciones de Educación Superior Autónomas por Ley"; dando lugar a la apertura del registro de sindicatos universitarios. Quedando definidas las circunstancias de organización, desarrollo y alcances, para dichos trabajadores, en los términos de los artículos del capítulo que se da por transcrito, y se recomienda leer y releer con detenimiento, en orden a "sujetos de la relación laboral", en cuanto trabajador y empleador; "regulación del renglón académico"; "condiciones de trabajo", respecto de la jornada y salario; "relaciones colectivas", considerando al sindicato, el contrato colectivos y la huelga; "conflictos universitarios" y "seguridad social". Por lo que, es necesario, para tener una concepción completa de este importantísimo trabajo, estudiar y analizar, racionalmente, toda la normatividad afecta a dicho trabajo e instituciones en que se efectúa, ya que la universidad, a través de sus trabajadores, académicos y administrativos, es el crisol de donde emerge el conocimiento que ha de forjar al hombre nuevo, que con el conocimiento de la ciencia básica y aplicada, transformará a la sociedad actual, con medios para la subsistencia y el cambio del propio hombre en lo material, cultural y moral; es el crisol de quien ha de transformar al país a través de la educación y la cultura.

Motivo de análisis debe ser, en caso dado, el artículo 153-Ñ, en cuanto a representación sindical o en mesas directivas se trate, respecto a los trabajadores universitarios, ya que un jubilado que ocupe un cargo o imparta alguna clase o tenga a su cargo un grupo de alumnos, por conquista sindical, podría ser representante sindical o parte de la directiva de su gremio, porque llena las características de trabajador. Existe la taxativa que a continuación se advierte en cuanto a la firma de contrato con el patrón, no bien resuelta, para que los representantes sindicales puedan, o no, negociar y firmar el contrato de trabajo, si dichos representante ya están jubilados:

“Los sindicatos y las directivas de los mismos que se constituyan en las universidades o en las instituciones a las que se refiere este capítulo, únicamente estarán formados por los trabajadores que presten sus servicios en cada una de ellas y serán:

- I.- Personal académico;
- II.- de Personal Administrativo, o
- III.- De institución si comprende a ambos tipos de trabajadores.

PARTE DÉCIMA PRIMERA

CAPITULO PRIMERO LOS RIESGOS DE TRABAJO

"La teoría del riesgo profesional se inició en el siglo pasado y tuvo por objeto poner a cargo del empresario la responsabilidad por los accidentes y enfermedades que sufrieran los trabajadores con motivo de la profesión que desempeñaran. De aquella época a nuestros días se han transformado radicalmente las ideas; la doctrina y la jurisprudencia pasaron de la idea del "riesgo profesional" a la del riesgo de autoridad, para concluir en lo que se llama actualmente "riesgo de la empresa". De acuerdo con esta doctrina la empresa debe cubrir a los trabajadores sus salarios, salvo los casos expresamente previstos en las leyes, y además, está obligada a reparar los daños que el trabajo, cualquiera que sea su naturaleza y las circunstancias en que se realiza, produzca en el trabajador. De esta manera, se ha apartado definitivamente de la vieja idea del riesgo profesional: la responsabilidad de la empresa por los accidentes y enfermedades que ocurran a los trabajadores es de naturaleza puramente objetiva, pues deriva del hecho mismo de su funcionamiento"¹¹⁵ En la legislación, respectiva, se precisa que, los riesgos de trabajo tienen como finalidad la salud corporal y psíquica de los trabajadores como uno de los tesoros más valiosos de una sociedad; y que, su cuidado y la protección por parte del Estado, es una obligación elemental e irrecusable.

