

879309

15

UNIVERSIDAD LASALLISTA BENAVENTE

FACULTA DE DERECHO

**CON ESTUDIOS INCORPORADOS A LA UNIVERSIDAD
NACIONAL AUTÓNOMA DE MEXICO
CLAVE; 890309**

**“LA VIOLACIÓN DE LAS GARANTÍAS SOCIALES EN LA NO
APLICACIÓN DE LA LEGISLACIÓN LABORAL EN LOS
TALLERES FAMILIARES”**

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:

LICENCIADO EN DERECHO

P R E S E N T E

DANIEL DIAZ VARGAS

CELAYA, GTO.

2002



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

INDICE

Pág. N°

INTRODUCCIÓN.

CAPITULO PRIMERO. DERECHO SOCIAL.

1.1. - Definición de Derecho.	1
1.2. - Derecho Social.	2
1.3. - Formación de la expresión Derecho Social.	3
1.4. - Ubicación del Derecho Social dentro de la Clasificación General del Derecho.	7
1.5. - El Derecho del Trabajo como parte del Derecho Social.	8

CAPITULO SEGUNDO EL DERECHO DEL TRABAJO.

2.1. - Formación Histórica, Origen y Desarrollo del Derecho del Trabajo.	9
2.2. - Origen, Creación y Antecedentes del Derecho del Trabajo en México.	11
2.3. - Diferentes denominaciones del Derecho del Trabajo.	14
2.3.1. - Legislación Industrial.	14
2.3.2. -Derecho Obrero.	15
2.3.3. -Derecho del Trabajo	15
2.3.4. -Derecho Laboral	16
2.4. - Definición de Derecho del Trabajo.	17
2.5. - Naturaleza Jurídica del Derecho del Trabajo.	20
2.6. - Características del Derecho del Trabajo.	20
2.6.1. -El Derecho del Trabajo es un Derecho de la clase trabajadora.	20
2.6.2. - El Derecho del Trabajo como un Derecho protector de la clase trabajadora.	21
2.6.3. -El Derecho del Trabajo como un Derecho en Expansión.	23
2.6.4. -El Derecho del Trabajo como mínimo de garantías sociales para los trabajadores.	24
2.6.5. - El Derecho del Trabajo; Derecho irrenunciable e imperativo.	25
2.6.6. -La Teoría de que el Derecho del Trabajo es Derecho reivindicatorio del proletariado.	26
2.6.7. -Como un instrumento de Coordinación y Conjugación	

de los intereses que se dan en las Empresas.	27
2.6.8. -El Derecho del Trabajo es un Derecho unitario compuesto por varias partes.	27
2.6.9. -El Derecho del Trabajo es Derecho inconcluso.	29
2.6.10. -Carácter Humanista.	30
2.6.11. -Carácter Prospectivo.	30
2.6.12. -Carácter Sociografico.	30
2.6.13. -Carácter Dinámico.	31
2.7. -Principios de Derecho del Trabajo.	32
2.7.1. -Principio de Preeminencia.	33
2.7.2. -Principio de Dignidad.	34
2.7.3. -Principio de Vitalidad.	34
2.7.4. -Principio de Libertad.	34
2.7.5. -Principio de Dotación.	35
2.7.6. -Principio de Igualdad.	35
2.7.7. -Principio de Desigualdad.	36
2.7.8. -Principio de Nivelación.	36
2.7.9. -Principio de Producción.	37
2.7.10. -Principio de Protección.	37
2.7.11. -Equilibrio en las relaciones entre trabajadores y patrones.	37
2.7.12. -La idea del Trabajo como un Derecho y un Deber Social.	39
2.8. -Fines del Derecho del Trabajo.	39
2.8.1. -Fines Jurídicos.	41
2.8.2. -Fines Éticos.	41
2.8.3. -Fines Económicos.	42
2.8.4. -Fines Culturales.	42
2.8.5. -Fines Políticos.	42

CAPITULO TERCERO

SUJETOS DE LA RELACIÓN DE TRABAJO.

3.1. - Sujetos que intervienen en la Relación de Trabajo.	43
3.2. - Trabajador.	44
3.2.1. - Condición Social de Trabajador.	44
3.3. -Terminología.	46
3.4. - Concepto de Trabajador.	46
3.4.1. -Trabajador Funcionario.	47
3.4.2. -Trabajador Socio.	48
3.4.3. -Trabajador de Confianza.	48
3.4.4. -Representantes del Patrón.	49
3.5. -Patrón.	50
3.5.1. -Terminología.	50
3.5.2. -Concepto de Patrón.	50
3.5.3. -Representantes del Patrón.	51

3.5.4. -Intermediarios.	52
3.5.5. -Patrón Sustituto.	53
3.6. -Los sujetos de las relaciones colectivas de trabajo.	54

CAPITULO CUARTO EL CONCEPTO DE TRABAJO.

4.1. -Definición naturaleza y alcance del vocablo Trabajo.	55
4.2. -El Concepto de Trabajo.	56

CAPITULO QUINTO RELACIÓN DE TRABAJO

5.1. -El Concepto de Relación Jurídica.	62
5.2. -Relaciones Jurídicas existentes antes de la prestación de Trabajo.	64
5.3. -Relaciones Jurídicas existentes durante la prestación de Trabajo.	64
5.4. -Relaciones Jurídicas existentes después de la prestación de Trabajo.	65
5.5. -Relación de Trabajo.	65
5.5.1. -Elementos de la Relación de Trabajo:	65
5.6. -Clasificación de las Relaciones Jurídicas.	66
5.7. -Fuentes de la Relación de Trabajo.	67
5.7.1. -Los precedentes de la Teoría de la Relación del Trabajo.	70
5.8. -La Teoría de la relación de Trabajo y el Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo.	71
5.9. -La idea de la Relación de Trabajo.	72
5.10. -Formación de la Relación del Trabajo.	73
5.11. -La presunción de la Relación Laboral.	73
5.12. -Elementos de la Relación de Trabajo.	74
5.13. -Concepto de Subordinación.	74
5.14. -El problema de las formalidades en las Relaciones de Trabajo.	76

CAPITULO SEXTO TRABAJOS ESPECIALES

6.1. - Concepto de Trabajos Especiales.	78
6.2. -La relación entre el Derecho Común y el Derecho Especial.	81
6.3. - Clasificación de los Trabajos Especiales.	84

**CAPITULO SÉPTIMO.
INDUSTRIA FAMILIAR.**

7.1. - Análisis de la Industria Familiar.

86

CONCLUSIONES

BIBLIOGRAFÍA

INTRODUCCIÓN

La finalidad que se persigue en la realización de esta investigación consiste en hacer resaltar algo que a mi consideración es un problema muy grave que es la forma en que la Ley Federal del Trabajo regula a los Talleres Familiares pues los deja fuera de toda protección, esto es la principal inquietud en la realización del presente trabajo.

Considero que esta investigación merece una gran atención pues es un problema muy serio que debe ser objeto de un nuevo análisis por los juristas de tal forma que la justicia del trabajo sea pronta y expedita para que haga una regulación correcta de los Talleres Familiares. Para la realización de este trabajo me permití analizar los caracteres del Derecho del Trabajo así como sus principios y fines o finalidades, temas que considero importantes pues de ellos podemos entender el verdadero sentido del derecho del Trabajo y analizando estos podemos desprender que efectivamente los Talleres Familiares se encuentran desprotegidos. También analizamos las Relaciones de trabajo y los sujetos de la relación de trabajo un tema muy importante para esta investigación pues si podemos configurar una relación de trabajo en los talleres familiares sería un gran indicador de la forma equivocada y errónea de la regulación de los Talleres Familiares.

Para la elaboración de esta Tesis que lleva como título "La violación de las garantías sociales en la no aplicación de la legislación laboral en los Talleres Familiares" tome en consideración la situación jurídica actual de los Talleres Familiares que deja mucho que desear frente al espíritu del Derecho del Trabajo pues considero los deja en total desprotección.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Con la realización del presente trabajo pretendo exponer el resultado de un estudio de investigación que tiene por intención llamar la atención para que se den cuenta del problema de los Talleres familiares.

Estas son entre otras las consideraciones por las cuales realizo esta investigación en la cual tratare de demostrar que los Talleres Familiares efectivamente se encuentran desprotegidos por la Ley Federal del Trabajo. Sin embargo cabe señalar que con esta investigación no se agota en lo mínimo el tema en cuestión, sino que más bien este trabajo constituye una puerta de entrada a un campo inexplorado cuyos estudios deben ser retomados por próximas investigaciones.

También quiero aclarar que esta investigación la realizo de una forma constructiva y que esto lo hago con la intención de que el derecho del trabajo mejore para que proteja a los trabajadores, también quiero aclarar que yo siempre seré una persona que estaré aprendiendo cada día que pase, pues pienso que aunque alguien sepa mucho debe de considerarse como un alumno que esta en condiciones de aprender mas y por tal motivo esta investigación la hice como un alumno que esta aprendiendo y no como una persona que lo sabe todo, por esto esta investigación puede tener algunos detalles que son criticables pero que iré mejorando cada día que pase pues pienso aprender mas cada día de mi vida.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

CAPITULO PRIMERO DERECHO SOCIAL

1.1.- DEFINICIÓN DE DERECHO

En este Capítulo trataremos de explicar donde se encuentra el Derecho del Trabajo en la clasificación del Derecho y veremos que el Derecho del Trabajo es una sub-rama de una nueva rama dentro de la clasificación del Derecho que es la del Derecho Social, pero primero para iniciar esta investigación analizaremos etimológicamente la palabra **D E R E C H O**, que proviene de la voz latina **IUS** que evoca la idea de justeza o ajustamiento¹ o justo y también de la voz latina **DIRECTUS** que quería decir recto, lo que es justo, lo rfgido. Deriva también de la palabra latina **DIRECTUM** el cual deriva de **DIRIGERE** que evoca la idea de enderezar, dirigir, encaminar. Así pues derecho implica dirección, guía, ordenación, regulación y se podía entender que quería decir "Lo que es conforme a las reglas" es decir a la Ley.

Es muy difícil dar la definición de Derecho pues los juristas no se han puesto de acuerdo para definir al Derecho en forma unánime sin embargo y para efecto de esta investigación analizaremos varias definiciones que nos proporcionan algunos autores que manifiestan:

El Derecho es un medio de control social en virtud de que a través de la amenaza de una sanción, la aplicación y cumplimiento forzoso de la misma regula la conducta de los seres humanos.

¹ Santoyo Rivera, Juan Manuel: Introducción al Derecho, Editorial Yussim. México, 2000, Pág. 15.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Juan Manuel Santillo rivera dice " Derecho es un Conjunto de normas jurídicas que regulan la conducta de los individuos en la sociedad ".²

El Diccionario Jurídico Cepaza dice " Derecho designa un conjunto de normas o reglas que rigen la actividad humana en la sociedad y cuya inobservancia esta sancionada." Salvador Orizaba Monroy dice " El Derecho es un conjunto de normas jurídicas aplicables a la conducta social de los individuos.

De las definiciones que acabamos de analizar podemos decir, para efectos de esta investigación, que el Derecho es el conjunto de normas jurídicas que rigen las relaciones de los hombres dentro de la sociedad.

1.2.- DERECHO SOCIAL

Muchos autores dicen que el Derecho Social es una nueva rama del Derecho y algunos dicen que no lo pueden colocar ni dentro del Derecho Publico ni dentro del Derecho Privado pero otros la colocan como una rama del derecho publico.

Así tenemos que Héctor Fix Zamudio define al Derecho Social como: Conjunto de normas jurídicas nacidos con independencia de las ya existentes y en situación equidistante de la división tradicional del Derecho Publico y del Derecho Privado, como un tercer sector, una tercera dimensión que debe considerarse como un Derecho de grupo proteccionista de las mas débiles de la sociedad, un derecho de integración, equilibrador y comunitario.

² Santoyo Rivera, Juan Manuel: Introducción al Derecho, Editorial Yussim. México, 2000, Pág. 57.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Para Trueba Urbina: Derecho Social es el conjunto de normas, principios e instituciones que en función de integración protegen, tutelan y reivindican a los que viven de su trabajo y a los económicamente débiles.

Juan Manuel Santoyo Rivera: Dice que es el Conjunto de normas jurídicas de Derecho Publico Interno que son el resultado de una nueva concepción del hombre por el derecho que pretende regular equitativamente las relaciones que se dan entre el Estado y los diferentes grupos de particulares existentes en el contexto social principalmente los mas débiles y desprotegidos proponiéndose coartar la prepotencia de ciertas clases sociales y buscando alcanzar la paz social.³

Como vemos hay diferencia en los autores en cuanto a la clasificación del Derecho Social dentro de la clasificación, pero sin adentrarnos mas en este problema que es tema de otro estudio profundo, y para efectos de nuestra investigación podemos tomar la definición que del Derecho Social hace Alberto Trueba Urbina:

El Derecho Social 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.

1.3.-FORMACIÓN DE LA EXPRESIÓN DERECHO SOCIAL.

Una vez que sabemos que la expresión Derecho Social quiere decir conjunto de principios, instituciones y normas que en función de

³ Santoyo Rivera, Juan Manuel: Introducción al Derecho, Editorial Tussius, México, 2000, Pág. 61.

integración protegen, tutelan y reivindican a los que viven de su trabajo y a los económicamente débiles. Podemos ver que los inicios para la formación de la expresión Derecho Social comienza en México desde la Colonia pues como dicen en las "Leyes de Indias" España eró el monumento legislativo más humano de los tiempos modernos⁴ habfan contenidos, disposiciones o reglas en las que se establecfa normas de buen trato a los aborígenes para protegerlos, estas normas surgen porque los Reyes de España tenfan ideales de bondad y caridad y trataban de proteger a todas las personas que estaban bajo su reino aunque estas disposiciones estaban contenidas en "leyes" desgraciadamente en la practica no se llevaban a cabo, estas disposiciones eran normas muertas pues no se cumplfan pero lo significativo de esto es que hay inicios desde la Época Colonial del Derecho Social aunque en ese tiempo no se invocaba ese termino pero es Derecho Social por su intención y naturaleza del que hoy conocemos como Derecho Social, Posteriormente ya en la Época de la independencia y con los Insurgentes como Miguel Hidalgo I. Costilla, José María Morelos, entre otros encontramos inicios del Derecho Social aunque todavfa no se utiliza la expresión Derecho Social esto lo podemos ver en el mensaje de Don José María Morelos y Pavón dirigido al Congreso de Chilpancingo llamado Sentimientos de la Nación, 14 de Septiembre de 1813, en el que se pide entre otras cosas se mejore el jornal del pobre, que se modere la indigencia, en fin se pide mejoras para los mas necesitados, habfamos dicho que anteriormente a esto no se utilizaba la expresión "Derecho Social" y es hasta los años de 1850 mas o menos cuando se empieza a utilizar la expresión del Derecho Social esta atendiendo a su función de proteger a los mas débiles; a los jornaleros a las mujeres a los niños y a los huérfanos.

⁴ De La Cueva, Mario: El Nuevo Derecho Mexicano Del Trabajo, Tomo I, Editorial Porrúa S.A. México 1993, Pág. 38.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Decimos que antes no se usaba el termino "Derecho Social", con los fines a los que esta atendiendo pues en otros paises, lo usaban pero decfan que todo en Derecho era Social y así lo tenfan contenido en todas las ramas del Derecho y al final del siglo XIX en Europa empieza la discusión de que el Derecho Social es una rama independiente del Derecho Publico y el Derecho Privado, pues el Derecho Social ya no debfa ser considerado como antes, esto es que todo el Derecho era Social sino que debería de considerarse como un derecho cuyo objeto es incorporar al individuo en la comunidad para su beneficio y a incorporar a la comunidad como grupo en el Estado; Así tenemos pues que en Europa empieza a adquirir significación propia el "Derecho Social" al margen de la tradición de que todo el Derecho es Social, es así como se destaca un nuevo sentido al Derecho Social.

En nuestro país todavía para esos mismos años de finales del siglo XIX se conocfa nada mas la división tradicional del Derecho Publico y del Derecho Privado, todavía no utilizaban el termino Derecho Social como lo empezaban a hacer en Europa por eso es que, las ideas sociales que se tenfan desde la Época de la Colonia con las Leyes de Indias en las que se establecfan entre otras normas la protección de los hombres y de los trabajadores, en la Época de los Insurgentes que ya en el lapso de todo ese tiempo hay muchas ideas sociales que se venfan cuajando, lamentablemente no llegaron a contenerse en Leyes propias y con la caracterfstica propia del Derecho Social y los juristas de esos tiempos de finales del siglo XIX incluían por ejemplo el Contrato de prestación de servicios en el Código Civil y lo denominaban "Contrato de obras" y que incluía la prestación de servicios personales lo cual ahora sabemos es regulado por la Ley Federal del Trabajo, en ese tiempo el trabajo era considerado como Artículo de Comercio pues hay que recordar que todo el

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Derecho lo dividían en Derecho Público y Derecho Privado y en estos incluían al Derecho Social.

En el siglo XX habían ya mucho más balbuceos sobre Derechos Sociales pero todavía en ningún país nacía el verdadero Derecho Social hasta que llegó la Revolución Mexicana en la que se expiden Decretos con verdadero carácter social y con los fines y objetivos del "Derecho Social" con el Constituyente de 1916 y 1917, el cual crea la Constitución de 1917 y se plasman las ideas sociales que se venían desarrollando desde la Colonia con las Leyes de Indias y principalmente en el Artículo 123 de la Constitución de 1917, quedando definido que dichas bases son jurídico-sociales con las que se queda por fin establecido la expresión de "Derecho Social" independiente del Derecho Público y del Derecho Privado. "Así nació nuestra Declaración de Derechos sociales, fuente del derecho agrario y del derecho del trabajo como un grito de rebeldía del hombre que sufría injusticias en el campo"⁵

En esta Constitución se establecen protecciones y derechos mínimos de los trabajadores; reivindicación del proletariado, esta Constitución fue la primera en establecer los anhelos de la clase obrera de tener un mínimo de Derechos establecidos así tenemos pues que el Derecho Social Positivo nació con la Constitución de 1917, pero es en ese momento cuando se empieza a discutir más sobre el tema de si se debía considerar al Derecho Social como una rama autónoma o bien se debía de considerar que no debía de ser una rama autónoma por el hecho de que todo el Derecho es Social, aunque este problema todavía es objeto de discusión pues aun en la actualidad no se tiene bien definido si es una rama

⁵ De la Cueva, Mario: El Nuevo Derecho Mexicano Del Trabajo, Tomo I, Editorial Porrúa S.A., México 1993, Pág. 44

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

autónoma y tampoco se define todavía en que parte del esquema de las ramas del Derecho colocamos al Derecho Social y a sus respectivas subdivisiones.

Es importante señalar que en nuestro país el Derecho Social es de un alcance mayor al que unos autores le pretenden dar pues aquí el Derecho Social es un Derecho proteccionista, equilibrador de las clases sociales o nivelador, es además un Derecho reivindicatorio de la clase trabajadora y el Derecho Social no es nada más de la clase trabajadora sino de toda la comunidad y de todas las clases, tendientes a la protección de los más débiles y necesitados pues ya sabemos que el Derecho del Trabajo, el Derecho Agrario y el Derecho Económico son considerados sub-ramas del Derecho Social, así es como el derecho social fue tomando su forma desde la época de la colonia hasta nuestros días y como ahora se diferencia y tiene su lugar dentro de la división del Derecho.

1.4.-UBICACIÓN DEL DERECHO SOCIAL DENTRO DE LA CLASIFICACIÓN GENERAL DEL DERECHO.

Para darnos una mejor idea de cual es el lugar donde se encuentra ubicado el derecho social y el derecho del trabajo dentro de la clasificación general del derecho es suficiente analizar la grafica que el Lic. Juan Manuel Santoyo Rivera nos proporciona en su libro Introducción al Derecho y en la pagina 58 podemos observar claramente cual es la clasificación que más es aceptada por los estudiantes de la carrera de licenciado en derecho y se observa claramente que el derecho social tiene su lugar propio y que dentro de este se encuentra el Derecho Laboral, Agrario y Económico.

1.5.- EL DERECHO DEL TRABAJO COMO PARTE DEL DERECHO SOCIAL

De este capítulo desprendemos que el Derecho del trabajo es una rama de una nueva Clasificación del Derecho que es la del Derecho Social y que dentro de esta rama están comprendidos, como lo vimos en el esquema de la Clasificación del Derecho, el Derecho del Trabajo y de la prevención social, el Derecho Agrario y el Derecho Económico, así tenemos pues que el Derecho del Trabajo es una rama del Derecho Social, así procederemos a definir el Derecho del Trabajo y también veremos que hay varias definiciones que diversos autores nos proporcionan que analizaremos más adelante.

CAPITULO SEGUNDO EL DERECHO DEL TRABAJO.

2.1.- FORMACIÓN HISTORICA, ORIGEN Y DESARROLLO DEL DERECHO DEL TRABAJO.

Varios autores coinciden en que los inicios del Derecho del trabajo tienen sus orígenes a partir de la "Revolución Industrial" o lo que llaman otros también como "Maquinismo" es una época en la que los países que se están industrializando van haciendo grandes concentraciones de fabricas que utilizan grandes maquinas que se acababan de inventar con esto también se hacen grandes concentraciones de trabajadores y con esto se crea una sola conciencia de la clase laborante en la que coinciden en buscar mejoras para la clase trabajadora.