Las normas referentes a LOS RIESGOS DE TRABAJO, están contenidas en el TÍTULO NOVENO, de los artículos 472 al 515, de la Ley Federal del Trabajo. Destacando que, en el primero de dichos dispositivos legales se determina que, "LAS DISPOSICIONES DE ESTE TÍTULO SE APLICAN A TODAS LAS RELACIONES DE TRABAJO, INCLUIDOS LOS TRABAJOS ESPECIALES, CON LA LIMITACIÓN CONSIGNADA EN EL ARTÍCULO 352". En dicho título, se establece el concepto de riesgos de trabajo, señalándolos como *los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo*. Tomando en cuenta, **en primer lugar** que, se considera como *accidente de trabajo*, a toda lesión orgánica, perturbación funcional, inmediata o posterior, o la muerte, producida repentinamente en ejercicio, o con motivo del trabajo, cualquiera que sea el lugar y el tiempo en que se preste; sin pasar por alto que dicha definición es imprecisa, pues lo que señala son las consecuencias de un accidente y no lo que es en sí un accidente; porque, un accidente es un

¹¹⁵ Climent Beltrán, Juan B., Ley Federal del Trabajo, Comentarios y Jurisprudencia, vigésima séptima Edición, Edit. Esfinge, México, 2005, p. 332.

acontecimiento eventual o acción del que involuntariamente resulta un daño a las personas o a las cosas, y que sus consecuencias pueden ser una lesión orgánica, una perturbación funcional o la muerte. **Dichas consecuencias serán propiamente los riesgos de trabajo.**

El segundo elemento que comprende el concepto de riesgos de trabajo se encuentra definido en el artículo 475 de la Ley : "Enfermedad de trabajo es todo estado patológico derivado de la acción continua de una causa que tenga su origen o motivo en el trabajo o en el medio en que el trabajador se vea obligado a prestar sus servicios". Este concepto es ampliado por el artículo 481 al señalar: "La existencia de estados anteriores tales como idiosincrasias, taras, discrasias, intoxicaciones, o enfermedades crónicas, no es causa para disminuir el grado de la incapacidad, ni las prestaciones que correspondan al trabajador". Como se observa, puede ser que en el estado patológico intervengan también situaciones ajenas a la actividad laboral.

El objeto de regular en la Ley los riesgos de trabajo, es que si el trabajador expone su salud e integridad corporal en el desempeño de su trabajo en beneficio del patrón, éste tiene la obligación de reparar el daño económicamente. Esta circunstancia, ha sido, hasta ahora, el paliativo más efectivo ante cualquier merma que sufra el trabajador en su salud o integridad corporal en el desempeño de su trabajo. No omitir que, en los accidentes en el camino al trabajo, reside una novedad en la Ley de 1970, pues anteriormente no estaba regulado; se incluyó bajo la influencia del artículo 35 de la Ley del Seguro Social de 1942, que establecía como accidente de trabajo "los que se realicen en las circunstancias y con las características que especifica la Ley Federal del Trabajo, así como aquellos que ocurran al trabajador al trasladarse directamente de su domicilio al lugar en que desempeña su trabajo o viceversa"; porque, la profesionalidad del riesgo depende de si el accidente se produce en el traslado directo del trabajador a su trabajo o a su domicilio. Incluso, pueden existir riesgos de trabajo no sólo en el traslado mencionado, sino también fuera del lugar de trabajo, por ejemplo, al momento de ir a tomar los alimentos. Al respecto la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en una tesis relacionada, establece que no es elemento indispensable para considerar a un accidente como riesgo de trabajo, el que ocurra dentro de la jornada de trabajo.

Existen diversas teorías sobre riesgo de trabajo, entre las que se encuentra: la "*Teoría del riesgo profesional*", la cual es la de mayor aceptación y la que adopta la Ley, sostiene que los empresarios deben asumir la responsabilidad de los riesgos de trabajo que la industria produce, pues si del trabajo realizado por los trabajadores obtiene una utilidad, deben también reparar las consecuencias que los riesgos de trabajo ocasionan a los trabajadores, la determinación de la indemnización por causa de riesgo de trabajo estará sujeta a una tarifa, que en nuestro país se determina en base al salario; y la "*Teoría del riesgo social*", está orientada hacia los *regímenes de seguridad social*, pues

sostiene que si los riesgos de trabajo *derivan del sistema laboral existente*, es a éste al que se le debe imponer la responsabilidad por los riesgos de trabajo, o sea, a toda sociedad y no sólo a una empresa en concreto, esta teoría desborda el riesgo de trabajo y contempla, además, circunstancias ajenas al trabajo del obrero, tales como los seguros sociales por causas de maternidad, enfermedades en general, matrimonio, etcétera; asimismo, evita la insolvencia del patrón con respecto a la indemnización por riesgos de trabajo, pues como el mismo es atribuible a toda la sociedad, siempre se tendrán recursos para asumir tal responsabilidad.

La responsabilidad patronal supone la violación de una norma principal, que actualiza la consecuencia jurídica prevista en la hipótesis normativa. En el derecho positivo mexicano las normas violadas que dan lugar a la responsabilidad patronal, son las que establecen las obligaciones patronales en materia de higiene y seguridad, como son las contenidas en los artículos 132, fracciones XVI y XVII, 509 y 512 de la Ley Federal del Trabajo.

En caso de incumplimiento de la obligación de observar en la instalación de los establecimientos las normas de seguridad e higiene o las medidas legales para prevenir riesgos de trabajo, el patrón se hará acreedor a una sanción de carácter económico de 15 a 315 veces el salario mínimo general; esta multa se duplicará, si la irregularidad no es subsanada dentro del plazo que se conceda para ello (artículo 994, V). El riesgo de trabajo genera una responsabilidad que el patrón debe asumir, y que será diferente según la gravedad de las consecuencias originadas por el riesgo de trabajo, pudiendo ser éstas, de manera general, incapacidad o muerte.

La doctrina define la INCAPACIDAD como la disminución o pérdida de la aptitud para el trabajo, como consecuencia de una alteración anatómica o funcional del cuerpo humano. Podemos encontrar en esta definición un elemento para fundar la responsabilidad patronal. Es decir, la disminución que sufre el trabajador en su capacidad económica para obtener un ingreso. De esta forma lo que se indemniza no es el daño fisiológico en sí mismo, sino la imposibilidad de obtener un ingreso o la disminución de la capacidad para conseguirlo, como consecuencia de un riesgo de trabajo. *Cuando un trabajador sufre un riesgo de trabajo, tendrá derecho a prestaciones de carácter médico y económico*

Las prestaciones médicas son: asistencia médica y quirúrgica, rehabilitación, hospitalización, medicamentos y material de curación y aparatos de prótesis y ortopedia (artículo 487, fracciones I a V). Las prestaciones médicas de carácter médico, encuentran su origen en el deber humanitario de prestar ayuda a quien ha sufrido un riesgo, para evitar la agravación del daño. Es muy importante la asistencia médica inmediata en los casos de riesgos laborales, por lo que el artículo 504, fracción I, obliga a los patrones a contar con los medicamentos y material de curación para prestar los primeros auxilios, debiendo adiestrar

personal para que realice este servicio. Asimismo, el patrón que tenga más de 100 trabajadores a su servicio queda obligado a instalar una enfermería, que contará con los implementos necesarios y el personal competente, bajo el cuidado de un médico (artículo 504, II). En el caso de contar con más de 300 trabajadores se deberá instalar un hospital, dotado de los equipos, materiales y personal médico necesarios (artículo 504, III). Estas obligaciones pueden ser cubiertas con los servicios de algún sanatorio u hospital cercano que contrate el patrón, cuando se considere oportuno (artículo 504, IV).

A un trabajador no se le puede imponer, por parte del patrón, la asistencia médica quirúrgica, si tiene causa justificada y en tal caso no perderá los derechos de índole económico, según señala el artículo 507. En cuanto a prestaciones económicas a los trabajadores que sufran un riesgo y requieran de incapacidad, se atenderán en los términos de los artículos 478, 479, 480, 487, 491; practicándose exámenes médicos cada tres meses. Incluso, en algunos casos, el trabajador puede optar por el pago de una indemnización o seguir percibiendo el salario.

En los artículos que constituyen el presente rubro, se determina lo relacionado con los caso de muerte del trabajador; la tabla de enfermedades de trabajo; la tabla de evaluación de incapacidades permanentes; excluyentes de responsabilidad del patrón; los siniestros producidos por falta inexcusable del patrón; lo relacionado con las enfermedades generales; el deber patronal de información en caso de riesgo.