Si hay que dar una fecha para el inicio u origen del Derecho del Trabajo unos autores dicen que podría ser el año de 1712 cuando fue inventada la maquina de vapor por Thomas Newcomen que luego fue empleado en las industrias y fabricas y que después se fue perfeccionando, mejorando y adaptando de acuerdo a las necesidades de cada industria y así con grandes fabricas por todos lados, las Industrias empezaron a hacer una explotación irracional de los trabajadores y las fabricas e industrias alegaban una libertad para contratar, también requerían mucho de las llamadas "Medias Fuerzas" esto es el trabajo de las mujeres y niños que eran mas mal pagados que los hombres, esto como resultado de los inventos de grandes maquinas y por consecuencia la mano de obra era pagada a un precio barato.

Las primeras Sociedades por acciones se convirtieron en sociedades anónimas que crecieron muy rápido y se convirtieron varias de ellas en Capitales Monopolizadores que hacían todas ellas que las condiciones económicas y sociales fueran muy precarias y que crearan una miseria enorme entre todas las clases obreras, toda esta miseria fue creando un sentimiento entre todos los obreros ya que cada vez el salario era más bajo, la jornada de trabajo era más larga, se empleaba más mano de obra de mujeres y niños en condiciones de trabajo muy malas, se empleaban niños de 6, 8 y 10 años de edad en jornadas largas, todo esto hace que los grupos que tienen esas mismas condiciones se unan y tengan los mismos sentimientos y conciencia ya si es como se forma una Conciencia Grupal propia de todas las personas que están en estas condiciones tan precarias, esto porque se dice que las personas que se encuentran colocadas en condiciones de vida semejante tienden siempre al Asociacionismo y es mucho más atractiva en cuanto más precarias sean sus condiciones.

Así tenemos pues que el Derecho del Trabajo aparece porque todas estas personas; Obreros y Trabajadores lo crearon, primero porque se fueron uniendo en conciencia sentimientos y pensamientos, luego formaron asociaciones y agrupaciones clandestinas y al margen de la Ley y que se juntaban para protegerse y defender los intereses de su clase y movidos por el instinto de defensa contra la miseria de la que estaban siendo objeto así que los propios obreros son los que impulsaron la creación del derecho del trabajo ya que solamente sus coaliciones son las que podían imponer la presión necesaria para lograr reivindicaciones o derechos.

Como vemos la acción de agruparse es el que pone en inicio la obra legislativa del Derecho del trabajo en todos los países del mundo. La acción directa del proletariado en contra de las condiciones adversas que creó la Revolución Industrial fue el factor principal para la formación histórica del Derecho del trabajo. Hay otros factores que contribuyeron a la

creación del Derecho del Trabajo y que no podemos hacer menos aunque sin duda los propios obreros fueron los impulsores pero no se debe relegar las obras y libros que varios hombres de esa época hacían y pregonaban por que el estado atendiera a la clase obrera desprotegida, el pensamiento de varios autores es sin duda muy importante en la Colonización de la creación del Derecho del Trabajo pero es el Derecho de las relaciones colectivas el principal propulsor del Derecho del Trabajo, pero el Estado comenzó en su reglamentación y legislación por reconocer el Derecho individual del trabajo y los avances y su formación se fueron dando desde finales del siglo XVIII y principios del siglo XIX como lo es en 1796 se emitió un decreto del Directorio de la Republica Francesa que reglamento el trabajo en las tipografías, una ley inglesa en 1802 que prohibía la jornada de trabajo de mas de 12 horas al día, también el trabajo nocturno y en Inglaterra en 1826 se permitía la asociación de obreros y en 1864 se conquista el Derecho a la Sindicalización, otra aportación fue la de Bismark que crea Seguros sociales para los obreros y en 1892 se emite la Ley que instituya la Conciliación y Arbitraje, y también la Ley de accidentes de trabajo de mucha repercusión en todo el mundo y así es como sucesivamente en diversos países se iba legislando y reglamentando el Derecho del Trabajo esto es un proceso que aun en nuestros días el Derecho del Trabajo sigue cambiando, mejorando y ampliando.

2.2.- ORIGEN, CREACIÓN Y ANTECEDENTES DEL DERECHO DEL TRABAJO EN MÉXICO.

Como habíamos comentado en el punto anterior y como había ocurrido en todo el mundo, también en México el Derecho del Trabajo se fue creando por los hombres que solo sabían trabajar y que tenían unas condiciones de vida muy precarias pues solo eran objeto de explotación por

parte de los patrones, aquí en México y como en todo el mundo se fueron dando señales saltadas y en diferentes lados de mejoras para los trabajadores, todos estos antecedentes fueron los que lograron a final de cuentas la cristalización de sus protestas en la Constitución de 1917. En México encontramos desde la Época Colonial unos antecedentes que podríamos considerarlos como de los primeros inicios del derecho del trabajo y están contenidos en las "Leyes de las Indias, para proteger a los aborígenes"⁶ en donde los indios debían recibir su salario íntegro y se les reconocía la categoría de seres humanos pero estas leyes eran más que nada medidas de misericordia como dice Mario de la Cueva, medidas creadas por el remordor de la conciencia y así se van dando avances ligeros que se van acumulando, otro avance importante es el que se contiene en la Obra "Sentimientos de la Nación" de José María Morelos en el que se contenían varios principios algunos de ellos son: Nadie puede ser obligado al trabajo personal sin justa retribución, debían contar con su consentimiento y cada quien escoger en que trabajar entre otros y aunque la realidad es que las condiciones de vida de los trabajadores era casi la misma que en la época colonial no podemos dejar de dar su importancia a todas estas obras y pugnas por mejoras que más tarde lograrían triunfar.

En 1900 más o menos, muchos autores ya empezaban a coincidir en que no se podía considerar al Trabajo; a la prestación de servicios como un contrato de arrendamiento porque el hombre no podía ser considerado como una cosa y es a causa de la Revolución Mexicana que se da la creación de la Constitución del 5 de Febrero de 1917, una Constitución que salta de los gritos de los hombres que tenían condiciones de vida muy malas, que eran explotados tanto en el campo como en las fábricas. En esta Constitución ya aparece el Derecho del Trabajo un Derecho que no podía ser parte del Derecho Civil como era considerado antes, sino un Derecho totalmente nuevo y hasta contrario al Derecho Civil,

⁶ Trucba-Urbina, Alberto: Nuevo Derecho Del Trabajo, Editorial Porrúa S. A., México 1977, Pág. 139.

en esta Constitución quedaron plasmadas las necesidades y anhelos de los hombres que desde la Época Colonial estaban luchando por esas mejoras a sus condiciones.

Todo esto se dio de la siguiente manera: El 8 de Agosto de 1914, en Aguascalientes se decreto la Revolución de la Jornada de Trabajo a nueve horas, se impuso el descanso semanal y se prohibió la reducción a los salarios el 15 de Septiembre de 1914 se dicto en Aguascalientes un decreto fijando los salarios mínimos, el 19 de Septiembre de 1914 en Tabasco se dicto también salarios mínimos, se redujo a 8 horas la jornada de trabajo, después en Jalisco y Veracruz el 28 de Diciembre de 1914 se estableció el descanso semanal obligatorio y vacaciones, y 9 horas de jornada de trabajo, prohibición de trabajo a los menores de 9 años de edad, salarios mínimos, aceptación de la Teoría del riesgo profesional y la creación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, en Veracruz el 19 de Octubre Cándido Aguilar expidió la ley del trabajo del estado y entre las mejoras que habia aparte de las ya antes mencionadas se incluyo la inspección del trabajo, y en 1915 Salvador Alvarado en el Estado de Yucatán creo lo que se conoce como "Las cinco hermanas", que era la Ley Agraria, Ley de Hacienda, Ley del Catastro, Ley del Municipio libre y Ley del Trabajo, esta Ley del Trabajo creada por Salvador Alvarado en Yucatán, sirvió de base para integrar el Artículo 123 de la Constitución de 1917 y las mejoras que encontramos a parte de las ya mencionadas anteriormente son que el trabajo no era mercancía, reglamento las huelgas y contratos colectivos, reglas de higiene y seguridad y aunque primeramente estos principios los querfan incluir en el Artículo 5 de la Constitución, unos Autores y Diputados decidieron que era mejor tener un Capitulo especial donde colocaran los derechos de los trabajadores y así lo colocaran en el Artículo 123 de la Constitución Política del 5 de Febrero de 1917.

2.3.-DIFERENTES DENOMINACIONES DEL DERECHO DEL TRABAJO.

Esta rama jurídica a tenido y tiene muchas formas de denominarla y las analizaremos brevemente a fin de entender mejor su alcance y trascendencia, sus denominaciones varían según el país y la época pero como sabemos el Derecho del Trabajo tiene una gran variada forma de denominarlo entre los más comunes encontramos Derecho Industrial, Derecho Obrero, Derecho del Trabajo, Derecho Laboral, Derecho Social, y analizaremos estas denominaciones pero primero veremos la diferencia entre "Legislación" y "Derecho".

La palabra Legislación solo se refiere al conjunto de disposiciones legales dictadas respecto a la disciplina; Y "la palabra Derecho pese a ser terriblemente confusa acusa, sin embargo, una proyección más amplia que comprende además de lo que comprende la palabra legislación a la jurisprudencia y a la doctrina"⁷ por este motivo Autores como Néstor de Buen consideran mas apropiado el termino Derecho.

2.3.1.-LEGISLACION INDUSTRIAL.

Esta denominación se origina en atención a su época en que surgió ya que como vimos fue en la Industria donde apareció o empezó a surgir el sentimiento que termino creando al Derecho del Trabajo y en esa época nada mas se refería a la Industria manufacturera y no a la Industria agrícola o mercantil.

⁷ De Buen L., Néstor: Derecho Del Trabajo, Tomo I, Editorial Porrúa, S.A. México, 1977, Pág. 28

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

2.3.2.-DERECHO OBRERO.

Esta denominación la establecieron unos autores que consideraban que lo de Legislación industrial quedaba corta ya que la denominación Derecho obrero abarca además de a los trabajadores de las industrias, a las de los comercios, agricultura, ganadería y pequeños talleres pero tiene dicen un inconveniente, solo atiende a las que realizan un trabajo manual por eso es que podríamos considerar al Obrero como especie y al Trabajador como el genero, esto lo podemos observar en el Artículo 123 de la Constitución que dice: "Las leyes del trabajo regirán entre otros a también los jornaleros, empleados, domésticos, artesanos y a todo contrato de trabajo".

2.3.3.-DERECHO DEL TRABAJO.

Esta denominación surge y se determina por la propia materia, objeto de su regulación esto quiere decir que se lo denomina Derecho del Trabajo porque precisamente el Derecho del que estamos hablando es el que regula las relaciones de trabajo o de los trabajadores.

Unos Autores como Roberto Muñoz Ramón dicen que la desventaja de denominarlo Derecho del Trabajo "reside en que el termino Trabajo es muy amplio y que por lo tanto abarca cualquier forma de su desarrollo,"⁸ esto es que abarca al trabajo subordinado y al trabajo libre o independiente y que solamente el trabajo subordinado queda bajo la regulación de esta rama jurídica ya que dice que el Derecho del Trabajo no es la suma completa de normas jurídicas que regula el trabajo humano y si las normas jurídicas que regulan el trabajo subordinado o dependiente.

⁸ Muñoz Ramón, Roberto: Derecho Del Trabajo, Tomo I, Editorial Porrúa S.A., México 1976, Pág., 105

2.3.4.-DERECHO LABORAL.

Este termino se ha venido utilizando como sinónimo de Derecho del Trabajo, muchos autores dicen que en el idioma castellano la palabra "Labor" es equivalente a trabajo ya que el diccionario de la Real Academia Española define a "Labor" como acción de trabajos y resultado de esta acción y que es relativo al trabajo por ello podemos decir que Derecho del Trabajo y Derecho Laboral son de nominaciones equivalentes.

2.3.5.-DERECHO SOCIAL.

Esta denominación resulta un poco imprecisa y genérica ya que por Derecho Social también podemos entender que abarca otras ramas del Derecho como Derecho Económico, Derecho Agrario y Derecho del Trabajo, como lo vimos en la división general del Derecho y que quedo mas claro con la Grafica de su división pero a pesar de esto muchos autores se inclinan por esta denominación, por las siguientes razones; la primera porque este Derecho, es el Derecho de la Justicia Social por ello le parece lógico esta denominación, la segunda razón porque aun cuando todo el Derecho tenga un sentido Social esta rama lo tiene en un sentido mas especial⁹ esto por su evolución y origen histórico y el rechazo que hay hacia esta expresión es fundamentalmente por razones jerárquicas.

Con todo esto hemos visto varias denominaciones que muchos autores les atribuyen ventajas y desventajas y nosotros utilizaremos la Derecho del Trabajo en nuestra investigación aunque todas las denominaciones que analizamos tienden en cierto sentido a referirnos al Derecho del Trabajo pero lo que considero es que el problema mas grave de

⁹ De Buen L., Néstor: Derecho Del Trabajo, Tomo I, Editorial Porrúa, S.A. México, 1977, Pág. 33.

nuestra investigación no es como la denominemos sino otros temas mas graves como el que analizaremos en esta investigación.

2.4.- DEFINICION DE DERECHO DEL TRABAJO.

Procederemos a definir el Derecho del Trabajo y también veremos que hay varias definiciones que diversos autores nos proporcionan que analizaremos mas adelante como son los siguientes:

Jesús Castoreña Define al Derecho del Trabajo en la forma siguiente: "Conjunto de normas que rigen las relaciones de los asalariados con el patrono, con los terceros o con ellos entre si, siempre que la condición del asalariado sea la que se tome en cuenta para dictar esas reglas".

Maria de la Cueva Dice "Entendemos por Derecho del Trabajo en su acepción mas amplia, una congeries de normas que a cambio del trabajo humano intentan realizar el Derecho del hombre a una existencia que sea digna de la persona humana".

Sánchez Alvarado dice que "El Derecho del Trabajo es el conjunto de principios y normas que regulan en su aspecto individual y colectivo las relaciones entre trabajadores y patronos, entre trabajadores entre si y entre patronos entre si, mediante la intervención del Estado con objeto de proteger y tutelar a todo aquel que preste un servicio subordinado y permitirle vivir en condiciones dignas, que como ser humano le corresponden para que pueda alcanzar su destino.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Trucba Urbina "Dice que el Derecho del trabajo es el Conjunto de principios que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales o intelectuales para la realización de su destino histórico: Socializar la vida humana"¹⁰

El Dr. Miguel Borrel Navarro en su libro "Análisis Practico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo, nos dice; Al Derecho del Trabajo podemos definirlo como el conjunto de principios, instituciones y normas legales sustantivas y adjetivas destinadas a regular los Actos, Obligaciones y Derechos, así como las relaciones y los conflictos obrero personales a los órganos jurisdiccionales y las dependencias administrativas del trabajo y a regular a los organismos de clase obreros y patronales."¹¹ Decimos que es conjunto de normas legales y no de leyes porque conjunto de leyes son las que necesariamente emanan del Poder Legislativo y que lo correcto es Conjunto de normas porque esta rama del Derecho se compone no solo de leyes sino también de normas y disposiciones que nacen de la libre voluntad de los sujetos de la relación de trabajo y de reglamentos y otras normas.

La definición que adoptaremos para nuestra investigación y que podemos deducir de las anteriores es la que proporciona Néstor de Buen, en su libro Derecho del Trabajo donde dice que el derecho del 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 de juego mediante la realización de la justicia social".

¹⁰ De Buen L., Néstor: Derecho Del Trabajo, Tomo I, Editorial Porrua, S.A. México, 1977, Pág. 127.

¹¹ Borrel Navarro, Miguel: Análisis Practico y Jurisprudencial Del Derecho Mexicano Del Trabajo, Editorial Sista S.A. de C.V., México, 1994, Pág. 3

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Decimos que es "conjunto de normas" porque estamos refiriéndonos al Derecho Objetivo del Trabajo, dice Néstor de Buen que agregar "principios" a esta definición no es muy apropiado por que los principios solamente se aplican en un sistema como el nuestro; si están contenidas en las normas es por ello que en el termino Conjunto de normas ya van contenidos los principios y también otras normas como las que derivan de los Contratos Individuales o Colectivos, incluso el Contrato Ley, también debemos de analizar porque incluye esta definición, la realización de la justicia social esto se incluye por que el fin de la Justicia Social es procurar la elevación del nivel de vida de los trabajadores esto se logra proporcionando alimentos, viviendas o ropa, también por otros medios que tengán como fin este que mencionamos.

Como una definición debe ser corta y precisa se dejan de incluir elementos que son importantes pero que no se incluyen en la definición, de esa manera la definición, en vez de ser un simple guión o un esquema viene a convertirse en un resumen, más fácil de ser asimilado¹². Pero toda definición debe ser, como ya dijimos breve, se dejan de incluir elementos que son importantes y son los siguientes elementos que se enuncian a continuación:

- I.- El Trabajo constituye en Derecho y Deber Social.
- II.- Del hombre como sujeto del Derecho Laboral importa fundamentalmente; la vida, la salud, la dignidad y que alcance un nivel de vida decoroso para el trabajador y su familia.
- III.- Es un Derecho en permanente expansión.
- IV.- Son normas protectoras de los trabajadores.
- V.- Es un Derecho Autónomo.
- VI.- Son normas de carácter irrenunciable e imperativas.

¹² De Buen L., Néstor: Derecho Del Trabajo, Tomo I, Editorial Porrúa, S.A. México, 1977, Pág. 133

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

listos son algunos elementos que no se incluyen en la definición y que son también de gran importancia para definir al Derecho del Trabajo.

2.5.- NATURALEZA JURÍDICA DEL DERECHO DEL TRABAJO:

Se le llama Naturaleza Jurídica del Derecho del Trabajo a la labor de ubicar a la materia dentro de la clasificación del Derecho y en particular en este punto podemos desprender que el Derecho del Trabajo pertenece a un tercer género que es el del Derecho Social y aunque esto es todavía tema de estudio para esta investigación así lo consideramos.

2.6.- CARACTERÍSTICAS DEL DERECHO DEL TRABAJO.

Es importante señalar cuales son las características del Derecho del Trabajo ya que estos son conocimientos básicos que nos hacen entender la esencia de esta materia del Derecho del Trabajo y lo que mencionan algunos autores es que las características del Derecho del Trabajo pueden ser diferentes dependiendo de cada expositor de cada país y época en la que se analicen y aquí en México estas características atienden a toda la historia y evolución del Derecho del Trabajo y Néstor de Buen en su libro Derecho del Trabajo señala como características del Derecho del Trabajo las siguientes:

2.6.1.-EL DERECHO DEL TRABAJO ES UN DERECHO DE LA CLASE TRABAJADORA.

Como lo menciona en su libro, esto quiere decir que sus disposiciones tienen solo por objeto establecer beneficios para los trabajadores,¹³ y pone como ejemplo que así como el Derecho Civil tiene

¹³ De Buen L., Néstor: Derecho Del Trabajo, Tomo I, Editorial Porrúa, S.A. México, 1977, Pág. 55.

por objeto la protección del Derecho de propiedad, el Derecho del Trabajo es un Derecho que piensa en el hombre como tal, en su salud y en su dignidad, como objetos fundamentales de protección y sigue diciendo que como conclusión que el Derecho del Trabajo no lo consideraría como Derecho de clase ya que el Derecho impone Derechos y Deberes a las partes y que se conjugan a sus respectivos intereses y que no será concebible como norma jurídica aquella que concediera a una sola parte y obligara solo a la otra y es por eso que el Derecho del Trabajo no puede considerarse como derecho de clase pues El Derecho del trabajo no puede ser norma solo a favor de una de las partes por esto es que dice Néstor de Buen que de clase resulta injustificado.

Por otro lado tenemos los caracteres del Derecho del Trabajo que nos proporciona Mario de la Cueva en su libro El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo y respecto a que el derecho del trabajo es el derecho de la clase trabajadora dice que esto se podría decir porque el Derecho del Trabajo es un Derecho impuesto por la clase trabajadora a la clase capitalista por eso es un Derecho de y para los trabajadores.

Otros autores dicen que el Derecho del Trabajo es Clasista porque protege a la clase del proletariado¹⁴ y ya lo analizamos anteriormente pues este carácter es el que Néstor de Buen llama un Derecho de la Clase Trabajadora y Mario de la Cueva lo llama de la misma manera y en los tres casos aluden a las mismas ideas.

2.6.2.- EL DERECHO DEL TRABAJO COMO UN DERECHO PROTECTOR DE LA CLASE TRABAJADORA.

Esta característica atiende a que en general todas las disposiciones sociales del Artículo 123 son proteccionistas de los

¹⁴ Muñoz Ramón, Roberto: Derecho Del Trabajo, Tomo I, Editorial Porrúa S.A., México 1976, Pág., 156.

trabajadores y de la clase obrera que la aplicación de las mismas tiene por objeto alcanzar el mejoramiento de sus condiciones económicas y por consiguiente alcanzar cierto bienestar social en función niveladora. Últimamente se ha suscitado un problema en cuanto a si el Derecho del Trabajo es proteccionista de la clase trabajadora, pues en ese caso se admitiría que la clase trabajadora tiene una tutela que no necesitan, ya que la clase trabajadora posee la fuerza necesaria y suficiente para enfrentarse de igual a igual con el capital o patronos, pero volviendo a aquella que suponiendo la desigualdad entre los sujetos de la relación concede al que esta en situación de inferioridad ciertos prerrogativas que no alcanzaría si el Derecho contemplara la relación imparcialmente.