Es de suma importancia señalar lo relativo a "LA SUBROGACIÓN DE RESPONSABILIDADES POR EL IMSS"; ya que el artículo 123 Constitucional en su Fracción XXIX considera como de utilidad pública la expedición de la Ley del Seguro Social, la cual contendrá seguros de invalidez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, de enfermedades y accidentes y otros con fines análogos. Lo anterior, porque el régimen obligatorio del Seguro Social, tiende a comprender a todos los trabajadores de cualquier actividad; por eso, se ha venido ampliando hacia el campo, aun cuando no lo suficiente; y, resulta necesario, llevarlo hasta los que han quedado desocupados o que por causa inimputable a ellos, permanecen desempleados, (el Seguro Popular está muy lejos de satisfacer esta necesidad social). Es obligación del patrón inscribir a sus trabajadores en el Instituto; de hacerlo, quien responde por los riesgos de trabajo es el propio Instituto Mexicano del Seguro Social; ya que, el artículo 53 de la Ley del seguro Social precisa que: "El patrón que haya asegurado a los trabajadores contra riesgos de trabajo, quedará relevado, en los términos que señala esta Ley, del cumplimiento de las obligaciones que sobre responsabilidad por esa clase de riesgos establece la Ley Federal del Trabajo".

Determina, la Ley de pensiones, para el caso de invalidez en el supuesto de haberse cubierto 250 cotizaciones semanales después de asegurado el

trabajador. El seguro o pensión por vejez opera cuando el individuo tiene 65 años de edad y se justifique el pago de 1,250 cotizaciones semanales. En caso de cesantía por edad avanzada, el asegurado debe acreditar 60 años de edad, no tener empleo y 1,250 semanas de cotización. También tiene derecho el asegurado a la ayuda para gastos de matrimonio, cuando tenga pagadas 150 semanas de cotización en el seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, en la fecha de la celebración del matrimonio, y en cuantía será igual a treinta días de salario mínimo general que rija en el D. Federal.

Como ya quedó asentado, lo anterior se sustenta, jurídicamente, en los términos y condiciones en que se precisa en las disposiciones que comprende el TITULO NOVENO, que incluye los artículos 472 al 515 de la Ley Federal del Trabajo; en donde se mencionan los rubros correspondientes al AMBITO DE APLICACIÓN DE LAS DISPOSICIONES DE ESTE CAPÍTULO; LO QUE SE ENTIENDE POR RIESGO DE TRABAJO; Y POR ACCIDENTE DE TRABAJO; Y, QUÉ POR ENFERMEDAD DE TRABAJO; A QUÉ SE CONSIDERAN ENFERMEDADES DE TRABAJO; QUÉ PUEDEN PRODUCIR LOS RIESGOS CUANDO SE REALICEN. Por lo que en obvio de espacio, se recomienda leer dichas disposiciones legales, con toda atención y detenimiento, de preferencia en la Ley Federal comentada y señalada al pie de página, al principio de este rubro. Incluso, hacerlo con auxilio de profesionales expertos en MEDICINA DEL TRABAJO, que ayuden a descifrar las "Tablas de Enfermedades del Trabajo" y las "Tablas de Evaluación de Incapacidades Permanentes", a que aluden los artículos 513 y 514, en su orden, de la Ley Federal del Trabajo.

CAPÍTULO SEGUNDO LA PRESCRIPCIÓN

A manera de rúbrica, señalamos que la prescripción, se regula en el la Ley Federal del Trabajo, en los artículos 516 al 522, siendo un medio de adquirir el dominio de una cosa o de liberarse de una carga, de una obligación, mediante el transcurso del tiempo bajo las condiciones que establece la propia ley. Según sus consecuencias finales, puede ser adquisitiva (usucapión) o positiva, cuando se adquieren los derechos y la extintiva (negativa o liberatoria) mediante la cual el deudor puede liberarse de una obligación. La falta de actividad del acreedor, es uno de los elementos de *la extintiva*, la que comprende dos situaciones: una por el uso, o sea, cuando el acreedor no se encuentra de hecho en el ejercicio de sus derechos, y la segunda que es, la que se denomina el olvido de ejercitar el remedio que presta la misma Ley para colocar el hecho en armonía con el derecho, lo que constituye la acción. Debe de señalarse que, si un acreedor es inactivo en el ejercicio de su derecho, cuando teniendo la posibilidad jurídica de ejecutar la acción correspondiente para entrar en el uso de su derecho, no ha querido o se ha olvidado de llevar a cabo su ejercicio, corre el riesgo de perderlo, porque, la acción no se extingue por sí misma, ya que puede defenderse en la vía de excepción, puesto que el juez, no la puede declarar de oficio.

En el Derecho del Trabajo se conoce solamente la extintiva, porque nuestro estatuto no regula la adquisición de bienes; en donde la doctrina establece tres requisitos como condiciones esenciales para que opere: la falta de actividad del acreedor, el transcurso del tiempo y la exposición que haga el deudor. El objeto radica en evitar los frecuentes litigios sobre la legitimidad del derecho de propiedad, dar un límite temporal, y no romper el principio de la seguridad jurídica, bajo el amparo de cualquier acción que fuera a perturbar la posesión, llegándose a un anarquismo completo en la sociedad en que se vive. *Encuentra su fundamento en el interés público.* Solo que, surge el problema al determinar si existe, en materia laboral, alguna razón de interés u orden público para arrancar al obrero los derechos de su fuerza de trabajo por el sólo transcurso del tiempo; como también importa considerar si es de orden público que la clase que detenta el capital, se aproveche de los plazos perentorios de la misma que se establecen en la Ley Laboral, durante el tiempo en que el obrero no quiso, o no supo llevar a cabo el ejercicio de sus derechos, por negligencia, incluso, sean o no causa suficiente para la prescripción; cuando la cantidad de trabajadores ignorantes de la existencia del ordenamiento legal que la rige, no encuentra apoyo en las autoridades para ello.

La Ley Federal del Trabajo se refiere a la prescripción extintiva, con características propias y distintas a la institución en el derecho civil, y en esa forma regula sus derechos y obligaciones al respecto. Así que, determina que, las

acciones que nazcan de este Ley o del contrato de trabajo, prescribirán en un año, que se contarán a partir del día siguiente a la fecha en que la obligación sea exigible, con las excepciones que consigna la propia Ley. En Derecho Procesal del Trabajo, hemos enunciado que opera, por disposición de la Ley, la prescripción; porque tiene lugar cuando ha transcurrido el tiempo que se fija para el ejercicio de un derecho, que debemos distinguir de la prescripción que tiene lugar cuando no se hace valer oportunamente.

La prescripción, de las acciones que nazcan de la ley, del contrato individual o colectivo, prescriben en un año, en general. Al decir de Trueba Urbina, la prescripción entendida por la ley, la doctrina y la jurisprudencia, como una excepción de carácter perentorio, solo puede ser estudiada por el juzgador cuando se alegue por la parte a quien beneficie precisamente dado el principio que debe regir la sentencia, esto es, que sin haberla hecho valer oportunamente, el juzgador se encuentra impedido de estudiarla oficiosamente. Afirma que no debería darse en perjuicio del trabajador.

El Doctor José Dávalos, en su Derecho Individual del Trabajo, en apretada síntesis, hace referencia a la "prescripción", en materia laboral. Sin embargo, considera que, en cierta forma, este TITULO, corresponde a la parte PROCESAL, del DERECHO LABORAL; porque a decir de Miguel Cantón Moller, "...respecto de los términos y su necesidad procesal, para que la actividad jurisdiccional sea expedita, el tiempo juega un papel muy importante, debido a que existen derechos y obligaciones de las partes y de la autoridad, que pueden quedar sujetos a su cumplimiento voluntario e indefinidamente aplazados.... Y, se fijan términos fatales (en el derecho procesal) para la realización de determinados actos. Por lo que, como puede verse de las definiciones anteriores, los términos tienen una importancia capital en el desarrollo del procedimiento.

La Ley Federal del Trabajo señala diversos términos en el artículo 516 y siguientes. Ciertamente, se trata de los términos para la prescripción de las acciones, es decir están en forma negativa. En lo general las acciones en materia de derecho del trabajo deben ejercitarse antes del plazo de un año...en el caso se encuentran las acciones de los trabajadores...".¹¹⁶

Coinciden, entre otros, en que se trata de términos para la prescripción de las acciones (derechos) si no se actúa, Francisco Ross Gámez, al mencionar que "... otro' efecto, que los procesalistas señalan es que, la demanda, es la interrupción de la prescripción, pues de acuerdo con nuestra leyes procesales, la sola presentación de la demanda interrumpe la prescripción..."¹¹⁷ o sea que, hablan del proceso; y, por tanto, el tema es considerado como parte material del derecho laboral, porque solo se hace valer en el proceso. Sin embargo, sino se

¹¹⁶ Cantón Moller, Miguel. Lecciones de Derecho Procesal del Trabajo, Edit. Pac, México, 1995, pp. 96- 97.