Si el Derecho del Trabajo no tuviera esta característica en la mayoría de los casos los trabajadores trabajarían mas allá del límite de su capacidad física con salarios mas bajos que el salario mínimo, sin descansos, ni atención medica, tampoco prestaciones, por eso es que el Derecho del Trabajo partiendo de esta diferencia entre los trabajadores y los patronos crea un sistema de mínimos que debe tener el trabajador y esto crea un espíritu protector del trabajador.

Por otro lado tenemos los caracteres del ¹⁵Derecho del Trabajo que nos proporciona Mario de la Cueva en su libro El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo y respecto a que el derecho del trabajo es el derecho protector de la clase trabajadora dice que Para explicar este carácter es necesario primero que no se debe interpretar en el sentido de una inferioridad de la clase trabajadora o de que esta urgida de tutela, la que de verdad no necesita pues la verdad es que posee fuerza necesaria para enfrentarse de igual a igual con el capital y aun para luchar con el Estado pero esta característica atiende a una época en que las primeras

¹⁵ De La Cueva, Mario: El Nuevo Derecho Mexicano Del Trabajo, Tomo I, Editorial Porrúa S.A. Mexico 1993, Pág. 88.

Leyes del Trabajo tuvieron que aparecer con esa característica de protectores de los trabajadores y que de verdad lo eran pero como decimos eran normas que en sus inicios trataban de proteger a los trabajadores de las condiciones de trabajo que en esa época existían y que eran muy duras de soportar.

Pero en estos tiempos dicen algunos autores que la fuerza de los trabajadores no necesitan un tutor sino que por sí mismos pueden imponer sus condiciones tal y como lo han venido haciendo.

2.6.3.-EL DERECHO DEL TRABAJO COMO UN DERECHO EN EXPANSIÓN.

Esta característica debe entenderse en el sentido de que el Derecho del Trabajo tiende cada vez a regular más relaciones de trabajo o más actividades y esto lo podemos ver en su formación y origen ya que al principio solo regulaba a los obreros de las industrias y después abarcó más y se convirtió en un Derecho de la Prestación de Servicios y que muchos autores manifiestan que en un futuro regulará toda relación de trabajo y prestación de servicios cualquiera que fuera su naturaleza incluyendo la de los profesionistas y dicen que aunque no se apliquen las disposiciones del Derecho del Trabajo a todas las relaciones de trabajo, esta característica se puede manifestar ampliándose por medio de los trabajos especiales regulados en la Ley Federal del Trabajo y que por esta característica del Derecho del Trabajo podrían ir aumentando los trabajadores especiales cuyas disposiciones por su naturaleza del trabajo deben ser especiales atendiendo a cada uno en particular.

La fuerza expansiva del derecho del trabajo se puede observar en el sentido de que en un principio el Derecho del Trabajo solo protegía a los obreros y en el proyecto del Artículo 123 de la Constitución de 1917 se habló del Trabajo de carácter económico y después se extendió

la protección laboral a los obreros, jornaleros, empleados domésticos y de una manera general a todo contrato de trabajo.¹⁶ Por esto el Derecho del Trabajo es expansivo ya que protege el Derecho Material como Intelectual y dice que es difícil establecer cual sería el límite de la expansión del Derecho del Trabajo pues el límite sería proteger la totalidad de la clase trabajadora pero como vivimos en un sistema capitalista que se opondría y se opone para lograrlo sería necesario destruir el sistema por eso es que es difícil establecer hasta donde se expandirá el Derecho del Trabajo.

2.6.4.-EL DERECHO DEL TRABAJO COMO UN MÍNIMO DE GARANTÍAS SOCIALES PARA LOS TRABAJADORES.

Esta característica se refiere a que las prestaciones señaladas tanto en el Artículo 123 como en la Ley Federal del Trabajo son el punto mínimo de garantías y que pueden ser mejoradas pero no disminuidas y esto lo critica Néstor de Buen diciendo que no siempre el Derecho del Trabajo consagra mínimos en favor de los trabajadores y manifiesta que también hay ciertos mínimos a favor del capital como por ejemplo el límite a dar utilidades a los trabajadores y la Fracción IX del Artículo 123 que establece el Derecho al capital de obtener un interés razonable estos dice son mínimos a favor del capital.

El derecho del trabajo es los derechos mínimos que el pueblo y el poder legislativo garantizaran a los trabajadores en la constitución política y en la ley del trabajo.

En este carácter se podría decir que la parte nuclear de la Ley del trabajo es el mínimo que el Poder Legislativo quiso asegurar a los trabajadores y se podría decir que es un segundo mínimo Constitucional

¹⁶ De La Cueva, Mario: El Nuevo Derecho Mexicano Del Trabajo, Tomo I, Editorial Porrúa S.A. Mexico 1993, Pág. 90.

porque la Constitución es la norma suprema que es intocable para las restantes fuentes del país por lo que sus caracteres se transmiten a todas las disposiciones que emerjan de ella.

2.6.5.- EL DERECHO DEL TRABAJO; DERECHO IRRENUNCIABLE E IMPERATIVO.

Esta característica va relacionada con la función tutelar o protectora de los trabajadores y la característica de irrenunciabilidad es el medio del que se vale el legislador para proteger al trabajador pues como sabemos hay derechos irrenunciables para el trabajador.

El carácter de imperativo se refiere a que no puede dejarse al arbitrio de las partes su observación, esto es que hay disposiciones del Derecho del Trabajo que las partes no pueden pactar su cumplimiento o pactar su modificación sino que deben cumplirse tal y como lo establece e incluso haciéndolos cumplir coactivamente si es preciso.

El derecho del trabajo es un derecho imperativo, esto lo podemos decir por que la Imperatividad del Derecho del Trabajo queda consignada en el Artículo 123 Fracción XXVII Párrafo inicial en donde se decreta la nulidad de todas las estipulaciones que impliquen la renuncia de algún Derecho consignado a favor de los trabajadores.

La Imperatividad del Derecho del Trabajo se ejerce en tres direcciones:

A).- En primer lugar se dirige al Trabajador para recordarle que su problema es el de todos los trabajadores.

B).-La Imperatividad en segundo lugar se dirige al Empresario para decirle que es un deber Constitucional, una exigencia del pueblo a la que no puede sustraerse.

C).-En tercer lugar el Derecho del Trabajo impuesto al Estado, una intervención activa y permanente para que vigilara e hiciera cumplir las normas jurídicas del Derecho del Trabajo.

2.6.6.-LA TEORIA DE QUE EL DERECHO DEL TRABAJO ES DERECHO REIVINDICATORIO DEL PROLETARIADO.

Dice Néstor de Buen que esta característica tiene como principal defensor a Alberto Trueba Urbina y dice que el Artículo 123 tiene dos finalidades la Primera se expresa en su mensaje y en su texto y consiste en la protección de los trabajadores y en general al trabajo y esta es la función tutelar del Derecho del Trabajo, la Segunda finalidad es mas trascendental pues no se conforma con la protección o tutela de los trabajadores sino que se encamina a conseguir la reivindicación de la clase trabajadora en el campo de la producción económica a efecto de que recuperen la plusvalía con los mismos bienes de la producción que fueron originados con la explotación del trabajo humano. Así recupera el proletariado los derechos al producto íntegro de sus actividades laborales que solo puede alcanzarse socializando el capital. Recordemos que reivindicar quiere decir recuperar lo que a uno le pertenece y por ello es que el fin mas alto de esta característica seria que los trabajadores fueran los dueños y propietarios de los medios de producción y aunque esto es muy difícil, este carácter se pone de manifiesto en la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas en el derecho de formar sindicatos y el derecho a huelga.

2.6.7.-COMO UN INSTRUMENTO DE COORDINACIÓN Y CONJUGACIÓN DE LOS INTERESES QUE SE DAN EN LAS EMPRESAS

Dice respecto a esta característica que el Derecho del Trabajo tiene como fin;

I.- Sustancial y primaria la protección del hombre que trabaja.

II.- Un fin sustancial de carácter individual consistente en la regulación de las condiciones de trabajo acorde a las necesidades y aspiraciones de los trabajadores.

III.- Un fin sustancial de carácter colectivo: que sería la coordinación armónica de los intereses que convergen en cada empresa individualmente considerada.

Y para lograr esos fines el Derecho del Trabajo es el instrumento con el que se alcanzan y sería a través de contratos colectivos cuyo fin en este caso sería hacer del caos un cosmos, recordemos que cosmos quiere decir "orden", esto como ejemplo.

2.6.8.-EL DERECHO DEL TRABAJO ES UN DERECHO UNITARIO COMPUESTO POR VARIAS PARTES.

Hay algunas doctrinas que hablan todavía que las normas e instituciones pertenecen al Derecho Privado y parte al Derecho Público pero como vimos el Derecho del Trabajo a devenido un estatuto unitario pues son principios que devienen de un mismo fundamento e idéntica finalidad pero se a presentado la necesidad de una separación de nuestro

estatuto en 2 especies:¹⁷ el núcleo o parte nuclear y la envoltura protectora.

I.-LA PARTE NUCLEAR DEL DERECHO.-Es la suma de principios, normas e instituciones que se dirigen directamente al hombre en cuanto a trabajador y se integra por :

A).- El Derecho Individual del Trabajo; Es el conjunto de principios, normas e instituciones que contienen las condiciones generales para la prestación del trabajo.

B).-El Derecho Regulador del Trabajo de las Mujeres y de los Menores; Es la suma de 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 lo menores y de las mujeres en cuanto a trabajadores.

C).- El rubro de la Declaración de Derechos Sociales, dice el Trabajo y la Previsión Social.

La previsión social son los principios, normas e instituciones que se ocupan de la educación y capacitación profesional y ocupación de los trabajadores, de proporcionarles habitaciones cómodas e higiénicas y de asegurarles contra las consecuencias de los riesgos naturales y sociales susceptibles de privarlos de su capacidad de trabajo y de ganancia.

II.- LA ENVOLTURA PROTECTORA DEL DERECHO DEL TRABAJO.- Es el conjunto de principios, normas e instituciones que contribuyen a la

¹⁷ De La Cueva, Mario: El Nuevo Derecho Mexicano Del Trabajo, Tomo I, Editorial Porrúa S.A. México 1993, Pág. 94.

creación de la parte nuclear y a asegurar la vigencia del Derecho del Trabajo y la Envoltura Protectora se compone de tres elementos:

A).-Las Autoridades del Trabajo; Son un grupo de Autoridades distintos de las restantes autoridades del Estado cuya misión es crear, vigilar y hacer cumplir al Derecho del Trabajo.

B).-El Derecho Colectivo; Son los principios, normas e instituciones que reglamentan la formación y funciones de las Asociaciones profesionales de trabajadores y patronos; sus relaciones, su posición frente al Estado y los conflictos colectivos de trabajo.

C).-El Derecho Procesal del Trabajo; Que sería el Conjunto de principios y normas que permiten a las Juntas de Conciliación y Arbitraje resolver los conflictos de trabajo individuales y colectivos, jurídicos y económicos, en concordancia con la naturaleza y fines del Derecho del Trabajo.

2.6.9.-EL DERECHO DEL TRABAJO ES DERECHO INCONCLUSO.

El Derecho del Trabajo es un Derecho Inconcluso porque pausadamente brotaron sus principios, normas e instituciones pero su formación no a concluido, pero su catalogo no esta cerrado¹⁸ y tal vez no este concluido nunca, porque si llega a concluirse es porque se hace un nuevo Derecho o Sistema.

Otros autores proporcionan mas caracteres y Roberto Muñoz Ramón establece en su libro Derecho del Trabajo como caracteres

¹⁸ De La Cueva, Mario: El Nuevo Derecho Mexicano Del Trabajo, Tomo I, Editorial Porrúa S.A. Mexico 1993, Pág. 98.

del Derecho del Trabajo los siguientes: Caracteres Clasista, Carácter Humanista, Carácter Prospectivo, Carácter Sociográfico y Carácter Dinámico.

2.6.10.-CARÁCTER HUMANISTA.

Este carácter humanista es atendiendo a la propia naturaleza del hombre que requiere ganarse la vida mediante el trabajo obtener para él y su familia un nivel decoroso de vida y su salud; subvenir, su subsistencia y de sus familiares, desarrollar su naturaleza de ser humano y porque es este tipo de hombre: los que son la fuente, el centro y el fin de las Normas del Trabajo por eso el Derecho del Trabajo es Humanista.

2.6.11.-CARÁCTER PROSPECTIVO.

Este carácter es porque el Derecho del Trabajo es Expansivo pero Roberto Muñoz Ramón lo llama Prospectivo porque dice que además de la idea de ensanchamiento al que se refiere el termino Expansivo la intención es aparte amplificadora por eso le da este termino y lo llama de esta manera por que aparte de ampliarse se ancha, y dice "nosotros preferimos signarla con el adjetivo prospectivo por que refleja además de la idea de ensanchamiento, la intención finalista de esa tendencia amplificadora" ¹⁹

2.6.12.-CARÁCTER SOCIOGRÁFICO.

Para explicar este carácter al que se le llama Carácter Sociográfico se deben estudiar los factores que la originan; y son el Territorio, las Actividades, las Profesiones y las Personas ya que la

¹⁹ Muñoz Ramón, Roberto: Derecho Del Trabajo, Tomo I, Editorial Porrúa S.A., México 1976, Pág., 161.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

conjugación y combinación de estos factores son en gran medida determinantes para la creación y contenido de el Derecho del Trabajo.

2.6.13.-CARÁCTER DINÁMICO.

El Derecho del trabajo es Dinámico, porque en el hay un continuo movimiento que se revela en la permanente producción de nuevos beneficios a favor del trabajador y en continuo mejoramiento de los vigentes y esto porque el Derecho del trabajo no debe ser estático sino dinámico para lograr sus funciones y que otorgue a los trabajadores beneficios.²⁰

Después de haber analizado cada uno de los caracteres del Derecho del Trabajo, podemos concluir diciendo que de estas características podríamos decir que el Derecho del Trabajo debe ser contemplado en relación a cada sistema jurídico determinado. Que en México el Derecho del Trabajo no puede ser considerado en rigor como un Derecho de clase en la medida en que propia e impropia mente contiene disposiciones protectoras de intereses patronales. Que el Derecho del Trabajo es en México un Derecho tutelar de los trabajadores a nivel individual y no en carácter colectivo ni procesal.

Que en México el Derecho del Trabajo es expansivo. Que el Derecho del Trabajo funciona sobre la base de un mínimo de garantías susceptibles de ser mejoradas por los contratos pero también hay beneficios limitados a su máximo, como por ejemplo la participación de utilidades y ya diría también el tope máximo para cuantificar las indemnizaciones por riesgo de trabajo.

²⁰ Juñoz Ramón, Roberto: Derecho Del Trabajo, Tomo I, Editorial Porrua S. A., México 1976, Pág., 165.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

2.7.-PRINCIPIOS DE DERECHO DEL TRABAJO.

Que se entiende por Principios Generales del Derecho Demofilo de Buen dice que los principios generales del Derecho son los inspiradores de un Derecho Positivo en virtud de los cuales el Juez podrá dar la solución que el mismo legislador daría si estuviera presente o hubiera establecido de prever el caso.

Federico de Castro dice que "con la frase principios generales del Derecho se alude directamente a un tipo de exteriorización del Derecho a criterios de valoración no formulados con fuerza de evidencia jurídica"²¹ y Lino Rodríguez-Arias Bustamante, los define como las ideas fundamentales e informadoras de la organización jurídica de la Nación. En el Artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo establece que a falta de disposición expresa en la Constitución, en la Ley o en sus reglamentos o en los tratados internacionales aplicables que hubiere suscrito, en México se aplicaron entre otras disposiciones supletorias, los principios que derivan de dichos ordenamientos, los Principios Generales del Derecho y los Principios Generales de Justicia Social que derivan del Artículo 123 Constitucional. De estos principios los mas importantes quedan incluidos dentro del primer capítulo de la Ley y a ellos vamos a referirnos.

Los principios del Derecho del Trabajo son aquellos principios de la política jurídica-laboral que aparecen expresa o tácitamente consagrados en las normas laborales y solamente pueden ser aquellos que se encuentran entronizados en el ordenamiento jurídico-laboral, estos principios pueden clasificarse en 2 categorías:

- 1.-Los Principios Constitucionales.
- 2.-Los Principios Ordinarios.

²¹ De Buen L., Néstor: Derecho Del Trabajo, Tomo I, Editorial Porrúa S.A. México, 1977, Pág. 71.

1.-Los Principios Constitucionales son los que están reconocidos en la Constitución.

2.-Los Principios Ordinarios son los admitidos en las leyes ordinarias como la Ley Federal del Trabajo y algunas otras mas.

A continuación mencionaremos algunos principios del trabajo:

2.7.1.-PRINCIPIO DE PREEMINENCIA.

Este principio trata de "estructurar la relación jurídico-laboral, tomando al hombre como fuente, centro y fin del Derecho del Trabajo"²² pero hay opiniones de si el Derecho del Trabajo tiene como fin al hombre o a esos grupos sociales organiza-los jurídicamente en Sindicatos y este problema surge porque hay dos opiniones; La Personalista y la Transpersonalista.

Personalista: Considera que el Derecho del Trabajo y las Organizaciones Jurídicas como Sindicatos son solamente un vehículo pero finalmente son al servicio del hombre o sea trabajadores y patronos.

Transpersonalismo: El Derecho del Trabajo y el hombre son tan solo medios pero la realización de fines que trascienden la propia existencia de la persona humana y son dice instrumentos aprovechados para un fin trans-humano, diferente a la individualidad del trabajador y patrón, como lo son los sindicatos.

Pero es la idea personalista la mas adoptada pero es necesario mencionar que esta idea personalista adoptada por nuestro ordenamiento no implica una postura individualista sino mas bien de naturaleza humanista esto quiere decir que debe haber armonía entre la persona humana y los grupos sociales y así los trabajadores y patronos como integrantes de los sindicatos y estos como medios, puestos al servicio de sus respectivos intereses o sea que no porque se adopte la idea

²² Muñoz Ramón, Roberto: Derecho Del Trabajo, Tomo I, Editorial Porrúa S.A. México 1976, Pág., 114.

personalista se deje afuera a las organizaciones, sino que esto quiere decir que las organizaciones son medio para lograr el fin de los individuos que los forman.

2.7.2.-PRINCIPIO DE DIGNIDAD.

Este Principio consiste en tratar a los trabajadores y patrones como personas con dignidad, esto es como personas con inteligencia, con voluntad y con fines propios que cumplir por ellos mismos.

Esto lo podemos desprender con claridad del Artículo 3º de la Ley Federal del Trabajo y que declara "El trabajo exige respeto para la dignidad de quien lo presta" y también en lo que dice "El trabajo no es artículo de comercio" esto también tiene que ver con la disposición de que los trabajadores no pueden ser expulsados de una relación de trabajo por decisión arbitraria o caprichosa del patrón.

2.7.3.-PRINCIPIO DE VITALIDAD.

Este principio consiste en "dar oportunidad a toda persona de ganarse la vida mediante un trabajo."²³ es la retribución de tal alcance que el trabajador pueda obtener para él y su familia un nivel decoroso de vida, establecer condiciones que fomenten y defiendan la vida y la salud del trabajador y disponer procedimientos necesarios para sobrevivir cuando el trabajador sea incapaz de sostenerse así mismo y a sus familiares.

2.7.4.-PRINCIPIO DE LIBERTAD.

Este principio consiste en permitir al trabajador y al patrón que elijan libremente su ocupación y esto se observa en la disposición que dice: "Que a ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode", en el

²³ Muñoz Ramón, Roberto: Derecho Del Trabajo, Tomo I, Editorial Porrua S.A., México 1976, Pág., 124.

Artículo 4º de la Constitución, aunque esta libertad se encuentra limitada pero es cuando se ataquen los derechos de terceros o se ofendan los de la sociedad (Artículo 4º de la Ley Federal del Trabajo) también en lo que se refiere a que solo se pueden emplear hasta un máximo de 10% de extranjeros, este principio también tiene que ver con la libertad de autorizar a los trabajadores y patrones para asociarse libremente ya que como dice la Fracción XVI del Artículo 123-A; "No se podrá coartar el derecho de asociarse o reunirse pacíficamente con cualquier objeto lícito".

2.7.5.-PRINCIPIO DE DOTACIÓN.

Este principio se refiere a "la retribución al trabajo de tal alcance que le permita al trabajador tener acceso a la prosperidad,"²⁴ este principio lo encontramos consagrado en la Fracción XII del Artículo 123-A que impone a los patrones la obligación de proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas mediante las aportaciones que hagan al Fondo Nacional de Vivienda. Y en la Fracción XXX, que dispone "Serán consideradas de utilidad social, las sociedades cooperativas para la construcción de casas baratas e higiénicas destinadas a ser adquiridas en propiedad por los trabajadores en plazos determinados".

2.7.6.-PRINCIPIO DE IGUALDAD.

Este principio de Igualdad se refiere por un lado a que se debe dar tratamiento igual a los patrones y trabajadores en cuanto que ambos son personas humanas y también en lo que establece la Fracción VII del Artículo 123-A, Constitucional que dice: para trabajo igual debe corresponder un salario igual también este principio tiene que ver con lo que dispone el Artículo 3º de la Ley Federal del Trabajo de que no podrá establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social, también cuando

²⁴ Muñoz Ramón, Roberto: Derecho Del Trabajo, Tomo I, Editorial Porrúa S.A., México 1976, 1.º g., 130.

se establece de que las condiciones de trabajo deben ser iguales para trabajos iguales Artículo 56 de la Ley Federal del Trabajo. Y dicen que este principio " puede enunciarse como el principio de la igualdad de tratamiento para todos los trabajadores en lo que concierne al trabajo "25

2.7.7.-PRINCIPIO DE DESIGUALDAD.

No hay que confundirnos con este principio, pues este principio hace distinción entre trabajadores y patrones y de ellos entre si, pero no debe olvidarse ni pasarse por encima de la igualdad fundamental que existe y que ya mencionamos. Este principio reconoce una desigualdad cuando tomamos en consideración que los trabajadores solo cuentan con su fuerza de trabajo y los patrones con los medios de producción y este principio lo podemos apreciar en las Fracciones II, III y XI del Artículo 123-A en las que hacen una diferencia y prohíbe la utilización del trabajo de los menores de 14 años y a los menores de 16 años en diferentes situaciones establecidas y también en el sentido de que las mujeres deben de tener una desigualdad pero esto no quiere decir que se traten de forma inferior sino que por ser mujeres o niños deben de tener diferentes disposiciones de acuerdo a su condición.

2.7.8.-PRINCIPIO DE NIVELACION.

Este principio trata de equilibrar las fuerzas de las clases sociales mediante el otorgamiento a los trabajadores de los derechos de coaligarse y asociarse en defensa de sus intereses. Por otra parte el principio de Nivelación Social es reconocido por nuestra Constitución al disponer la estructuración tripartita de los órganos laborales en los siguientes preceptos "los salarios mínimos se formaran por comisiones regionales integradas con representantes de los trabajadores de los patrones y del gobierno y serán sometidos para su aprobación a una Comisión

²⁵ De La Cueva, Mario: El Nuevo Derecho Mexicano Del Trabajo, Tomo I, Editorial Porrúa S.A. Mexico 1993, Pág. 108.

Nacional integrada de la misma forma. También en la integración de las Juntas de Conciliación y Arbitraje que deben estar formadas por igual número de representantes de los trabajadores y de los patrones y uno del gobierno".

2.7.9.-PRINCIPIO DE PRODUCCIÓN.

Este principio de producción consiste en promover el desarrollo de la producción mediante la coordinación²⁶ entre trabajadores y patrones pues recordemos que la Ley Federal del Trabajo, Artículo 11 y 47, Fracción XII, impone a los trabajadores la obligación de desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón y lo tienen que hacer con esmero y dedicación, también este principio tiene que ver en impedir que el trabajo sea interrumpido por actos de violencia o indisciplina y la Fracción XIX del Artículo 123-A restringe el derecho a los patrones para suspender el trabajo solo bajo 2 condiciones que se suspenda la producción para mantener los precios y que el paro sea previamente aprobado por la Junta de Conciliación y Arbitraje, también este principio tiende a procurar medios por los cuales el trabajador de su mejor rendimiento en la prestación de sus servicios.

2.7.10.-PRINCIPIO DE PROTECCIÓN.

Este principio consiste en proteger al trabajador dentro de los límites que impongan la idea de justicia y podemos decir que el Derecho del Trabajo en general es Protector de los Trabajadores.

2.7.11.-EQUILIBRIO EN LAS RELACIONES ENTRE TRABAJADORES Y PATRONES.

El Artículo 2° de la Ley Federal del Trabajo señala que las normas del trabajo tienen como función el conseguir el equilibrio y

²⁶ Muñoz Ramón, Roberto: Derecho Del Trabajo, Tomo I, Editorial Porrúa S.A., México 1976, Pág., 134.

la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones pero que se entiende por equilibrio cual es su verdadero alcance ya que también en el Artículo 450, Fracción I, dice que la huelga tiene como función la de conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción. En el diccionario de la lengua española de la real academia se define al equilibrio como contrapeso, contrarresto, armonía entre cosas diversas o bien como ecuanimidad, mesura sensatez en los actos y juicios y esto referido al Derecho del Trabajo quiere decir que las normas del Derecho del Trabajo tienden a proteger a la clase trabajadora y pone a su disposición los instrumentos adecuados para obtener del patrón mas prestaciones que procuren a los trabajadores unos ingresos proporcionales a la riqueza que ellos generan con su trabajo. También en este Artículo el 2º de la Ley Federal del Trabajo se habla de justicia social pero que se entiende por justicia social, bueno pues lo cierto es que no existe una definición que se acepta por todos ya que varios autores dan su punto de vista por eso analizaremos diferentes opiniones. La Iglesia Católica dice el Papa Pío X que esta Ley de Justicia Social prohíbe que una clase excluya a la otra de participación de los beneficios, Lustosa los dice que la Justicia Social se nos presenta como la virtud que tiene por fin realizar el bienestar de la Organización Social como una tendencia a repartir equitativamente los bienes naturales, regula y dirige sobre todo el orden económico equilibrando las clases sociales y suprimiendo eventualmente las deficiencias del contrato de trabajo. Casas dice que la Justicia Social busca afanosamente un equilibrio y justa armonización entre el capital y el trabajo estando íntimamente vinculada al Bien Común, Trueba Urbina dice que la idea de la idea de Justicia Social no solo tiene por finalidad nivelar a los factores en las relaciones de producción o laborales, protegiendo y tutelando a los trabajadores sino que persigue la reivindicación de los Derechos del proletariado, tendientes a la socialización de los bienes de producción, de todas estas opiniones podemos decir que la Justicia Social procura la elevación del nivel de vida de los trabajadores.

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

2.7.12.-LA IDEA DEL TRABAJO COMO UN DERECHO Y UN DEBER SOCIAL.

En el Artículo 3 de la Ley Federal del Trabajo se menciona que el trabajo es un Derecho y un Deber sociales esto es porque el Derecho sitúa al hombre en la sociedad y le impone deberes y le concede derechos derivados unos de otros de su naturaleza social y por ello la sociedad tiene derecho de exigir de sus miembros el ejercicio de una actividad útil y honesta y el hombre a su vez tiene el Derecho a reclamar de la sociedad la seguridad de una existencia compatible con la dignidad de la persona humana. También 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 actividades²⁷ por esto el trabajo es un Derecho y un Deber social.

2.8.-FINES DEL DERECHO DEL TRABAJO.

El fin supremo del Derecho del Trabajo es la Justicia Social²⁸, esto es porque todo ordenamiento jurídico tiene como fin la realización de la Justicia y por tratarse del Derecho del Trabajo se habla de Justicia Social. Cuando hablamos de Justicia Social nos estamos refiriendo a la armonía de las relaciones Obrero-Patronales y en la Proporcional distribución de los bienes producidos por estas relaciones. Esto es alcanzado mediante los principios de:

²⁷ De La Cueva, Mario: El Nuevo Derecho Mexicano Del Trabajo, Tomo I, Editorial Porrúa S.A. México 1993, Pág. 108

²⁸ Muñoz Ramón, Roberto: Derecho Del Trabajo, Tomo I, Editorial Porrúa S.A., México 1976, Pág., 147.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

- Preeminencia; El cual consiste en que el hombre es la fuente, centro y fin de las normas laborales.
- Dignidad; El cual consiste en que los hombres son personas con inteligencia, voluntad y fines propios que los cumplen por si mismos.
- Vitalidad; Consiste en la conservación y desarrollo de la vida de los trabajadores.
- Libertad; Quiere decir que los trabajadores y los patronos son libres para escoger ocupación y para asociarse.
- Dotación; Es la posibilidad de que los trabajadores tengan acceso a la propiedad.
- Igualdad; Es una equiparación de los trabajadores y patronos en la que son iguales.
- Desigualdad; Consiste en hacer una distinción de los patronos y trabajadores y estas entre si en cuanto a lo que son desiguales.
- Nivelación; Consiste en que debe haber un equilibrio de las fuerzas de las clases sociales.
- Producción; Consiste en que debe haber rendimiento en el trabajo.
- Protección; Que es la tutela de los trabajadores.
- Participación; Esta es la distribución de los beneficios entre los trabajadores y los patronos.

Como dijimos anteriormente "el Fin supremo del Derecho del Trabajo es la Justicia Social"²⁹ y para lograr este fin, se hace por unos medios que también son fines pero estos se dan paulatinamente y al realizarse en conjunto logran el Fin Supremo por eso podemos decir que los Medios-Fines son fines éticos, sociales, culturales y políticos que cada uno tiene su fin respectivo pero en conjunto logran crear la Justicia Social.

²⁹ Muñoz Ramón, Roberto: Derecho Del Trabajo, Tomo I, Editorial Porrúa S.A., México 1976, Pág., 147.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

2.8.1.-FINES JURÍDICOS.

El Ordenamiento Laboral Positivo consagra a la Justicia Social como su fin supremo y reconoce que en su esfera de regulación esta especie de justicia se manifiesta como armonía en las relaciones Obrero-Patronales. La forma como se manifiesta en el ámbito de nuestra rama jurídica la armonía y la proporcionalidad se encuentra expresamente reconocida en diversos preceptos Constitucionales y Legales, por ejemplo la Fracción XVIII del Artículo 123-A, dice: "Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción", el Artículo 2º de la Ley Federal del Trabajo dice "Las normas del trabajo tienden a conseguir el equilibrio en las relaciones entre trabajadores y patrones" además de estar expresamente reconocida en los preceptos transcritos la encontramos presente en todas las normas laborales. Esta immanencia la reconoce el Artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo al disponer "A falta de disposición expresa se tomara en consideración los principios generales de Justicia Social que derivan del Artículo 123 por eso hay fines jurídicos que sirven como dijimos también de medios para lograr la Justicia Social.

2.8.2.-FINES ETICOS.

Es sin duda el Derecho del Trabajo una de las normas que con mayor vigor están dirigidos hacia fines éticos hasta recordar los principios de preeminencia, dignidad, libertad, igualdad y protección, todos estos fines son de carácter ético y esta orientación del Derecho del Trabajo es porque " El sentido mas hondo del Derecho obrero radica en haber devuelto a las relaciones entre obreros y patrones su sentido personal y humano, en haber hecho de una relación patrimonial una relación ético-social."³⁰

³⁰ Muñoz Ramón, Roberto: Derecho Del Trabajo, Tomo I, Editorial Porrúa S.A., México 1976, Pág., 151.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

2.8.3.-FINES ECONOMICOS.

Los fines del Derecho del Trabajo que se orientan a la satisfacción de las necesidades físicas de los trabajadores y a la regulación de la producción son de naturaleza económica y para demostrar esto hay que recordar los principios de utilidad, dotación, producción, protección y participación.

2.8.4.-FINES CULTURALES.

Son aquellos que tienden a permitirle a los trabajadores el acceso a la educación y a participar en la actividad cultural de la humanidad. Los fines que quedan encuadrados aquí son: la finalidad de vitalidad que establece descanso semanal, vacaciones en las que se encuentren tiempo para dedicarse a actividades culturales.

2.8.5.-FINES POLÍTICOS.

Esto lo podemos explicar de la siguiente manera, la Ley Federal del Trabajo de 1913,³¹ prohibía a los Sindicatos intervenir en asuntos políticos, pero con el fin de que los trabajadores estuvieran debidamente representados y pudieran promover la incorporación y desarrollo de los fines consagrados en las disposiciones Constitucionales en 1940 se suprimió la prohibición de que los Sindicatos no podían intervenir en asuntos políticos y consecuentemente se autorizó a los sindicatos para intervenir en esos asuntos por eso es un fin-medio esto que sirve para alcanzar el fin supremo que es la Justicia Social.

³¹ Muñoz Ramón, Roberto: Derecho Del Trabajo, Tomo I, Editorial Porrúa S.A., México 1976, Pág., 154.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

CAPITULO TERCERO SUJETOS DE LA RELACIÓN DE TRABAJO.

3.1.- SUJETOS QUE INTERVIENEN EN LA RELACIÓN DE TRABAJO

Los sujetos de la relación del trabajo son las personas físicas o morales titulares de Derechos subjetivos y posibles de deberes jurídicos de índole laboral. Pero a que antes en un país y tiempo determinado el legislador les da la categoría de sujetos de la relación de trabajo, aquí en México el carácter de sujeto de la relación de trabajo lo encontramos contenido en la Ley Federal del Trabajo y se desprende que los titulares de facultades y posibles de obligaciones laborales son el trabajador pues el Artículo 8° dice "trabajador es la persona física que presta a otra física o moral un trabajo personal subordinado"; El patrón Artículo 10° dice "patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores". y el Sindicato de patronos y el Sindicato de trabajadores y el Artículo 356 dice "sindicato es la asociación de trabajadores o patronos constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses".

Algunos autores no incluyen a estos últimos (Sindicatos de patronos y Sindicatos de trabajadores) esto por las siguientes razones; El Derecho del Trabajo conoce una clasificación que tiene por base la distinta manera de ser de las relaciones de trabajo, de tal manera que las personas se diferencian según que participen en relaciones individuales o colectivas esto es según que entre únicamente en juego el interés particular de uno o varios trabajadores. Ahora bien el trabajador interviene exclusivamente en las relaciones individuales pues como persona física no puede ser titular de intereses y derechos colectivos e inversamente los sindicatos solo

intervienen en las relaciones colectivas porque su misión consiste según el Artículo 356 en el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses de la comunidad entera, y aunque los sindicatos actúan en representación de los trabajadores ante las autoridades no obran como titulares de derechos por esto dicen los sujetos de las relaciones de trabajo son los trabajadores y los patrones.

Otros autores opinan que la relación laboral establece por regla general entre dos personas y dicen la persona trabajador a de ser una persona física tal y como lo dispone el artículo 8° de la Ley Federal del Trabajo y del otro lado de la relación puede encontrarse bien una persona física o bien una persona jurídica colectiva o persona moral de esta opinión se desprende que los sujetos de la relación de trabajo son el trabajador y el patrón como persona física o como persona moral, ahora pasaremos a analizar cada uno de los sujetos de la relación de trabajo:

3.2.- TRABAJADOR.

El Artículo 8° dice "trabajador es la persona física que presta a otra física o moral un trabajo personal subordinado";

3.2.1.- CONDICION SOCIAL DE TRABAJADOR.

Unos autores indican que la condición de trabajador se adquiere en la medida en que se participa como sujeto de una relación de trabajo y dicen que la condición de trabajador se adquiere con la de sujeto de contrato de trabajo, otros autores como Mario de la Cueva dice que para determinar si una persona tiene o no el carácter de trabajador se puede recurrir a 2 soluciones.³²

La primera dice será el trabajador quien pertenezca a la clase trabajadora .
La segunda sea quien sea el sujeto de una relación de trabajo.

³² De Buen L., Néstor: Derecho Del Trabajo, Tomo I, Editorial Porun, S.A. México, 1977, Pág. 437.

Otros autores dicen que para determinar quien es el trabajador de la relación de trabajo se tiene que atender a la función del concepto trabajador independiente o no asalariado o trabajador dependiente o subordinado esto porque los trabajadores independientes no los contempla la Ley Federal del Trabajo pero ya hay tendencias de la Ley para proteger a estos sujetos como en la Nueva Ley del Seguro Social que ya prevé la incorporación voluntaria al Régimen obligatorio de los trabajadores independientes como lo son los profesionales, comerciantes en pequeño y otros no asalariados, aquí se observa la tendencia del Derecho del Trabajo para vincular a sus disposiciones mayor número de sujetos y en conclusión la condición de trabajador podrá depender de 2 factores conforme al primero resultara ser trabajador el que tenga una relación de trabajo subordinada y solo se tendrá en cuenta la prestación de servicios y este es el concepto que adopta la Ley Federal del Trabajo. Y de acuerdo con el segundo la condición de trabajador dependerá solo de la actividad sin tener en cuenta la existencia de un patrón, estos serian los trabajadores independientes, en estos trabajadores no cabe la duda de su pertenencia a la clase trabajadora y por eso surge el problema de si los trabajadores no asalariados habrán de ser contemplados en la Legislación Laboral o solo como se hace en México, nada mas en la Seguridad Social y unos autores dicen que no parece propio plantear una cadena de normas a propósito de salarios mínimos, vacaciones, despidos, etc. Respecto de los no asalariados, por ello nada mas se cuida solo el problema de la Seguridad Social

Por lo que acabamos de decir hay trabajadores independientes y trabajadores subordinados y solo sobre estos opera la Ley Federal del Trabajo.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

3.3.-TERMINOLOGÍA.

Se han usado muchas formas para referirse al trabajador y estas formas de denominarlo atienden a la época y lugar, se han usado entre otros la de Operario, Empleado, Prestador de trabajo, Acreedor de salario,³³ Productor, Obrero, etc., pero la expresión Trabajador es la que tiene mayor aceptación. Mario de la Cueva precisa que en la Nueva Ley ya no existen dos categorías de personas trabajadoras y empleados sino una sola. De lo que dice Mario de la Cueva podemos decir que para el Derecho Mexicano del Trabajo carece de importancia la denominación que le den al trabajador como son la de empleado, obrero, prestador de servicios, etc. Ya que todos a fin de cuentas son trabajadores y así es como los denomina la Ley Federal del Trabajo.

3.4.- CONCEPTO DE TRABAJADOR.

Tomando la palabra en su sentido mas amplio es toda persona que desarrolla un trabajo y como ya mencionamos el trabajador que contempla la Ley Federal del Trabajo no es toda persona que desarrolla un trabajo sino exclusivamente la que presta a otra un trabajo personal y subordinado, por otra parte la Ley Federal del Trabajo en su Artículo 8º define al trabajador diciendo que: Trabajador es la persona física que presta a otra física o moral un trabajo personal subordinado.

Analizando esta definición el trabajador solo puede ser la persona física esto excluye a las personas morales como, trabajadores, el segundo elemento conforme al orden de la definición consiste en que la persona física solo se considera trabajador si presta el trabajo a otra persona física o moral y el ultimo elemento de esta definición es que el trabajo lo preste en forma subordinada esto es bajo el mando de

³³ De Buen L., Néstor: Derecho Del Trabajo, Tomo I, Editorial Porrúa, S.A. México, 1977, Pág. 439.

otra persona. Esta característica es la que hace considerado a una persona como trabajador y es el regulado por el Derecho del trabajo de lo que acabamos de decir se puede desprender que podríamos definir al trabajador como la persona física que presta a otra un trabajo personal, subordinado, lícito y remunerado estos elementos no los pone la ley pero unos autores los incluyen en su definición.

Una vez que hemos analizado el concepto de trabajador es importante hacer algunos comentarios y estudios de los trabajadores en los que se suscita el problema de si son o no trabajadores, entre otras cosas que tienen algo de confusión y que a continuación analizaremos.

3.4.1.-TRABAJADOR FUNCIONARIO.

Así los llaman algunos autores a los trabajadores que tienen la función de administrar esto es planear y organizar y de dirigir esto es mandar y controlar aunque esta función le pertenece al Patrón y por eso en las Empresas simples o chicas y de reducido personal es frecuente que el patrón ejerza por el mismo esta función, pero en las grandes empresas por la complejidad de su funcionamiento y con gran número de personal no es posible que el patrón ejerza esta función por el mismo por esto es necesario que esta función la transfiera o encargue a otras personas esta transmisión o encargo de realizar estas funciones plantea el problema de si estas personas se deben considerar trabajadores o patrones y la respuesta a este problema es que estas personas que muchas veces se les designa como Gerentes o Gerentes Generales aunque tengan designadas las mas amplias facultades de representación y ejecución, son trabajadores porque están subordinados a la Empresa y además porque recordemos que la condición de trabajador se adquiere por la característica de sub-ordinación.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

3.4.2.-TRABAJADOR SOCIO.

Este problema surge cuando una persona presta un servicio a una Empresa o Sociedad y al mismo tiempo es accionista de esta sociedad para resolver esta duda es necesario mencionar la Tesis jurisprudencial de la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación que dice: "Los gerentes deben ser considerados como trabajadores solo cuando no sean parte integrante de la Empresa y no estén vinculados a los resultados económicos de la actividad de la misma, pues en este caso, incuestionablemente tienen el carácter de patrones" esta tesis la critican algunos autores diciendo que dado que una sociedad constituye en nuevo sujeto o sea una persona moral esta personalidad jurídica es distinta a la de sus socios lo cual significa que las personas morales y no sus socios son los patrones de los trabajadores que le prestan sus servicios a la persona moral y que también el criterio legal que nos sirve para determinar si un sujeto es o no trabajador es el relativo a si presta un servicio en forma subordinada esto lo mencionan autores como Roberto Muñoz Ramón en su libro Derecho del Trabajo.

3.4.3.-TRABAJADOR DE CONFIANZA.