¹¹⁷ Ross Gámez, Francisco, Derecho Procesal del Trabajo Edit. Cárdenas Editor, México, 1986, p. 307.

hace valer subsiste como derecho para quien adquiere bienes o derechos o se le extinguen obligaciones; ya se trate de la positiva o negativa, respectivamente.

En síntesis, tal como lo señala el Doctor Dávalos, la prescripción se determina como un modo de extinción de derechos resultante del silencio de la relación jurídica de que emanan, durante el tiempo marcado en la ley, derivado del Código civil y aplicado a la materia laboral; y que la prescripción debe pedirla el que se beneficie con ella, ya que no es permitido a las Juntas salirse de la litis establecida para el caso concreto. Que, contra quienes afirman que no debe aplicarse en materia laboral, (Trueba Urbina) porque las normas de éste son irrenunciables, porque tienen carácter de "orden público" (Art. 123, Const. Frac. XXVII, inciso g) y 5º. de la Ley. Gustavo Radbruch, sostiene que, ya extintiva, ya adquisitiva, debería aparecer en todo régimen de derecho, a virtud de la certeza que sólo se ve plasmada cuando existe una seguridad jurídica, que se alcanza con el funcionamiento de la prescripción; con el que concuerda, porque un "estado de derecho" se rige por normas, dentro de las cuales se deben prever todos los supuestos imaginables; porque un trabajador no debe presentar su demanda en cinco años, después de despedido. Descapitalizaría la empresa. Se necesita la seguridad jurídica que haga a la relación laboral más bonancible y se eviten acciones que trastocuen el estado de derecho, en el que debe existir una seguridad jurídica, que no sea afectado por una acción dolosa.

Obviamente, reitera el Dr. Dávalos,¹¹⁸ todo plazo de prescripción se puede interpretar a contrario sensu, porque una de las partes gana un derecho y la otra lo pierde y, que en materia laboral existen dos clases de términos: al primero se le denomina general, cuando la Ley establece el plazo de un año para ejercitar la acción, y el segundo específico, para lo cual se señalan plazos de un mes, dos y dos años, atendiendo siempre a circunstancias especiales y no pudiéndose aplicar por analogía o mayoría de razón a casos distintos; por lo que, cada situación debe considerarse de acuerdo con cada una de las siete disposiciones jurídicas que se precisan, según en la cual enmarque o empotere cada caso específico de que se trate; tomando en cuenta el término de la prescripción, la suspensión e interrupción de la misma, los cómputos y demás circunstancias de cada caso.

¹¹⁸ Dávalos, José, Derecho Individual del Trabajo, 16ª. Edición, Edit. Porrúa, México 2007, p. 420.

COLOFON

Consciente de que el trabajo es el factor primigenio, fundamental e irrecusable de la conversión del primate en hombre, el único ser de la creación, capaz, por siempre, de dar solución adecuada a todos los problemas (por ahora a punto de convertir esta sociedad en un pandemónium), a través de sus instituciones, presentes y futuras, en la medida en que vayan logrando la igualdad justa y humana entre los miembros de la misma, he de concluir transcribiendo el colofón que en su obra, sobre la parte nuclear del derecho, asienta el tenaz, creativo, honesto y probo Dr. José Dávalos; en el que sólo habría que agregar que, los dioses no han creado al hombre, sino a la inversa, y con ello, podido transformar la naturaleza en su beneficio, y que, el riesgo, hoy se revertiría en su contra, por la ambición de una minoría voraz.