La Ley de 1931, emplea la formula empleado de Confianza la que fue sustituida en la Ley nueva por el termino trabajador de confianza esto con el fin de dejar consignado con la mayor precisión que estas personas son trabajadores y que únicamente en función de ciertas características específicas estén sometidos en algunos aspectos a una reglamentación especial lo que quiere decir que salvo las modalidades contenidos en el Capitulo de trabajos especiales tiene Derecho a todos los beneficios que se consignan en la Ley para esto en el artículo 9 de la Ley Federal del Trabajo dispone que "la categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de sus funciones desempeñadas y no de la designación que se de al puesto" en resumen se puede decir que son

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

empleados de confianza aquellas personas que desempeñan funciones de administración, esto quiere decir plantación y organización y de dirección que se refiere a mando y control, de la prestación del trabajo subordinado y de los bienes empresariales así como funciones relacionadas con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento.

3.4.4.-REPRESENTANTES DEL PATRON.

El concepto de "representantes del patrón" no excluye la condición de trabajador, como hemos dicho este problema surgió por la duda de si los directores, gerentes generales y demás funcionarios que podían estar sujetos a los vaivenes económicos de la empresa por medio de la participación en los resultados tenían o no la condición de trabajadores y dicen unos autores que anteriormente era suficiente que una persona fuera socio de la empresa para que quedaran excluidos de ser considerados trabajadores y de los beneficios de la Ley Federal del trabajo como de la Ley del seguro Social y que el Criterio actual es diferente que ahora independientemente de si es socio o no y es aparte y puede ser paralela la condición de trabajador dice Néstor de Buen que en realidad la Ley actual que sigue en esta materia el modelo anterior, lo único que intento al confirmar el concepto de representante del patrón en su Artículo 11 fue el de eludir el fraude frecuente cometido por las empresas en el sentido de desconocer cualquier conducta de un funcionario que hubiera podido generar responsabilidades laborales invocando que no tenían el carácter de mandatario. Esto porque en muchos casos los que dan las ordenes de una contratación, un despido, un cambio de condiciones, etc., es el, o los representantes del patrón que tienen esta facultad y los trabajadores tienen la obligación de obedecerlos tal y como lo dispone el artículo 134, Fracción III, que obliga a desempeñar el servicio al trabajador bajo la dirección del patrón o de sus representantes.

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

3.5.-PATRON.

Cuando hablamos de Patrón, estamos refiriéndonos a un sujeto de la relación de trabajo y alrededor de este concepto de patrón flotan una serie de conceptos próximos como por ejemplo los intermediarios y de patronos sustitutos y sustituidos, entre otros y la figura del patrón es la que analizaremos.

3.5.1.-TERMINOLOGÍA.

Se ha utilizado una gran variedad de formas para referirse al patrón y algunas de estas formas para denominarlo son Acreedor de trabajo, Empleador, Patrono principal, Dador de trabajo, Dador de empleo, Empresario, Locatario, Acreedor de trabajo y otros, unos autores dicen que todas estas expresiones tienen detalles que son objeto de crítica y dicen que la idea expresa una idea clasista y paternal y que en cierto modo tiene un sentido peyorativo pero que para poder decidir cual de los terminos anteriores es el que se debe usar se tiene que atender a los utilizados en la Ley y que son "PATRON" y "EMPRESARIO" o "EMPLEADOR".

3.5.2.-CONCEPTO DE PATRON.

El concepto de patrón lo podemos encontrar contenido en el artículo 10, de la Ley Federal del trabajo que establece que patrón "es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores".

Sánchez Alvarado: Afirma y dice que patrón es la persona física o jurídica colectiva que recibe de otra los servicios materiales o intelectuales o de ambos géneros en forma subordinada. Juan de Pozzo: Dice "...el empleador o patrón o empresario es quien puede dirigir la actividad laboral de un tercero que trabaja bajo su dependencia en su beneficio mediante la retribución".¹⁴

¹⁴ De Buen L., Néstor: Derecho Del Trabajo, Tomo I, Editorial Porrúa, S.A. México, 1977, Pág. 452.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Manuel alonso Garca: Dice que patrón es "Toda persona natural o jurídica que se obliga a remunerar el trabajo prestado por su cuenta haciendo suyos los frutos o productos obtenidos de la mencionada prestación".

El concepto de patrón que mas se acepta es el de la Ley Federal del Trabajo y al analizarla debe notarse que como primera característica de esta definición tenemos que el patrón puede ser una persona física o moral y unos autores dicen que a esta definición se le olvido incluir el elemento subordinación y también la obligación de pagar el salario.

3.5.3.-REPRESENTANTES DEL PATRON.

El Artículo 11 de la Ley Federal del Trabajo dispone que "Son considerados representantes del patrón las personas que ejercen funciones de administración o de dirección". El mismo Artículo 11 dispone que los representantes del patrón precisamente por ser sin representantes "lo obligan en sus relaciones con los trabajadores" esto quiere decir que los representantes por tener las facultades de administrar y dirigir tienen la representación del patrón y lo obligan por ser sus representantes por disposición de la ley.

No debemos confundir como es frecuente la representación con el mandato. Esto porque nos encontramos que puede haber representación sin mandato, representantes son por ejemplo el consejo de administración en la sociedad anónima, el ejercitante de la patria potestad, el autor, el gestor oficioso, el corredor, etc., sin que esta representación haya sido generada por un contrato de mandato. Establecida la posibilidad de que exista representación sin mandato es fácil entender que los sujetos que tienen facultades de administrar y de dirigir precisamente por tener esas facultades y sin que haya mandato son

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

representantes del patrón por ministerio de Ley y lo obligan en sus relaciones con los trabajadores.

3.5.4.-INTERMEDIARIOS.

Dicen que dada la complejidad de administrar y dirigir la Empresa y para la facilidad de conseguir mano de obra el patrón recurre a intermediarios para contratar trabajadores ya que el patrón no lo puede hacer en todos los casos.

Los intermediarios rinden beneficios tanto a los trabajadores como a los patrones ya que el patrón requiere trabajadores y no sabe donde encontrarlos y los trabajadores necesitan un trabajo y no saben donde hallarlo y el intermediario al conocer ambas necesidades conecta a los patrones solicitantes de mano de obra y a los trabajadores que buscan trabajo.

La intermediación es una actividad reconocida por la Ley Federal del trabajo y el Artículo 12, dispone "Intermediario es la persona que contrata o interviene en la contratación de otras u otras para que presten sus servicios aun patrón". Los intermediarios pueden ser trabajadores al servicio de la empresa como por ejemplo: Los representantes del patrón o los empleados de confianza o terceros que no trabajan en la empresa como las bolsas de trabajo, la Intermediación que es una actividad legítima puede degradarse para llegar a ser una actividad infame cuando el intermediario especula comprando mano de obra barata para venderla mas cara obteniendo un lucro o cuando simula ser el patrón para relevarlo de responsabilidad alguna frente a los trabajadores. Para evitar esta indigna explotación del trabajo humano, la Constitución, la Ley Federal del Trabajo, tienen regulado la figura de la intermediación y el artículo 13 de la Ley dispone que "Son patrones y no intermediarios las empresas establecidos que contraten trabajos para ejecutarlos con elementos propios suficientes

para cumplir las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores". Y esto por el contrario son intermediarios y no patronos los sujetos que contraten trabajos para otro sin tener elementos propios suficientes para ampliar las obligaciones que deriven de las relaciones con los trabajadores, también la ley establece para evitar esta situación la modalidad de la responsabilidad solidaria esto para evitar posible evasión de las responsabilidades laborales provocadas por los contratistas insolventes esto sucede cuando el patrón contrata o simula contratar a una persona sin bienes suficientes para cubrir las obligaciones y para evitar una bribonada la ley dispone que el beneficiario directo de la obra o servicios responda solidariamente con el contratista insolvente que es un mero intermediario esto lo encontramos establecido en el Artículo 15 de la Ley Federal del Trabajo que dice "En las Empresas que ejecuten obras en forma exclusiva o principal para otras y que no dispongan de elementos propios suficientes de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 13 se observaren las normas siguientes:

I.- La Empresa beneficiaria será solidariamente responsable de las obligaciones contraídas con los trabajadores.

II.- Los trabajadores empleados en la ejecución de la obras o servicios tendrán derecho a disfrutar de condiciones de trabajo proporcionales a las que disfruten los trabajadores que ejecuten trabajos similares en la Empresa beneficiaria. Para determinar la proporción se tomara en consideración las diferencias que existan en los salarios mínimos que rijan en el área geográfica de aplicación en que se encuentran instaladas las Empresas y las demas circunstancias que puedan influir en las condiciones de trabajo.

3.5.5.-PATRON SUSTITUTO.

El concepto de patrón sustituto corresponde a la figura de subrogación personal que se define como la sustitución de una persona por otra en una relación jurídica de tal manera que la sustituta asuma la

totalidad de los derechos y obligaciones de la sustituida. Esta figura esta regulada por la ley Federal del trabajo en el Artículo 41 que dispone "La sustitución de patrón no afecta las relaciones de trabajo de la Empresa o establecimiento. El patrón sustituido será solidariamente responsable con el nuevo por las obligaciones derivadas de las relaciones de trabajo y de la ley nacidos antes de la fecha en que se hubiese dado aviso de la sustitución hasta por el termino de 6 meses; concluido este se sustituirá únicamente la responsabilidad con el nuevo patrón". De estos terminos podemos desprender que a la sustitución patronal supone los siguientes elementos:

- A).-la existencia de una empresa o establecimiento.
- B).-La existencia de un Titular de la Empresa o establecimiento.
- C).-La transferencia de los derechos de titularidad de una u otra persona y
- D).- El nacimiento de una responsabilidad solidaria temporal por 6 meses.

3.6.-LOS SUJETOS DE LAS RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO.

Algunos autores como Mario de la Cueva dicen que las relaciones colectivas de trabajo se dan entre una colectividad obrera y una o varias empresas y su contenido consistente en el conjunto de condiciones de trabajo que habfan de aplicarse a los trabajadores presentes y futuros de la negociación interesada y otros autores dicen que al referirse a los sujetos de la relación laboral emplea 3 terminos principales que son; Trabajador, Coalición de trabajadores y Sindicato.

3.7.-CLASIFICACION DE LOS SUJETOS LABORALES.

De lo que analizamos anteriormente y los sujetos que intervienen en las relaciones laborales podemos hacer una clasificación de los sujetos que intervienen en las relaciones laborales y se clasifican en Sujetos de las relaciones individuales y Sujetos de las relaciones colectivas.

CAPITULO CUARTO EL CONCEPTO DE TRABAJO.

4.1.-DEFINICIÓN NATURALIZA Y ALCANCE DEL VOCABLO TRABAJO.

Dice el Dr. Miguel Borrell Navarro en su libro *Análisis Practico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo*, que el trabajo es toda actividad humana independientemente del grado de proporción técnica requerida para cada profesión u oficio, actividad dice que también es social y económica la que para algunos puede ser material y/o intelectual aunque se considera por muchos estudiosos de esta materia que toda actividad por muy material que sea requiere de una parte del intelecto.³⁵

El Diccionario de la Real Academia Española nos dice entre las múltiples acepciones que le da a este vocablo que trabajo se va en contra posición a capital y que es esfuerzo humano aplicado a la producción de la riqueza. Para el diccionario enciclopédico mundial trabajo es según la doctrina clásica junto con la naturaleza y el capital uno de los factores de la producción.

Y sigue diciendo el Dr. Miguel Borrell que se puede razonablemente pensar que en el trabajo se combina en diversas proporciones el esfuerzo físico y los factores intelectuales y según el predominio de estos se puede clasificar en manual de invención y de dirección. Y que nuestra ley laboral define al trabajo afirmando que es un

³⁵ Borrell Navarro, Miguel: *Análisis Practico y Jurisprudencial Del Derecho Mexicano Del Trabajo*, Editorial Sista S.A. de C.V., México, 1994, Pág. 65.

derecho y un deber social que no es artículo de comercio y que exige respeto para la dignidad y libertad de quien lo realiza y que debe prestarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel decoroso económico para el trabajador y su familia. Y que una característica fundamental desde la óptica del Derecho Laboral vigente es que debe ser personal siendo recogido y aceptado este requisito por la doctrina tanto mexicana como extranjera. Por que dice que el lógico que cuando se trata un trabajo bajo una dirección o contrato de trabajo se exija que sea personalmente el trabajador quien preste el trabajo por las capacidades y habilidades que acredita poseer y además por que si el trabajador fuera a presentarse por una tercera persona estaríamos en presencia de una figura jurídica distinta a la de trabajador como es, la de intermediario.

4.2.-EL CONCEPTO DE TRABAJO.

La ley federal del trabajo en el artículo Octavo hace referencia a la definición de trabajo y dice se entiende por trabajo toda actividad humana intelectual o material independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio. Esta definición se extiende sobre todo el trabajo humano que se preste a otro en relación de subordinación. Por otro lado, dicen ³⁶ "El trabajo es una condición de existencia del hombre que tiene como objeto crear satisfactores y resulta tutelado por el estado, cuando existe relación jurídica."

Como hemos visto el trabajo regulado por nuestra rama jurídica es el que consiste en una actividad humana material o intelectual prestada libremente por cuenta ajena en forma subordinada para producir beneficios y este trabajo subordinado tiene las siguientes características o elementos.

³⁶ Briceño Ruiz, Alberto. Derecho Individual Del Trabajo. Editorial Haula S.A. de C.V., México, 1985 Pág. 11.

A).- Actividad humana.- Esta actividad humana la debemos entender en su sentido mas amplio comprende no solo el dinamismo o movimiento sino también la pasividad o inmovilidad³⁷ esto porque dicen algunos autores que es trabajo tanto la inmovilidad de un modelo en un taller de escultura como el dinamismo de un tornero en una fabrica.

B).-Trabajo Material o Intelectual.- El trabajo puede ser material o intelectual ya en el aspecto intelectual es una actividad de carácter psíquico que es un sentir un pensar o un querer y una material que es un aspecto físico manifestar con movimientos o actos el sentir o pensar.

Por esto dicen que toda actividad es interna y externa al mismo tiempo y la conexidad de estas dimensiones nos lleva a la conclusión de que no existen actividades puramente materiales o puramente intelectuales y dicen que aunque la Ley hace una distinción entre Actividad Material e Intelectual esta distinción no tiene importancia ya que una y otra actividad son igualmente reguladas e idénticamente protegidas.

C).- El trabajo debe ser libre. Esta característica la mencionan algunos autores como Roberto Muñoz Ramón y dice que la libertad en el ejercicio de la actividad laboral se manifiesta en 3 dimensiones: Libertad del hombre para escoger el trabajo; La libertad durante la prestación del servicio y la libertad para dejar de seguir prestando el servicio en cualquier momento.

Es necesario analizar para entender este carácter al trabajo forzoso que es el que se presta sin contar con la disposición voluntaria de quien lo realiza y lo encontramos contenido y previsto por el artículo 5 de la Constitución que impone al trabajo forzoso como pena por la autoridad judicial.

³⁷ Muñoz Ramón, Roberto: Derecho Del Trabajo, Tomo II, Editorial Porrúa S.A., México 1976, Pág., 105

D).- El trabajo debe ser por cuenta ajena.- Esta característica de que el trabajo debe ser por cuenta ajena se manifiesta y se refiere a que "los productos de la actividad laboral se atribuyen a una persona distinta de quien la ejecuta y por la otra parte en que los riesgos de esa actividad laboral recaen sobre las personas beneficiarias de esos productos"³⁸ esto quiere decir que el patrón es el que se beneficia de los servicios prestados por el trabajador y que esto en lo que se refiere a que los productos de la actividad se atribuyen a una persona distinta y en lo que se refiere a los riesgos quiere decir que la ley federal del trabajo expresamente dispone que recaen sobre aquel por cuenta del cual se trabaja, esto conforme a los Artículos 58 y 106 de la Ley Federal del trabajo que dice que cuando el trabajador esta a disposición del patrón para la prestación de sus servicios y surgen obstáculos no imputables a las partes que interrumpan el trabajo, el patrón debe seguir pagando el salario porque los riesgos de la producción son a su cargo y también por lo establecido por el Artículo 473 la dicha Ley que dice que los riesgos de trabajo que sufran los trabajadores en ejercicios o con motivo del trabajo recaen sobre el patrón quien esta obligado a repararlos esto por mencionarlo brevemente ya que la ley regula con mayor precisión que lo que acabo de mencionar a los riesgos de trabajo.

E).- El trabajo es subordinado.- Esta característica es la mas importante ya que este elemento es el que da al trabajo la relevancia para que sea el trabajo regulado por esta rama jurídica dicen algunos autores que no siempre se denomino subordinación ya que la Ley Federal del Trabajo en 1931 para referirse a la subordinación utilizo los terminos dirección y dependencia y dicen varios autores que durante muchos años los terminos dirección y dependencia eran dos conceptos distintos.

La dirección debía referirse a la subordinación técnica en cuanto a que el trabajador estaba obligado a seguir los

³⁸ Muñoz Ramón, Roberto: Derecho Del Trabajo, Tomo II, Editorial Porrúa S.A., México 1976, Pág., 6.

lineamientos que señalara el patrón para la ejecución del trabajo y en tanto que la dependencia expresaba la subordinación económica del trabajador al patrón. A partir de 1944 se cambió el criterio y se empezó a considerar como sinónimos los términos de dirección y dependencia con el significado de "subordinación" por esto la Ley Federal del Trabajo para referirse a la característica de dirección y dependencia utilizó ya el término de subordinación y dicen que para encontrarnos con la subordinación jurídica no es necesario que haya una subordinación técnica ni económica como en la mayoría de los casos como en los que se presentan esta especie de subordinación también hay subordinación jurídica su presencia en una prestación de servicios es un indicio de que nos encontramos frente a una relación jurídicamente subordinada y se dice que tampoco es necesario que el trabajo se desarrolle dentro del local de la empresa, en un horario determinado o en forma exclusiva pero que la presencia de cualquiera de estos elementos es indicio de que nos encontramos frente a un trabajo prestado de forma subordinada.

F).- El trabajo produce beneficios.- Este carácter del trabajo se refiere en un sentido más profundo a producir bienes y servicios que satisfagan necesidades de los seres humanos y esto es en fin el motivo por el cual se trabaja, aunque en principio se puede decir que se trabaja para ganar dinero pero como el dinero lo necesitan para obtener bienes y servicios que satisfagan las necesidades del hombre es que se dice que el trabajo produce beneficios.

G).- Personal.- La ley federal del trabajo en el artículo 8 dispone que trabajador es la persona física que presta a otra física o moral un trabajo personal subordinado, y el Artículo 20 al regular la relación de trabajo dispone que el trabajo a que se refiere nuestra rama jurídica es el trabajo personal esto quiere decir que el trabajo debe ser prestado por la persona

misma que es el trabajador y no puede prestarse por otra persona para que lo desarrolle en su representación.

II).- Licito.- Esta característica la añaden algunos autores en su definición de Trabajo porque dicen que esta característica se desprende del artículo 4 de la Ley Federal del trabajo que dispone que no se podrá impedir a ninguna persona que se dedique al trabajo que se acomode siendo licito y al referirse al trabajo licito quiere decir que es licito el trabajo que no es contrario a las leyes de orden público y que debe ser una actividad permitida por las normas jurídicas.

II).- el trabajo debe ser remunerado: Esta característica se refiere a que el trabajador que presta su servicio personal subordinado debe de recibir a cambio una remuneración o sea un pago esto esta dispuesto por la Ley federal del trabajo en su artículo XX en el que dice que el patrón esta obligado a pagar a los trabajadores un salario y también en el artículo 132 fracción II que dice que el trabajador puede rescindir la relación de trabajo por no recibir el salario correspondiente. Es importante señalar la ejecutoria dictada el 27 de Enero de 1958 en el Amparo promovido por Ezequiel May y que resolvió "El servicio tiene que ser retribuido su gratividad suprime el carácter de trabajador"³⁹ por esto queda fuera de este concepto de trabajo gratuito como por ejemplo el prestado como ayuda o colaboración sin percibir salario, así mismo la Suprema corte de Justicia menciona que tampoco existe Contrato de Trabajo en el caso de quienes reciben propinas a cambios de servicios prestados directamente o la clientela sin percibir remuneración alguna del dueño de la negociación pero cabe mencionar para no confundir que esto también debe de atender a que las personas en este supuesto no prestaran servicios con sujeción a determinado tiempo y jornada de trabajo ni sujetos a inspección o vigilancia por parte del dueño del local sino que asistían al establecimiento con el solo objeto de

³⁹ Muñoz Ramón, Roberto: Derecho Del Trabajo, Tomo II, Editorial Porrúa S.A., México 1976, Pág., 14.

beneficiarse con las propinas que otorgaban voluntariamente la clientela, por ejemplo: en los limpiadores de cristales en las gasolineras, es evidente que no existe relación laboral, pero al contrario si habfa un sueldo base y aparte las propinas y habfa un horario o jornada de trabajo se presume que si hay relación laboral y por lo tanto esta actividad debe ser remunerada con un salario.

CAPITULO QUINTO RELACIÓN DE TRABAJO

En ese capitulo analizaremos la relación de trabajo y es también uno de los temas importantes del que una vez estudiado y analizado este tema podremos sacar unas conclusiones muy valiosas para la resolución de esta problema a si como es de importante los principios fundamentales del derecho como el concepto del trabajo y los sujetos de relación laboral para poder llegar una conclusión es también muy importante este tema que considera le va a dar mas fuerza a nuestras conclusiones. Por esto analizaremos lo que varios autores nos comentan en sus libros acerca de las relaciones del trabajo o de la relaciones laborales.

5.1.-EL CONCEPTO DE RELACIÓN JURÍDICA

Las normas laborales como las normas de cualquier otra rama jurídica están compuestas entre otros elementos por supuestos y consecuencias⁴⁰. la realización del supuesto normativo da nacimiento a las consecuencias jurídicas traducidas en derechos y obligaciones reciproca y unos autores afirman que la relación jurídica radica en el hecho real de realizar el supuesto normativo y para otros es la consecuencia jurídica pero podemos decir que cuando uno realiza el supuesto surge consecuencias jurídicas que son derechos y obligaciones y que en este momento estamos en presencia de la relación jurídica.

⁴⁰ Iñúoz Ramón, Roberto: Derecho Del Trabajo, Tomo II, Editorial Porrúa S.A., México 1976, Pág., 39.

Para determinar como nace, como se desarrolla y como se integra la relación laboral es necesario examinar el concepto de relación jurídica.

La relación de trabajo es también una relación jurídica por lo que vamos a precisar en primer termino que se entiende por relación jurídica y para esto analizaremos lo que menciona Roberto Muñoz Ramón en su libro derecho de trabajo en el que menciona que: "el termino relación jurídica es empleado para designar un hecho real al que el derecho objetivo enlaza consecuencias jurídicas y también designa estas mismas consecuencias", y dice: "la relación de trabajo es una realidad viva que consiste en el hecho real de la prestación de un trabajo personal subordinado", esa definición de la relación de trabajo la encontramos en el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo que explica que se entiende por relación de trabajo la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona mediante el pago de un salario. Pero analizaremos el termino relación jurídica y para esto dice que se puede afirmar que el hecho real de la prestación de trabajo no es la relación jurídica si no que esta es una relación social, un acontecimiento que al realizar el supuesto normativo da nacimiento a las consecuencias jurídicas esto es que da nacimientos a la relación de trabajo manifestada en una congenie de derechos y deberes laborales reciprocas

Savigny dice que la relaciona jurídica es el vinculo entre varias personas en merito del cual una de ellas puede pretender algo a lo que la otra esta obligada y también dice que "es una vinculación entre dos o mas personas determinada por una norma jurídica,"⁴¹ Del Vecchio dice que la relación jurídica parece como una relación de persona a persona determinada por una norma jurídica, en merito del cual una de ellas puede

⁴¹ De Buen L., Néstor: Derecho Del Trabajo, Tomo I, Editorial Porrúa, S.A. México, 1977, Pág. 510.

pretender algo a lo que la otra esta obligada. En resumen concluye Roberto Muñoz Ramón la "relación jurídica consiste en el conjunto de derechos y obligaciones que vincula los sujetos".

5.2.-RELACIONES JURÍDICAS EXISTENTES ANTES DE LA PRESTACIÓN DE TRABAJO.

Dicen algunos autores que hay relaciones jurídicas que existen antes de la prestación de trabajo y una de estas por ejemplo es que todos los mexicanos mayores de 16 años están relacionados jurídicamente con todos los patrones de México a través del derecho de ser preferidos frente a los extranjero para ingresar a prestarles su trabajo⁴². Otro ejemplo dice de estas relaciones previas son las de capacitación y adiestramiento para ingresar a un trabajo.

5.3.-RELACIONES JURÍDICAS EXISTENTES DURANTE LA PRESTACIÓN DE TRABAJO.

Como dijimos la relación de trabajo también es una relación jurídica y como tal crea derechos y obligaciones y estas relaciones que hay durante la prestación de trabajo son por ejemplo el derecho de gestión del patrón esto es administrar, planear, organizar, dirigir, mandar y controlar el deber de prestar el trabajo derecho a una jornada de trabajo, a descansar, a recibir el salario, derecho a un trato igual, derecho a gozar de seguridad e higiene y en general caso todos los derechos y obligaciones establecidos en la Ley Federal del Trabajo.

⁴² Muñoz Ramón, Roberto: Derecho Del Trabajo, Tomo II, Editorial Portua S.A., México 1976, Pág., 13.

5.4.-RELACIONES JURÍDICAS EXISTENTES DESPUÉS DE LA PRESTACIÓN DE TRABAJO.

Cuando Los trabajadores dejan de prestar los servicios a un patrón y se disuelve la relación de trabajo surgen relaciones es decir derechos y obligaciones entre los propios trabajadores y patrones estas relaciones se manifiestan en el derecho de recibir una indemnización, según el caso, a que se le pague una prima de antigüedad, a ser jubilados, etc.

5.5.-RELACIÓN DE TRABAJO.

Con lo que hemos expuesto podemos definir a la relación de trabajo de la siguiente manera. "Relación de trabajo es el vínculo constituido por el congnie de derechos y deberes otorgados e impuestos por las normas laborales con motivo de la prestación del trabajo subordinado recíprocamente, al patrón y a los trabajadores y a esos entres si." También dicen que la "Relación de Trabajo es una institución jurídica constituida por un conjunto de reglas impuestas por el estado, que forman unidades"⁴³

5.5.1.-ELEMENTOS DE LA RELACIÓN DE TRABAJO:

Los elementos de la relación de trabajo son :A).- El trabajador y el patrón, B).- una prestación de trabajo, C).- la caracterfstica de subordinación y D).- el salario. Otros autores dan la clasificación y dicen que hay elementos objetivos y elementos subjetivos y dice el autor Roberto Muñoz Ramón que el considera que los trabajadores y patrones no son elementos integrantes de la relación laboral ya que la relación laboral

⁴³ Briceno Ruiz, Alberto. Derecho Individual Del Trabajo, Editorial Iru la S.A. de C.V., México, 1985 Pág. 117.

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

no consiste en el enlace de los sujetos sino en los derechos y deberes que enlazan al trabajador y al patrón, en síntesis los elementos de la relación de trabajo son únicamente los derecho y deberes que vincula a los patrones y trabajadores y a estos entre si, y que el derecho de que el excluya a los sujetos no significa que no tengan importancia para el derecho sino que únicamente afirma que aunque son indispensable para la existencia de la relación laboral no forma parte como elementos de la misma.

5.6.-CLASIFICACIÓN DE LAS RELACIONES JURÍDICAS.

Las relaciones jurídicas pueden clasificarse en desde el punto de vista del contenido patrimonial moral de sus objetos en :I.- Relaciones jurídicas de cambio; II.- relaciones jurídicas personales y desde el punto de vista de la divergencia o convergencia de sus fines; III.- en relaciones jurídicas individualistas; y IV.- relaciones jurídicas comunitarias.

I.- Las relaciones jurídicas de cambio son las relaciones inherentes a objeto susceptibles de valoración económica que forma parte de un patrimonio y que pueden se transmitidos de esc a otro patrimonio la relación laboral no es una relación jurídica de cambio pro que el trabajo forma parte integrante de la personalidad del hombre por que no es susceptible de formar parte del patrimonio y consecuentemente no puede ser transmitido a otro patrimonio.

II.- Las relaciones jurídicas personales son las que se refieren a objetos de naturaleza moral no susceptibles de valoración económica por ejemplo el derecho de vida y la obligación de respetarla. La relación de trabajo es una relación jurídica personal por que la actividad laboral es un objeto moral el trabajo como humana actividad radica en los proceso anímicos y corporales del ser humano consisten en los mecanismos espirituales y fisiológicos del ser humano, esto también apoyado por lo que dispone el artículo 3 de la Ley federal de trabajo que dice que el trabajo no es artículo de comercio, en

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

razón de lo anterior se puede decir que la naturaleza de la relación de trabajo es un vínculo personal que liga directamente a las persona de los trabajadores con la de los patrones.

III.- en las relaciones jurídicas individualistas los fines de las partes son diferentes y por ello los derechos y deberes que se otorgan e imponen son distintos para cada parte y en la relación de trabajo también encontramos fines divergentes de las partes por que el fin del trabajador es obtener por la prestación de su trabajo un salario y el fin del patrón es ser titular de los frutos de su trabajo.

IV.- las relaciones jurídicas comunitarias, en las relaciones jurídicas comunitarias los fines de la partes convergen, en esas relaciones las partes persiguen alcanzar un fin común y en consecuencia los derechos y deberes que se otorgan e imponen son caminos para las partes en las relaciones jurídicas comunitarias se da a al vez un interpretación de las conductas por medio de las cuales los sujetos vinculados cumplen sus deberes y ejercitan sus derechos de tal manera que se produce una fuerte solidaridad constitutiva de una comunidad.

5.7.-FUENTES DE LA RELACIÓN DE TRABAJO.

Antes mencionaremos que fuente se puede entender como el lugar donde brota o nace algo, así pues tenemos que la fuentes de las relaciones de trabajo son :A).- La relación de trabajo tiene su origen en el contrato de trabajo; B).- la relación de trabajo nace en la incorporación a la empresa; C).- la relación de trabajo es generada por la prestación de un trabajo subordinado⁴⁴ y analizaremos las tres fuentes que nos menciona, para poder determinar cual de las fuentes de la relación, es la que da origen a la relación de trabajo.

⁴⁴ Muñoz Ramón, Roberto: Derecho Del Trabajo, Tomo II, Editorial Porrúa S.A., México 1976, Pág., 48.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Dicen algunos autores que la celebración de contrato de trabajo no da origen a la relación laboral esto según , por que la ley Federal del Trabajo en su artículo 20 dispone "Contrato individual de trabajo es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado mediante el pago de un salario. Y dice que conforme a esta disposición la celebración de un contrato solo da origen a la obligación de prestar a otro un trabajo personal subordinado pero la relación de trabajo no solo es esa obligación si no es el vinculo entre patrón y trabajador en virtud del cual tiene entre otros bilateralmente los derechos y deberes siguientes: Derecho de gestión, deber de prestar el trabajo, derecho a una jornada de trabajo debilitada, derecho de descansar, derecho a recibir un salario, derecho a un trato igual y dice que en la simple "obligación de prestar a otro un trabajo personal subordinado" que es generada por la celebración del contrato de trabajo no existen aquellos derechos y deberes. Dice que sería absurdo que por el solo hecho de la celebración de un contrato de trabajo, sin que haya iniciado la prestación del servicio se le otorgue a un trabajador el derecho por ejemplo: de formar parte de las comuniones mixtas o de participar en las utilidades de la empresa. Roberto Muñoz ramón dice que la celebración del contrato de trabajo solo produce la obligación de prestar a otro en trabajo personal subordinado y solo la prestación de ese trabajo personal subordinado es la que genera la relación de trabajo con todos sus derechos y deberes. En seguida analizaremos la postura de Roberto Muñoz ramón en cuanto si la incorporación a al empresa es la fuente de la relación de trabajo y el nos manifiesta en su libro derecho de trabajo que girke; explica que la entrada del obrero a la empresa genera relaciones humanas similares a las que se forman al ingresar o constituir una familia, las cuales no pueden ser sometidas a las reglas propias de los contratos de cambio y que esta idea sirvió de inspiración a varios autores para afirmar que el ingreso a la empresa es la fuente de la relación de trabajo y así lo manifestaron algunos autores que afirmaron que la fuente de la relación de trabajo es la

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

incorporación a la empresa y a esta idea son aplicables todas las normas laborales vigentes. En México son aplicables, a la teoría de que la fuente de la relación de trabajo es la incorporación del trabajador a la empresa, la constitución, la Ley Federal del trabajo y otras normas reglamentarias y por último analizaremos lo que nos menciona acerca que la prestación de un trabajo subordinado es la fuente de la relación de trabajo y dice que el es partidario de la tesis de que la prestación de un trabajo subordinado es la fuente de la relación de trabajo.

Ahora analizaremos lo que nos menciona Mario de la Cueva acerca de la relación de trabajo pero primero mencionaremos que anteriormente se consideraba la relación de trabajo como un contrato de compraventa y pone de ejemplo al contrato de energía eléctrica pues en virtud del el, los trabajadores vendían su energía de trabajo al empresario quien podía utilizarla en la forma que considerara conveniente pero esta consideración cambio después de un tiempo y por esto los autores de nuestro Código Civil de 1870 afirmaron en la exposición de motivos que : "Sea cual fuera la esfera social en que el hombre se haya colocado no puede ser comparado con los seres irracionales y menos aun con las cosas inanimadas pues parece un atentado contra la dignidad humana llamada alquiler a la prestación de servicios personales. Mas semejanza tiene con el mandato, porque en ambos contratos el mandante encarga a otro la ejecución de ciertos actos, la actitud será mas intelectual en uno y mas material en otro pero en ambos se pone una cualidad moral, porque nadie puede prestar un servicio sea el que fuere sin emplear su libre voluntad y poner en ejercicio algunas de las facultades peculiares del hombre." Pero esto solo muestra como el pensamiento apenas empezaba a cambiar pero todavia aun en ese tiempo el trabajo se consideraba como una cosa en el comercio y se empezó una gran disputa entre varios autores en cuanto al trabajo era o no una cosa en el comercio.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

5.7.1.-LOS PRECEDENTES DE LA TEORIA DE LA RELACION DEL TRABAJO.

Trataremos de analizar cuales son los orígenes de la doctrina de que la relación de trabajo es fuente de los derechos del trabajador e independiente del acto o causa que le dio origen,⁴⁵ por esto Mario de la Cueva dice que fueron dos las ideas que sirvieron para forjar la estructura de la concepción de 1970 y son las siguientes:

Primera El pensamiento de George Scelle que en su libro derecho obrero 1922 escribió un párrafo que dice: " se puede dar en arrendamiento una cosa o un animal pero no se puede alquilar un trabajador por que se opone a la dignidad humana y tan poco puede alquilarse una facultad del hombre por que no se le puede separar de la persona física", añadía a esta idea que - "aplicar la idea al contrato al trabajo, es explicar las cosas a la manera del medico Moliere". Esto fue en razón de un sentimiento que se estaba dando y que era la liberación y buena relación del trabajo no se lograría en tanto que el trabajo estuviere considerado en la idea de un contrato de arrendamiento o algo seguido. Con el paso del tiempo el derecho rompió la idea del derecho civil y en lugar de proteger un acuerdo de voluntades que nunca tuvo realidad protegerá al trabajo. En consecuencia la relación de trabajo tendrá como base la voluntad libre del trabajador y como meta la protección plena del trabajo mediante las declaraciones de los derechos sociales y todo esto trajo a considerar que por el simple hecho del ingreso del trabajador a la empresa , se le aplica un estatuto objetivo donde hay derechos y obligaciones.

Segundó El pensamiento de Erich Molitor este autor dice Mario de la cueva se interesaba en determinar el momento principal en

⁴⁵ De La Cueva, Mario: El Nuevo Derecho Mexicano Del Trabajo, Tomo 1, Editorial Porrúa S.A. Mexico 1993, Pág. 183.

el que empieza a aplicarse el derecho del trabajo y para determinar ese momento es preciso distinguir el conducto de la relaciona de trabajo y dice que la aplicación de un derecho del trabajo principia en el momento en que el trabajador ingresa a al empresa esto quiere decir la iniciación del trabajo que es el supuesto indispensable y el hecho que impone imperativamente la aplicación del derecho laboral y este autor dice" la idea del trabajo subordinado no puede derivar de la obligación de cumplir el contrato, pues únicamente se realiza, esto es existe por el cumplimiento mismo de la obligación por lo tanto en el momento en el que el trabajador queda enrolado en la empresa". Esto quiere decir el acuerdo de voluntades sirve para obligar a que se preste el trabajo, pero es la prestación efectiva del trabajo lo que determina la aplicación interactiva del estatuto laboral.

5.3.-LA TEORÍA DE LA RELACIÓN DE TRABAJO Y EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO.

Es necesario y analizar lo que nos dice Mario de la Cueva en su libro el nuevo derecho mexicano del trabajo para poder alcanzar entender como es que apareció la teoría dela relación de trabajo y en su libro dice que el esfuerzo por la implantación de la teoría de la relación de trabajo como punto de partida para la aceptación del estatuto laboral,⁴⁶ cualquiera que hubiere sido el acto o la cual a que le dio origen, constituye según lo que expusimos otros de los aspectos centrales de la batalla de la autonomía del derecho del trabajo. Esto por que muchos autores admitieron ya la aparición de una rama jurídica que no era ni de derecho publico ni de derecho privado pero la inclusión de una especie nueva de al clasificación no destruirá por si sola la subordinación del derecho del trabajo al privado ya que podía quedar viva la idea del contrato como el acto Jurídico infranqueable para la creación de derechos y

⁴⁶ De La Cueva, Mario: El Nuevo Derecho Mexicano Del Trabajo, Tomo I, Editorial Porrúa S.A. Mexico 1993, Pág. 185.

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

obligaciones y esto empezó a cambiar cuando George Scelle menciono si el derecho de trabajo a de ser el estatuto de los homlres que entrega su energia ffsica e intelectual a la economia , es preciso que extienda su manto protector sobre el trabajo considerándolo en si mismo sobre una fuerza que requiere una estancia decorosa por el solo hecho de la prestación esto es por que el trabajo no varia su esencia por la distinta naturaleza del acto o de la causa que le dio origen". Con esto tratamos de explicar como el derecho del trabajo se empezó a considerar como una rama autónoma pero también como es que el trabajo ya no debfa estar regulado por el derecho civil sino por una rama autónoma y para explicar como serfa aplicable este nuevo estatuto llamado derecho del trabajo que no es derecho civil se tuvo que afirmar que la relación de trabajo era la fuente por medio de la cual nació los derechos y obligaciones que contemplaba el derecho del trabajo.

5.9.-LA IDEA DE LA RELACIÓN DE TRABAJO.

Después de la disputa que habfa en relaciona a si la relación de trabajo derivaba de un contrato sujeto a las normas del derecho privado o al derecho del trabajo, la nueva ley resolvió esta disputa diciendo 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 de Trabajo del los convenios internacionales, de los contratos colectivos y contratos de Ley y de sus normas supletorias.

De esta definición podemos desprender los siguientes elementos:⁴⁷

⁴⁷ De La Cueva, Mario; El Nuevo Derecho Mexicano Del Trabajo, Tomo I, Editorial Porrúa S.A. Meexico 1991, Pág. 186.

- A).- El hecho constitutivo de la relación de trabajo es la prestación de un trabajo subordinado.
- B).- La prestación de trabajo se desprende y provoca la realización de los efectos que derivan de las normas de trabajo.
- C).- La prestación de trabajo determina inevitablemente la aplicación del derecho del trabajo.
- D).- La prestación del trabajo crea la relación de trabajo.

5.10.- FORMACIÓN DE LA RELACIÓN DEL TRABAJO.

En este tema se analizara si la formación del trabajo requiere un acuerdo de voluntades y respecto a esto dicen que la conformación de la relación del trabajo es un imposible sin la concurrencia de la voluntad del trabajador pues el artículo 5 de la carta Magna reconoce que " a nadie se podrá obligar a prestar trabajos personales sin su pleno consentimiento" por esto es necesario que exista también la voluntad del trabajador, es necesario decir que también que como dice el artículo 20 de la Ley Laboral menciona entre otras cosas "que cualquiera que sea el acto que le de origen " esto no lleva a considerar en relación con este punto de vista que la esencia de esta doctrina nueva consiste por una parte en que el acuerdo de voluntades no es un requisito inevitable para la formación de la relación esto por lo que establece el artículo 20 que ya mencionamos.

5.11.- LA PRESUNCIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL.

La presunción de la relación laboral la encontramos establecida de la Ley Federal del Trabajo y dice "se presume la existencia del contrato y la relación de trabajo entre el que preste un trabajo personal y el que lo recibe". El efecto de la presunción fue hacer producir consistencias jurídicas al hecho puro de la prestación de un servicio personal.

5.12.-ELEMENTOS DE LA RELACIÓN DE TRABAJO.

Analizaremos los elementos que componen a la definición del artículo 20 de la Ley federal del trabajo que dice: " se entiende por relación de trabajo cualquiera que sea el acto que le de origen la prestación de un trabajo personal y subordina a una persona mediante el pago de un salario"

En esta definición encontraremos las siguientes nociones, deben de haber dos personas en la que una tiene el carácter de trabajador y la otra el carácter de patrón, también se desprende que hay una prestación de trabajo que ese trabajo debe de ser en forma subordinada y que debe en contraprestación la retribución que debe de pagar el patrón al trabajador por su trabajo, esto es un salario. Otros autores mencionan como elementos esenciales de la relación de trabajo a la subordinación y estabilidad."⁴⁸

5.13.-CONCEPTO DE SUBORDINACIÓN.