"La mayor riqueza, (asentó), de un hombre son su pueblo y su trabajo. Tesoro de una nación: el hombre. La persona humana, hombre o mujer, y todos los valores que conlleva. El hombre-creador. El hombre-señor del espacio, del suelo y del subsuelo. El hombre-destino personal, destino trascendente. Valor de una sociedad: el trabajo-continuación de lo humano. El trabajo, transparencia de lo humano; destello de su creación. El trabajo, fundamento social. El trabajo, salvación de los pueblos". (El trabajo, forjador del hombre)

"El trabajo-cristalización humana. El trabajo, historia y presente [...] El trabajo, perspectiva que afirma, que hace en el tiempo y en el espacio a este hombre de carne y hueso. En su frente brilla ese punto de luz del homo sapiens, del homo creador, que lo hace eterno. Pensamiento hablado y escrito. Hoy: hombre-trabajo-pueblo. Hoy: sentido de la historia. Hoy: alborada de tantos mañanas, porvenir que tratan de descifrar los futurólogos; mañanas y porvenires que no son, por cierto, objeto de nuestro empeño".

"Porque al inicio del siglo nuevo, lo que nos preocupa es el momento que nos ha tocado vivir. Es decir, de lo que estoy haciendo y de lo que puedo hacer hoy. Lo que tengo en mis manos, lo que tengo en mi conciencia, lo que tengo en el corazón. Hoy: vértice que puede ser clausura o principio; oscuridad perpetua o plenitud de luz. Como sabiamente lo ha dicho el maestro brasileño Mozart Víctor Russomano: "Vivimos en el siglo XX. Para nosotros, hombres de esta centuria y dentro de ella, ciudadanos de países subdesarrollados, más importante que pensar en los siglos venideros, con todas sus maravillas, es atender las

realidades contundentes que nos rodean, nos hieren y esperan de nosotros respuestas o soluciones."¹¹⁹

"Esto es lo valioso en el hombre: su trabajo de hoy y el de todos los días; su estudio de hoy, su investigación de hoy. Esto es lo perennemente maravilloso en el hombre; su lección de hoy, su entuerto de hoy, su quehacer de hoy y de todos los días, de todos los meses, de todos los años".¹²⁰

¹¹⁹ Russomano, Mozart Víctor: La Estabilidad del Trabajador en la Empresa. UNAM, 3ª Edición, México, 1983, pp. 197 y 198.

¹²⁰ Dávalos, José, Derecho Individual del Trabajo, 16ª Edición, Edit. Porrúa, México, 2007, p. 451.

BIBLIOGRAFÍA

Porrás y López, Armando, Derecho Procesal del Trabajo, Edit. Porrúa, México 1971.

Trueba Urbina, Alberto, Nuevo Derecho del Trabajo, Edit. Porrúa, México, 1977.

Trueba Urbina, Alberto, Nuevo derecho Procesal del Trabajo, Edit. Porrúa, México, 1978.

Trueba Urbina, Alberto y Trueba Barrera Jorge, Ley Federal del Trabajo Comentada (Comentario y Jurisprudencia), Edit. Porrúa, México, Última Ed.

Cavazos Flores, Baltazar, Ley Federal del Trabajo Comentada, Tematizada y Sistematizada, 32ª Ed., Edit. Trillas, México, 2006

Lastra Lastra, José Manuel, Derecho Sindical, Segunda Edición, Edit. Porrúa, México, 1993.

Valenzuela, Arturo, Derecho Procesal del Trabajo, Principios Fundamentales de la Relación Procesal, José M. Cajica Jr., S. A. México, Buenos Aires, 1959.

De Buen, Néstor, Derecho del Trabajo, Novena Edición, Edit. Porrúa, México, 1992.

De Buen Lozano, Héctor, Derecho Procesal del trabajo, Edit. Porrúa, México, 1995.

De la Cueva Ramírez, Mario, Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomos I y II, 5ª. y 6ª. Ediciones, respectivamente, Edit. Porrúa, México, 1988.

Castoreña, J. Jesús, Manual de Derecho Obrero, Ensayo de Integración de la Doctrina Mexicana del Derecho Obrero, 2ª. Ed., Biblioteca de la Universidad Autónoma de México, 1949.

Castoreña, J. Jesús, Procesos del Derecho Obrero, Biblioteca de la UNAM, imprenta "Didot", S. A. de C. V., México, sin fecha de edición.

Ramos, Eusebio, Derecho Sindical, Editorial Cárdenas Editor y Distribuidor, México, 1978.