Ya habíamos mencionado que anteriormente en el siglo XIX y parte del XX del derecho civil regia las formas de prestación de trabajo pero como vimos se tuvo que diferenciar cuales relaciones de trabajo, trabajos o prestaciones de servicios debían ser regidos por el estatuto del derecho del trabajo y cuales por el derecho civil para lo cual la ley decidió que la relación de trabajo que estaría reglamentada por el derecho del trabajo es la que se refiere al trabajo subordinado así tenemos pues que el elemento subordinación sirve para diferenciar la relación de trabajo de otras prestaciones de servicios esto genero una larga y fuerte controversia doctrinal y jurisprudencial. Como lo vimos en la ley de 1931 que en el artículo 17 de esa Ley definió el contrato de trabajo diciendo "que

⁴⁸ Briccño Ruiz, Alberto. Derecho Individual Del Trabajo. Editorial Harla S.A. de C.V., México, 1985 Pág. 122.

era aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra bajo su dirección y dependencia un servicio personal mediante una retribución convenida". La doctrina y la jurisprudencia dedican que los elementos para configurar el contrato de trabajo era la dirección y la dependencia, que la dirección se refería a que la relación técnica que se da entre trabajador y patrón obliga al trabajador a prestar el trabajo siguiendo los lineamientos instrucciones y ordenes del patrón y la dependencia se refiere a la relación económica que se creaba entre el prestador del trabajo y el que lo utilizaba pero dicen que una interpretación como esta repercutía mal sobre algunos trabajadores que tenían otra fuente de ingresos o trabajaba una jornada reducida pues en estos casos esos trabajadores se excluían de los beneficios de la legislación laboral pero esta situación fue resuelta en la ejecutoria del 20 de octubre de 1944 Amparo Directo 1690/43 segunda Ignacio Reinoso en la que resuelve "la disposición el artículo 17 relativa a que exista relación de trabajo se necesita que el trabajo se aprestado bajo la dirección y dependencia del patrono, no debe de entenderse en el sentido de que solo tiene el carácter de trabajador quien depende económicamente de la parte patronal pues si así fuera, bastaría con que un trabajador prestara servicios a dos personas distintas para que no pudiera ejercitar ninguna acción de trabajo. La interpretación correcta del mencionado artículo 17 es la de que para que haya contrato de trabajo se necesita que para quien presta los servicios no lo haga con independencia absoluta y de acuerdo con su leal saber y entender sino por orden y bajo la dependencia de la parte patronal.

La ley de 1970 uso el termino subordinación para entender el significado de ese termino nada mas basta verla exposición de motivos que dice "el concepto de relación individual de trabajo incluye el termino subordinación para distinguir las relaciones regidas por el derecho del trabajo, de las que se encuentran reguladas por otro ordenamiento Juridico.

Por subordinación se entiende de una manera original la relación jurídica que se crea entre el trabajador y el patrono en virtud de la cual esta obligado el primero, en la prestación de sus servicios, a cumplir sus obligaciones y las instrucciones dadas por el segundo para el mejor desarrollo de las actividades de la empresa.

El salario como elemento de la relación de trabajo dice Mario de la Cueva en su libro el nuevo derecho mexicano del trabajo que la relación jurídica nace por el hecho de la prestación del trabajo personal y subordinado por lo tanto para una existencia es suficiente la presencia de un trabajador y un patrón y el inicio de la prestación de un trabajo aunque no se haya determinado el monto y forma de pago del salario. De lo que deducimos que el salario si bien en el campo de la teoría o el elemento constitutivo de la relación, en la vida de ella aparece a como una consecuencia de la prestación del trabajo y agrega que la declaración y la Ley señalan los plazos para el pago del salario de manera que al vencer el primero si no esta fijado por su monto y no llegan a un acuerdo el trabajador y el patrón tendrá que decidir la junta local de Conciliación y Arbitraje o la Ley Federal del trabajo.

5.14.-EL PROBLEMA DE LAS FORMALIDADES EN LAS RELACIONES DE TRABAJO.

Este tema se refiere al hecho de que formalidades debe de haber para la formación de la relación de trabajo para esto analizaremos las disposiciones de la ⁴⁹Ley de 1931, su interpretación y la Jurisprudencia de la Suprema Corte de la nación y el Artículo 23 de la Ley de 1931 establecía que todo contrato de trabajo debía constar primeramente

⁴⁹ De La Cueva, Mario: El Nuevo Derecho Mexicano Del Trabajo, Tomo I, Editorial Porrúa S.A. Mexico 1993, Pág. 214.

por escrito "salvo en mas casos de contratos verbales como el domestico y el articulo 24 mencionaba el contenido o clausulado obligatorio del contrato y el articulo 27 añadfa que "el contrato escrito se probarfa con el documento respectivo y en caso de extravfo por los medios generales de prueba" y también disponfa que el contrato verbal se podfa probar con el dicho de dos testigos que podfan ser trabajadores al servicio del patrono" pero el articulo 31 decfa " la falta de contrato escrito o de alguno de los requisitos que debfa contener no privaba al trabajador de los derechos que le conceden la ley y el contrato pues se imputara al patrón la falta de formalidades, y esto ha cambiado ahora con la Ley de 1970 y el articulo 26 expresa "la falta del escrito a que se refiere los articulos 24 y 25 no priva al trabajador de los derechos que derivan de las normas de trabajo y de los servicios prestados pues se imputara al patrono la falta de esa formalidad.

De esto que acabamos de mencionar podemos desprende que para que se forme la relación de trabajo no es necesario la celebración por escrito del contrato o de las condiciones pues la relaciona de trabajo se da como ya dijimos por la prestación de un trabajo personal subordinado.

CAPITULO SEXTO TRABAJOS ESPECIALES

6.1.- CONCEPTO DE TRABAJOS ESPECIALES.

Ahora analizaremos los trabajos especiales; esta es la parte más importante de nuestra investigación ya que de uno de los trabajos especiales es donde ha derivado nuestro problema y estudiaremos lo que nos mencionan varios autores acerca de los trabajos especiales. Pero primero podríamos decir que el legislador ha decidido poner en el título sexto a los trabajos especiales esto por que se dice que como en varios países en México existe una gran variada diversidad de actividades y trabajos con el características muy particulares que no pueden ser regulados de la misma forma cada una de ellas por esto la Ley Federal del Trabajo las comprende en el título sexto dedicándoles un capítulo a cada uno de los diferentes trabajos especiales cada uno con una reglamentación singular que como ya dijimos por sus propias características de cada trabajo especial tienen una regulación propia pero esto no significa que haya una restricción a sus derechos si no que solamente por sus características tienen una regulación especial. Esto lo podemos desprender de la exposición de motivos en su apartado 16 de la Ley de 1970 en el que explica las razones que se tienen en cuenta para la reglamentación de los trabajos especiales "para redactar esta disposición y las reglamentaciones especiales se tomaran en consideración dos circunstancias principales primeramente, que existen trabajos de tal manera especiales que las disposiciones generales de la Ley no son suficientes para su reglamentación; en segundo lugar se considera la solicitud de los trabajadores y aun de las empresas para que se incluyeron en la Ley las normas fundamentales sobre esos trabajos especiales"

Mario de la Cueva dice en su libro *El nuevo Derecho Mexicano del Trabajo* que ⁵⁰“con el nombre de trabajos especiales se conocen diversas actividades que si bien dan nacimiento a relaciones que revisan las características fundamentales de la relación de trabajo, prestan, sin embargo, algunas características particulares que exigen normas adecuadas para su mejor desenvolvimiento” y dice que la especialidad de estos trabajos no se refiere a la naturaleza jurídica de la relación trabajador-patrono pues esta como ya vimos es idéntica a la relación de trabajo que corresponde a la definición del artículo 20 de la Ley Federal del trabajo, sino a la concurrencia de ciertas modalidades que se dan en su desarrollo vinculados a las relaciones de trabajo y a los derechos y obligaciones de los trabajadores y de los patronos. Por esto se conservan intactos 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

Por estos motivos el artículo 181 d la Ley Federal del Trabajo dispone que “los trabajos especiales se regirán por las normas de este Título y las generales de la Ley en cuanto no las contraríen” para esta disposición algunos autores hacen la siguientes observaciones “la primera consiste en que las personas dedicadas a los trabajos especiales son trabajadores en la acepción plena del termino, por consiguiente, les son aplicables todas las disposiciones del Artículo 123; la segunda observación expresa que ninguna de las normas especiales ha de interpretarse en forma que conduzca a una contradicción pero si se dicra debe de preferirse el texto constitucional por ser norma de rango superior; y la tercera nos dice que la reglamentación de los trabajadores especiales son normas de excepción que deben interpretarse en forma tal, que, hasta donde sea posible, puedan aplicarse las normas generales, también para tratar de

⁵⁰ De La Cueva, Mario: *El Nuevo Derecho Mexicano Del Trabajo*, Tomo I, Editorial Porrúa S.A. Mexico 1993, Pág. 455.

explicar por que se establecen en este titulo sexto, unos autores nos mencionan que como el Derecho del trabajo tiene como caracterfstica ser expansivo y es por ello, que por su propia naturaleza le corresponde al derecho del trabajo regular a los llamados por lo legislador "trabajos especiales".

Por derecho especial debe de entenderse de acuerdo al pensamiento de Barassi una determinada categoria de personal y sus normas son particulares, si bien no contrastan con el derecho común.

Por su parte Federico de Castro denomina al derecho especial "al que contiene normas solo sobre una institución o una serie de relaciones determinadas y sea cuyo fin es una regulación parcial". Para Demofilo de Buen constituyen derecho especial "las normas reguladoras de aspectos determinados de esas ramas brotadas del tronco común".⁵¹

Néstor de Buen dice que el derecho especial es, respecto del derecho común, lo que la equidad respecto de la justicia, sin contradecirlo abiertamente, el derecho especial modera al derecho común de tal manera que son normas sin desviación de su tendencia general se adaptan a las particulares circunstancias de mas destinatarios determinados, y dice que no debe suponerse que el derecho especial constituyen un régimen jurídico privilegiado por el contrario dice la tendencia es sustraer a determinadas categorfas de sujetos a las reglas generales a veces en su perjuicio.

⁵¹ De Buen L., Néstor: Derecho Del Trabajo, Tomo II, Editorial Porrúa, S.A. México, 1977, Pág. 409.

6.2.-LA RELACIÓN ENTRE EL DERECHO COMUN Y EL DERECHO ESPECIAL.

Los Derechos especiales implican en realidad una modificación de las reglas relativas a la duración, suspensión, rescisión y terminación de las relaciones de trabajo y establecen regímenes diferentes de condiciones de trabajo particularmente respecto a Derechos y Obligaciones de los trabajadores y patrones, y dice Néstor de Buen que los trabajos especiales deben de operar solo como excepción a las condiciones generales de trabajo y obviamente sin dejar de respetar lo previsto por el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; Y dice que "Es claro que cuando la política define al Derecho legislado las exigencias técnicas y el principio de la generalidad de la Ley sufren consecuencias y el resultado es un Derecho parchado, individualizado y por lo mismo injusto".⁵²

Como ya dijimos el Derecho del Trabajo es según algunos autores resultado de una característica del Derecho del Trabajo que es el de Expansión ya que al promulgarse la Ley Federal del Trabajo de 1970, se puso de manifiesto que el Derecho del Trabajo confirmaba una tendencia expansiva, que anteriormente a esta Ley, esta característica que consiste en tratar de ampliar el campo de regulación se observara solo a través de la Jurisprudencia y estas situaciones que la Ley anterior no contemplaba se llamaban: "Situaciones de frontera", estas eran situaciones que no aceptaban una definición precisa en cuanto a su ubicación en el Derecho Laboral y eran situaciones muy discutibles. Entre otras situaciones una de ellas eran la de los altos funcionarios de la Empresas respecto de los cuales la posición cierta o ficticia de algunas acciones motivaba a que se les considerara vinculadas a los resultados de la Empresa y ello excluía su

⁵² De Buen L., Néstor; Derecho Del Trabajo, Tomo II, Editorial Porrúa, S.A. México, 1977, Pág. 410.

condición laboral; estos por mencionar un ejemplo eran los agentes de comercio y de seguros supuestamente regidos por la Legislación Mercantil a los artistas y deportistas profesionales, quienes eran contemplados como sujetos del Contrato Civil de prestación de servicios, y el punto de apoyo era la Exclusión de los preceptos laborales a este tipo de relaciones las determinaba un concepto estrecho de la subordinación o bien particularmente a unos de estos la vieja tesis de que cuando una persona prestaba servicios a dos o mas patrones automáticamente desaparecía la relación de trabajo porque tal situación excluía la posibilidad de que se produjera el requisito de dependencia característica del Contrato de trabajo, esto como resultado de una interpretación gramatical rigurosa del Artículo 17 de la Antigua Ley.

Dados los problemas que acabamos de mencionar, la Ley de 1970 decidió incorporar en el título sexto a los llamados Trabajos Especiales y esto, dicen fue resultado de la Fuerza Expansiva del Derecho del Trabajo.

Pero esto dicen tiene sus contras ya que por regular en forma especial determinadas relaciones como los Trabajos especiales hay cierto riesgo ya que el exceso de individualización de las normas puede producir que algunos Derechos que se estiman fundamentales para la generalidad de los trabajadores, se tenga que moderar, a veces mas allá de lo debido en razón de que su aplicación rigurosa sería contraria a las condiciones particularísimas de la prestación de servicios.

Por otra parte Alberto Briceño Ruiz también nos habla de los trabajos especiales en su libro Derecho Individual del Trabajo, y dice ⁵³ "La reglamentación de distintas actividades fue obligando a

⁵³ Briceño Ruiz, Alberto. Derecho Individual Del Trabajo. Editorial Harla S.A. de C.V., México, 1985 Pág. 435.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

consignar en la Ley de 1931, disposiciones que regularon la prestación de servicios que por su naturaleza requieran de condiciones diversas a la generalidad de los trabajadores. Se parte siempre del supuesto de no lesionar las disposiciones generales y de atender algunos matices que se refieren al establecimiento de la relación laboral, a la forma, monto y tiempo de fijar o pagar el salario a aspectos especiales y de rescisión o terminación de las relaciones laborales.

Sin duda el trabajo a domicilio, la maquila, que no se lleva a cabo en el ámbito de la Empresa debía consignar para el prestador de servicios las condiciones de un salario mínimo, vacaciones, aguinaldo, así como la estabilidad en el empleo por medio de registros e inspecciones. Hay actividades que convenía clasificar para evitar la evasión constante de la Ley y que con el nombre de Contratos Mercantiles se pretendía lesionar a los sujetos de una relación de trabajo como los agentes de comercio, vendedores ambulantes y comisionistas. En una situación se encuentran los deportistas, actores y músicos cuyas actividades dependen de su adiestramiento, su habilidad y de la necesidad que en un momento se tenga para el desarrollo de un evento o de una temporada. Las disposiciones para algunos de estos trabajadores se encontraban dispersos en la anterior ley pero la iniciativa presentada en 1968 propuso su reglamentación ordenada".

La exposición de motivos de la Ley de 1970, decía también: "Es cierto que en los Contratos Colectivos podían establecerse algunas normas pero la ventaja de incluirlas en la ley consiste en que las normas reguladoras de los trabajos especiales son el mínimo de Derechos y beneficios que deben disfrutar los trabajadores de los respectivos trabajos".

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

6.3.- CLASIFICACION DE LOS TRABAJOS ESPECIALES.

Antes de describir y mencionar la clasificación que hace la Ley Federal del Trabajo de los Trabajos Especiales es importante analizar una crítica de Néstor de Buen, respecto a esta clasificación y dice "La inclusión de determinados trabajos o de determinadas actividades como motivo de especial tratamiento no obedece, en la ley a un criterio uniforme.⁵⁴ En realidad nos parece que la clasificación legal es deficiente. En nuestro concepto por ejemplo, los trabajadores de confianza no constituyen una categoría especial independientemente de que se dictan para ellos unas normas particulares. Con los trabajadores de confianza ocurre un poco lo mismo que con las mujeres y los menores: Son circunstancias ajenas al trabajo las que determinan un régimen propio. En otras palabras; los demás trabajos especiales pueden ser realizados por mujeres representantes del patrón de confianza o trabajadores de régimen especial". Una vez que analizamos la crítica de Néstor de Buen pondríamos la clasificación de los trabajos especiales y la Ley Federal, los pone así:

Capítulo I.- disposiciones generales.

Capítulo II.- trabajadores de confianza.

Capítulo III.- trabajadores de la vejez.

Capítulo IV.- trabajadores de las tripulaciones
aeronáuticas.

Capítulo V.- trabajo ferrocarrilero.

Capítulo VI.- trabajo de auto transporte.

Capítulo VII.- trabajo de maniobras de servicio
público en zonas bajo jurisdicción
federal.

Capítulo VIII.- trabajadores del campo.

Capítulo IX.- agentes de comercio y otros semejantes.

⁵⁴ De Buen L., Néstor: Derecho Del Trabajo, Tomo II, Editorial Porrúa, S.A. México, 1977, Pág. 414.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

- Capitulo X.- deportistas profesionales.
- Capitulo XI.- trabajadores actores y músicos.
- Capitulo XII.- trabajo a domicilio.
- Capitulo XIII.- trabajadores domésticos.
- Capitulo XIV.- trabajo en hoteles, restaurantes, bares y otros establecimientos análogos.
- Capitulo XV.- industria familiar.
- Capitulo XVI.- trabajos de médicos residentes en periodo de adiestramiento en una especialidad.
- Capitulo XVII.- trabajo en las universidades e instituciones de educación superior autónomos por ley.

Este es el orden en que la Ley Federal del Trabajo pone a los Trabajos Especiales y nada mas analizaremos a la Industria familiar ya que es de este Capitulo donde esta contenido nuestro problema por esto nada mas analizaremos a la Industria Familiar.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

CAPITULO 7. INDUSTRIA FAMILIAR.

7.1.- ANÁLISIS DE LA INDUSTRIA FAMILIAR.

En este Capitulo analizaremos la Industria Familiar que es uno de los Trabajos Especiales contemplados por la Ley Federal del Trabajo con la finalidad de entenderla y tratar de comprender porque las disposiciones de este Capitulo quedaran establecidas así y tratar de ver si podemos resolver nuestro problema.

Primero analizaremos lo que nos menciona la Ley Federal del Trabajo acerca de la Industria Familiar y en el Capitulo XV del Titulo Sexto en los Articulos 351, dice: "Son talleres familiares aquellos en los que exclusivamente trabajan los cónyuges, sus ascendientes, descendientes y pupilos", el Artículo 352, dice: "No se aplican a los talleres familiares las disposiciones de esta Ley, con excepción de las normas relativas a seguridad e higiene", y el Artículo 353 dice: "La inspección de trabajo vigilara el cumplimiento de las normas a que se refiere el Artículo anterior".

De este articulado que acabamos de mencionar y que es todo lo que la Ley Federal del Trabajo regula sobre la Industria Familiar es donde yo considero que los trabajadores de los Talleres Familiares se encuentran desprotegidos por la Ley y que es el problema de nuestra investigación pero antes de adelantarnos a hablar analizaremos lo que nos mencionan unos autores acerca de los Talleres Familiares y analizaremos estos Articulos para tratar de resolver este problema. Como vimos la Ley Federal del Trabajo es muy corta en las disposiciones que regulan a la

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Industria Familiar, por otro lado existe muy poca bibliografía acerca de este tema ya que aunque unos autores hablan y analizan los trabajos especiales, no hacen mención acerca de la Industria familiar lo cual hace más difícil su estudio pero ya es un claro indicio de que hay algo mal en cuanto a la regulación de la Industria familiar. Por ejemplo en el libro Néstor de Buen "derecho del trabajo", Tomo II, habla de los Trabajos Especiales y analizan casi todos ellos en un Capítulo, pero no hace mención de los Talleres Familiares o Industria Familiar, y así también por ejemplo el Dr. Miguel Borrel Navarro en su libro "Análisis Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo" habla de los Trabajos Especiales, pero otra vez no habla de la Industria Familiar y así otros autores no hablan mucho de la Industria Familiar por esto lo analizaremos tratando de entender el sentido de lo que dispone la Ley Federal del Trabajo. Cabe decir que Alberto Briceño Ruiz, en su libro: "derecho individual del trabajo", habla de la Industria familiar y dice; ⁵⁵"Mucho sé a discutido en la Doctrina la conveniencia o procedencia de incluir a estas personas en la Ley Federal del Trabajo. No se trata de trabajadores por lo tanto no están sujetos a la Ley Federal del Trabajo; La Industria familiar constituye un caso de excepción, tiene la ventaja de clasificar su situación legal para proteger a la familia cuanto en colaboración, sus integrantes forman una pequeña Industria, instalan un pequeño taller o tienen un pequeño comercio. Conviene aclarar que no se trata de "Industria" en el sentido técnico de la palabra, ni tampoco se refiere a "Talleres" como centros de maquilación, elaboración o transformación de materias. Los terminos son muy genéricos por Industria Familiar, contrario a lo que puede derivarse de este Capítulo debemos comprender el centro de trabajo en el que laboran exclusivamente los Cónyuges, Ascendientes, Descendientes y Pupilos. Otra interpretación sería variar el sentido de protección que se debe a la familia y sigue diciendo. En consecuencia del Artículo 352, no aplicara a estos centros familiares las

⁵⁵ Briceño Ruiz, Alberto. Derecho Individual Del Trabajo, Editorial Harla S.A. de C.V., México, 1985 Pág. 514.

disposiciones de ley con excepción de las normas relativas a higiene y seguridad, cuya vigilancia se confiere a la inspección de trabajo. Cualquier crecimiento en el número de empleados o la inclusión de personas ajenas a los limitativamente señaladas, variarían toda la situación jurídica⁵⁶, esto es lo que nos menciona, y así como dije encontramos muy poca bibliografía.

El Artículo 351, dice: "Son Talleres Familiares aquellos en los que exclusivamente trabajen los Cónyuges, sus Ascendientes, Descendientes y Pupilos.