Climént Beltrán, Juan B., Derecho Sindical, Edit. Esfinge, México, 1990.

Climént Beltrán, Juan B., Elementos de Derecho Procesal del trabajo, Edit. Esfinge, México, 1989.

Climént Beltrán, Juan B., La modernidad Laboral, Edit. Esfinge, México, 2000.

Santos Azuela, Héctor, Derecho del Trabajo, Edit. Mc-Graw. Hill, serie Jurídica, México, 1998.

Barajas Montes de Oca, Santiago, Derecho del Trabajo, editorial Universidad Nacional Autónoma de México, 1990.

Dávalos, José, Derecho Colectivo y Derecho Procesal del Trabajo, Editorial. Porrúa, México, 2004.

Dávalos, José, Derecho Individual del Trabajo, 16^a. Edición, Editorial Porrúa, S.A. de C. V. México, 2007.

Bouzas Ortiz, José Alfonso, Derecho Colectivo y Procesal del Trabajo, editorial Iure, Colección Textos Jurídicos, México, 2006.

Borrell Navarro, Miguel, Análisis, Práctica y Jurisprudencia del Derecho Mexicano del Trabajo, 7^a. Edición, Editorial Sista, México, 2001.

Ross Gámez, Francisco, Derecho Procesal del Trabajo, Primera Reimpresión, Editorial Cárdenas Editor y Distribuidor, México, 1991.

Delgado Moya, Rubén, Antología de derecho Procesal del Trabajo, editorial Sista, México, 2001.

Puig Hernández, Carlos A., Teoría y Práctica de la Huelga en México, Editorial Porrúa, México, 1989.

Puig Hernández, Carlos A., Temas Sobre la Huelga, prólogo de Néstor de Buen, Editorial Porrúa, México, 2007.

Ascencio Romero, Ángel, Derecho Procesal del Trabajo, editorial Trillas México, 2006, Prólogo del Maestro Guillermo Hori Robaina...

Briceño Ruíz, Alberto, Derecho Individual del Trabajo, Editorial Colección Textos Jurídicos Universitarios, México, 1985.

Reynoso Castillo, Carlos, Derecho del Trabajo, Panorama y Tendencia, Editorial Porrúa, Universidad Autónoma Metropolitana y Cámara de Diputados, México, 2006.

Canales Méndez, Javier G., recopilador, Ley Federal del Trabajo, Comentada, artículo por artículo, jurisprudencia, doctrina, concordancias legales y tratados internacionales, EDITORES LIBROS TÉCNICOS, Edición Especial, México, 2008.

Cantón Moller, Miguel, Lecciones de Derecho Procesal del trabajo, Edit. Pac, México, 1995.

Charis Gómez, Roberto, Reflexiones Jurídica Laborales, Edit. Porrúa, México, 2000

Cantón Moller, Miguel, Los Trabajos Especiales en la Ley Laboral Mexicana, Editorial Cárdenas editor y Distribuidor,

Cabanellas, Guillermo, Compendio de Derecho Laboral y Diccionario de Derecho Laboral, Bibliográfica Omeba, 1968 y 1992, respectivamente.

Ibarra Flores, Román, Valores Jurídicos y Eficacia en el Derecho Laboral Mexicano, Edit. Porrúa, México, 2002.

De Ferrari, Francisco, Derecho del trabajo, Cuatro Tomos, Edit. Cárdenas Editor y Distribuidor.

Bailón Valdovinos, Rosalio, Derecho Laboral, teoría, diccionario, preguntas y respuestas, Edit. Mundo Jurídico, México, 1992.

Patricia Kurczyn Villalobos, Carlos Reynoso Castillo y Alfredo Sánchez Castañeda, "Derecho Laboral Globalizado". Edit. Universidad Nacional Autónoma de México, 2007.

José de Jesús Orozco Hernández, "Régimen de las Relaciones Colectivas de Trabajo en la Universidades Públicas", editorial: Universidad Nacional Autónoma de México", México, 2007.

Patricia Kurczyn Villalobos, Coordinadora, ¿Hacia un nuevo derecho del trabajo?, 2007, Editorial: Universidad Nacional Autónoma de México, 2007.

Agosto del 2013 dos mil trece.

Amando Chávez Chávez