Esta disposición es una definición de lo que la Ley Federal del Trabajo entiende por Talleres Familiares, pero podría poder entenderla mejor, es necesario analizar unos conceptos de esta definición, primero analizaremos esta definición tratando de entender cada uno de los elementos que la componen así pues trataremos de ver lo que se entiende por;

a) Industria.-⁵⁷ Por industria podemos entender el Conjunto de actividades económicas que producen bienes materiales por la transformación de materias primas. Dice el Diccionario de la Academia, que es el conjunto de operaciones materiales ejecutadas para la obtención, transformación o transporte de uno o varios productos naturales.

Es un concepto muy estrecho, por una parte no comprende operaciones intelectuales, por otra parte se refiere solamente a productos naturales y no a sub-productos, tampoco comprende la prestación de servicios. Pero desde el punto de vista jurídico debe de entenderse por Industria. La actividad productiva de bienes o servicios que los comerciantes desarrollan en Empresas o Talleres que organizan con la

⁵⁶ Briceno Ruiz, Alberto. Derecho Individual Del Trabajo, Editorial Harla S.A. de C.V., México, 1985 Pág. 514.

⁵⁷ El Pequeño Larousse Ilustrado, Editorial Larousse S.A. de C.V., México, 1996, 1^o Ed. 553.

finalidad de ofrecer al mercado bienes o servicios de toda clase o bien de atender pedidos de clientes.

b) Talleres.⁻⁵⁸ Son los lugares donde se realiza un trabajo manual. También lo podemos entender como una Subdivisión de una industria en la que se desarrollan algunas operaciones bien determinadas del proceso de fabricación, por ejemplo el taller de acabado./local dispuesto para la ejecución de trabajos artísticos.

c) familiares.- No encontré una definición de este termino, pero podemos decir que se refiere a la familia, y Familia es el conjunto de personas que provienen de una misma sangre, de un mismo linaje, de una misma casa especialmente el Padre, la Madre y los Hijos.

c) Talleres Familiares.- Se a dado el nombre de Taller Familiar al negocio modesto o a la pequeña industria en las que el trabajo que se realiza lo ejecutan obreros ligados por un parentesco de consanguinidad como son el cónyuge, los ascendientes, descendientes y también los llamados pupilos. Por extensión se incluyen, en algunos casos, los talleres artesanales que son atendidos en los aspectos de Producción y Comercialización por miembro de una sola familia o pupilos del patrono, estos últimos en calidad de aprendices.

En otra categoría de actividades son los negocios atendidos por un trabajador artesanal que dedicado a un oficio (como carpintería, zapatería, fontanería, etc.) emplea como ayudantes a sus hijos o pupilos.

⁵⁸ El Pequeño Larousse Ilustrado, Editorial Larousse S.A. de C.V. , México, 1996, Pág. 952.

En la Legislación del Trabajo los Talleres Familiares prácticamente han caído en desuso y si no han desaparecido en algunos países, tanto industrializados como en los de desarrollo, esto es por el aprecio que aun se tiene al trabajo manual o al hecho de que muchos trabajadores prefieren instalar sus propios negocios en pequeña escala, en las que se evita contratar a otros trabajadores por ser individual la labor que desarrollan y solamente requieren de un auxilio o auxiliar, prefieren pedir auxilio a un familiar. Sin embargo el Taller Familiar en muchas ocasiones ha constituido el sostén de muchos obreros que al quedar sin ocupación, por preferirles acuden a formar su propio taller.⁵⁹

El Taller Familiar tuvo su origen en el momento en que el maestro o jefe de taller daba ocupación a sus parientes, ya fuese porque su negocio era pequeño o porque los prefería como compañeros o aprendices en lugar de aceptar los servicios de extraños cuyo control no tenía. En la Época Colonial la industria artesanal se desarrolló a través de Talleres Familiares en los que el Obrero, sus hijos o parientes eran quienes elaboraban un producto y estimaban su producción como obra de arte y aun en México los plateros, los tejedores, los carpinteros, todavía funcionan como Talleres Familiares. Unos autores dicen que para el Derecho del Trabajo la actividad de los talleres familiares ha carecido de interés, las razones son, dicen porque por una parte en él no existe relación laboral Obrero- Patronal, en los términos de la legislación moderna por otro lado los elementos del Contrato de Trabajo desaparecen al quedar subsumida la subordinación en la ejecución directa de las labores o en la dirección del Trabajo.

El legislador de 1931 reglamentó en su época la actividad artesanal de los Talleres Familiares y por ello encontramos en esta Ley

⁵⁹ Instituto de Investigaciones Jurídicas, Diccionario Jurídico Mexicano, Editorial Porrúa S.A., México 1994
Pág. 3054.

Federal del Trabajo un Capítulo destinado a los Talleres Familiares y el Artículo 208 de la Ley Federal del Trabajo de 1931, decía que son Talleres Familiares: Aquellos cuyos obreros son exclusivamente el Cónyuge, los descendientes o los Pupilos del Patrón. Con base a esta definición limitó el trabajo en los Talleres a los que solamente decía en este Artículo. También decía que las disposiciones de la Ley no tendrán aplicación en cuanto a la naturaleza propia de estos talleres; Es decir no resultaba factible, ajustar el trabajo a jornadas, descansos, salarios y condiciones similares propios de los Contratos Individuales porque todo esto quedaba sujeto al interés del dueño del Taller, facultándolo para imponer sus propias reglas. Y la única obligación impuesta a los Talleres Familiares fue quedar bajo la vigilancia de los inspectores del trabajo y a observar las disposiciones relativas a salubridad e higiene, también se establecía una obligación a los inspectores para que formara una relación de las personas que trabajaban en los Talleres familiares, conforme a los datos que mensualmente dieran los patronos o que los inspectores recogieran en sus visitas.

Es importante dejar en claro como deben estar regulados los Talleres Familiares porque la existencia de talleres familiares es muy grande y deben de estar protegidos los trabajadores de estos.

En la exposición de motivos de la Nueva Ley Federal del trabajo si habla de Trabajos especiales, pero no menciona nada de los Talleres Familiares pero en un diccionario encontré que el Dr. de la Cueva, Presidente de la Comisión Redactora del anterior proyecto de la Nueva Ley Federal del Trabajo aclaró "lo inútil que hubiera resultado tratar de dar alguna reglamentación al trabajo en los Talleres Familiares no solo por falta de control de los mismos sino por las peculiaridades de la actividad productiva de dichos talleres."⁶⁰ De esto podemos comprender que se omite

⁶⁰ Instituto de Investigaciones Jurídicas, Diccionario Jurídico Mexicano, Editorial Porrúa S.A., México 1994 Pág. 3054.

regular problema que si existe y no nada mas sacarle vuelta a este problema por ello insisto en que los que trabajan de los Talleres Familiares están desprotegidos.

A que se refiere la Ley cuando dice exclusivamente se refiere a que debe de ser únicamente solo ellos y excluyendo a cualquier otro de los que el artículo 351 deben de formar el Taller Familiar, esto quiere decir que si se incluye a un extraño o diferente de los que se mencionan ya no estamos en presencia de un Taller Familiar.

Como debemos entender cuando dice "trabajan", esto quiere decir que las personas que forman parte del Taller Familiar realizan un trabajo, por esto cuando dice "Trabajan" es que quiere decir que ellos (Cónyuges, Ascendientes, Descendientes y Pupilos) realizan un trabajo. Trabajo es como ya sabemos toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerida por cada oficio o profesión. Pero de este termino no se si se puede desprender que los que trabajan en los Talleres Familiares son trabajadores en el sentido del artículo 8 de la Ley Federal del Trabajo.

Cuando habla de Cónyuges quiere decir, que puede ser el Marido o Mujer, esto es la Esposa o el Esposo, es decir; cualquiera de los dos que están casados, no quiere decir que tenga varios cónyuges.

Cuando dice ascendientes, Se refiere a las personas que tienen un parentesco de consanguinidad; esto es, una relación jurídica que surge entre la persona que descienden una de otras que son arriba de el. Y cuando dice descendientes Se refiere a las personas que tienen un parentesco y que descienden de el.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Cuando habla de pupilos se refiere a las personas que a cambio de la enseñanza que están recibiendo ellos realizan el trabajo en el Taller, esto es realiza los trabajos en el Taller a cambio de la enseñanza para realizar los trabajos, esto es a lo que se refiere este artículo cuando habla de Pupilos.

Ahora analizaremos el artículo 352, que dice: "No se aplican a los Talleres Familiares las disposiciones de esta Ley con excepción de las Normas relativas a Higiene y Seguridad", de aquí es donde surge el problema de si los que trabajan en los Talleres Familiares están desprotegidos por la Ley Federal del Trabajo ya que no permite que se le apliquen las disposiciones de esa Ley a los talleres Familiares con la excepción ya mencionada, pero analicemos primero que se debe entender por: disposiciones

Cuando dice Disposiciones, se refiere a la palabra Disponer o Disposición y Disponer es Colocar, poner en orden de manera conveniente, quiere decir también Prevenir y mandar lo que se debe de hacer, también quiere decir Mandato de una Autoridad, o sea que Disposiciones quiere decir que son lo que manda la autoridad con los Artículos de la Ley Federal del Trabajo y al decir "No se aplican a los Talleres Familiares las disposiciones de esta Ley", se puede decir que "No se aplican a los Talleres Familiares lo que la Autoridad manda y que esta contenida en los Artículos de la Ley Federal del Trabajo".

A que se refiere cuando dice "normas de seguridad e higiene" Primero debemos de entender que quiere decir Normas y gramaticalmente la palabra norma implica una regla que debe ser observada. García Maynez señala que la palabra norma puede estudiarse desde dos puntos de vista;⁶¹ En latu sensu debe de entenderse como toda regla de

⁶¹ Santoyo Rivera, Juan Manuel: Introducción al Derecho, Editorial Yussim. México, 2000, Pág. 29.

comportamiento, en tanto que en estricto sensu debe de entenderse como toda regla que debe ser observada por aquel sujeto a quien va dirigida. En este ultimo aspecto implica el cumplimiento de un deber.

Pero cuales son Las Normas de Seguridad e Higiene, dice este articulo que: "Con excepci3n de las Normas de Seguridad e Higiene", vemos cuales si se aplican y cuales no se aplican, pero primero analizaremos El Fundamento Constitucional del Derecho sobre Higiene y Seguridad del Trabajo. En nuestro Derecho encontramos el fundamento de estas disposiciones y normas en la fracci3n XV de la Constituci3n de 1917. La versi3n original hablaba de Higiene y Salubridad en lugar de Seguridad, despu3s se pens3 que en las dos se daba una cierta redundancia por lo que una Reforma Constitucional de 1962 suprimi3 el segundo al mismo tiempo introdujo la palabra Seguridad; y dice, "El Patrono estar3 obligado a observar de acuerdo con la naturaleza de su negociaci3n los preceptos legales sobre Higiene y Seguridad en las instalaciones de su establecimiento y a adoptar medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las maquinas, instrumentos y materiales de trabajo, asf como de organizar de tal manera este, que resulte la mayor garantfa para la salud y la vida de los trabajadores y del productor de la concepci3n, cuando se trate de mujeres embarazadas. Las Leyes contendr3n al efecto las sanciones procedentes en cada caso".

Seg3n el Diccionario de la Lengua Espa3ola, Higiene: "Es la parte de la Medicina que tiene por objeto la conservaci3n de la salud, previniendo enfermedades", en tanto el termino Seguridad o Seguridad Industrial, este termino naci3 durante la Revoluci3n industrial y se uso porque la Fabrica y la Maquinaria resultaron creadores de un riesgo nuevo por su peligrosidad que no existfa en el pasado y que es la causa de muchos da3os graves que privan a los hombres de su capacidad de realizar el trabajo. Asf pues la Fracci3n XV de la declaraci3n tuvo una primera

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

reglamentación en las Leyes de trabajo de las Entidades Federativas. Todas las cuales contienen numerosas disposiciones sobre la seguridad e higiene, por ejemplo la Ley de Veracruz expedida por Cándido Aguilar en 1918 y la de Jalisco de 1931 reglamento los principios Constitucionales y también la ley de 1970 en su Artículo 132, Fracción XVI, XIX y también existe un reglamento de seguridad e higiene de los trabajadores.

Pero las prevenciones de la Ley Nueva en cuanto a seguridad e higiene pueden resumirse en algunas proposiciones: A).- Adopción de los procedimientos adecuados para evitar perjuicios al trabajador en la instalación y manejo de las maquinas. B).- Adopción de las medidas adecuadas para prevenir accidentes. C).- Aviso oportuno a la autoridad de los accidentes que ocurran. D).- Observancia de los principios de higiene y seguridad en los lugares de trabajo. E).- Prevención de las enfermedades epidémicas o infecciosas. F).- Acervo de medicamentos y material de curación y efecto de que oportuna y eficazmente se presten los primeros auxilios. G).- Proporcionar a los trabajadores los medicamentos profilácticos en lugares donde existen enfermedades tropicales o endémicas. H).- Difusión de los reglamentos de Higiene y seguridad y fijación de las mismas en los lugares de trabajo.⁶²

Veamos que es lo que la Ley Federal del Trabajo tiene y que se puede considerar como normas de seguridad e higiene así podemos determinar cuales son las normas que si se aplican en los talleres familiares y cuales otros por exclusión no se aplican.

El Artículo 51, en su Fracción VII dice "Son causas de rescisión de relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador, VII la existencia de un peligro grave para la seguridad o salud del

⁶² De La Cueva, Mario: El Nuevo Derecho Mexicano Del Trabajo, Tomo II, Editorial Porrúa S.A. Mexico 1993, Pág. 98.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

trabajador o de su familia, ya sea por carecer de condiciones higiénicas el establecimiento o porque no se cumplan las medidas preventivas y de seguridad que las leyes establezcan: El Artículo 132, dice: "Son obligaciones de los patrones XVI.- Instalar de acuerdo con los principios de seguridad e higiene las fabricas, 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 suceso las instalaciones en los términos de las propias autoridades.

El Artículo 353 de la Ley Federal del Trabajo, dice: "La inspección del trabajo vigilara el cumplimiento de las normas a que se refiere el artículo anterior". Por ultimo nada mas el inspector del trabajo vigilara que se observen las normas de higiene y seguridad pero como dijimos los que trabajan en los talleres familiares se encuentran desprotegidos por la Ley Federal del Trabajo.

Así tenemos que hay disposiciones que no se aplican a los Talleres Familiares y que dan la opción de que los menores y las mujeres sean explotados y se les prive de varios derechos por lo que dispone la Ley Federal del Trabajo de los Talleres familiares.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

CONCLUSIONES

Como resultado de esta investigación he llegado a la conclusión de que si se encuentran desprotegidos por la Ley federal del trabajo algunos de los que trabajan en los talleres familiares esto por las siguientes razones:

Como consta en esta investigación analizamos a los talleres familiares y de las disposiciones que la ley federal del trabajo establece para los estos y de lo que analizamos de los autores que hablan sobre este tema podemos desprender que lo que dispone la ley es por que dicen que no existe relación de trabajo como dicen algunos autores que por tal motivo no pueden aplicarle las disposiciones de la ley pero recordemos que e que para que exista una relación de trabajo solo hace falta que exista una prestación de servicios en una forma subordinada esto lo podríamos interpretar en el sentido de que e si se dan las características para que se cree la relación de trabajo esto es la prestación de un servicio personal subordinado, se deben de aplicar los normas y disposiciones que regulan esta relación independientemente de y a pesar de Que se de el supuesto que nos indique que estamos en presencia de un taller familiar esto lo digo por que como unos autores dicen que la reglamentación de los trabajadores especiales son normas de excepción que deben interpretarse en forma tal, que, hasta donde sea posible, puedan aplicarse las normas generales esto es pues que debe de haber preferencia por las normas generales y que solo por excepción se deben aplicar las normas especiales.

Otro de los motivos por los cuales considero haber llegado a esta conclusión es por que pienso que estas disposiciones van en contra de unos de los principios fundamentales y de unas de sus características del derecho del trabajo como son que el derecho del trabajo es un derecho de la clase trabajadora pues recordemos que esta

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

característica dice que el derecho del trabajo es un derecho impuesto por la clase trabajadora a la clase capitalista por eso es un Derecho de y para los trabajadores así es que este a característica es pasada por alto de acuerdo a las disposiciones de los talleres familiares ya que dispone que no se aplicaran las normas de la ley federal del trabajo a los talleres familiares. Otra característica del derecho del trabajo es que este derecho es un derecho protector de la clase trabajadora y como he venido diciendo esto lo que dispone la ley respecto de los talleres familiares va totalmente en contra de esta característica o principio esto mismo sucede con la característica de que el derecho del trabajo es como mínimo de garantías sociales para los trabajadores. También recordemos que el derecho del trabajo tiene como carácter ser humanista y este carácter atiende a la propia naturaleza del hombre que requiere ganarse la vida mediante el trabajo obtener para el y su familia un nivel decoroso de vida cosa que es muy difícil de lograr por lo que dispone la ley en los talleres familiares. Un principio que es contradicho claramente por estas disposiciones es el principio de preeminencia, Este principio trata de estructurar la relación jurídico-laboral, tomando al hombre como fuente, centro y fin del Derecho del Trabajo y en los talleres familiares no sucede así. Sucede lo mismo con el principio de dignidad, Este Principio consiste en tratar a los trabajadores como personas con dignidad, esto es como personas con inteligencia, con voluntad y con fines propios que cumplir por ellos mismos.

El único motivo por el cual podemos justificar un poco, o poder tratar de entender estas disposiciones es por que el derecho del trabajo tiene como características la de ser un derecho en expansión y un derecho inconcluso y estas disposiciones podrían obedecer a que esto es uno de los temas que se van a contemplar próximamente y que todavía le falta que los legisladores apliquen la característica de expansión para que de una vez se expanda a proteger a los que trabajan en los talleres

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

familiares esto quiere decir que todavía la característica de expansión del derecho del trabajo no ha llegado a los talleres familiares pero como vemos es ya tiempo justo para que se protejan a este tipo de trabajadores. Pero quisiera decir que a mi consideración el título de Industria Familiar esta de sobra en la Ley Federal del trabajo pues considero que lo único que hace es desproteger al Taller familiar y a sus integrantes; pues las disposiciones que tiene los deja a sus integrantes fuera de toda protección que la ley Federal del trabajo les pudiera dar.

Otra razón por la cual considero que los que trabajan en los talleres familiares están desprotegidos es por que hay normas que regulan el trabajo de los menores y de las mujeres que son normas de orden publico y que las disposiciones de la ley federal del trabajo en cuanto a los talleres familiares las deja sin aplicar a los menores y mujeres que trabajan en los talleres familiares pues recordemos que habla de menores y de cónyuges en los cuales cuando dice menores podemos encontrar a niños de edad inferior a la que la ley tiene prohibido trabajar y cuando dice cónyuges podemos encontrar a mujeres cuyas disposiciones que la ley establece para ellas podrfan violarse y pasar por enzima y una opción de este tamaño para explotar a las mujeres y menores no la puede dejar sin atender la ley federal del trabajo estamos pues viendo que un problema tan importante que en ves de esquivarlo o dejarlo regulado de una forma simple y a la ligera debe de estudiarse y regular de tal forma que no se permita la posibilidad de explotar a los menores y cónyuges y violar las normas del trabajo cosa que por sencilla que parezca debe de ser bien regulada. Pues de este modo no se aplican a los menores y mujeres las disposiciones que la ley establece en sus títulos Quinto y Quinto Bis que contienen disposiciones que protegen a estas personas.

Es importante mencionar que yo considero que si por algún motivo se salieran de lo que limita este artículo que define a los

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

talleres familiares, esto es que entrara a trabajar otra persona distinta ya no estaríamos en presencia de un Taller Familiar y por consecuencia los si se aplicarían las disposiciones de la ley a estos trabajadores.

BIBLIOGRAFÍA

ACOSTA ROMERO MIGUEL. DERECHO LABORAL BANCARIO 1ª cd, Ed Porrúa México 1988 pp. 320.

BORREL NAVARRO MIGUEL. ANÁLISIS PRACTICO Y JURISPRUDENCIAL DEL DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO, 4ª cd, Ed Sista, México 1994. PP. 739.

BRICEÑO RUIZ, ALBERTO. DERECHO INDIVIDUAL DEL TRABAJO. Editorial Harla S.A. de C.V., México, 1985 Pág. 514.

BURGOA IGNACIO. LAS GARANTÍAS INDIVIDUALES. 30ª cd, Ed Porrúa México, 1994 PP 812.

CLIMENT BELTRÁN JUAN B. LEY FEDERAL DEL TRABAJO COMENTARIOS Y JURISPRUDENCIA 19ª cd, Ed Esfinge, México 1999 pp. 801.

DE BUEN L. NÉSTOR. CONCERTACIÓN SOCIAL RECONVERSIÓN Y EMPLEO 4ª cd, Ed Porrúa México 1982 pp.200.

DE BUEN L. NÉSTOR. DERECHO DEL TRABAJO. 1ª cd, Ed. Porrúa México 1994 PP.221.

DE LA CUEVA MARIO. EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO 13ª cd, Ed Porrúa México 1993 pp. 510.

INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS, DICCIONARIO JURÍDICO MEXICANO, Editorial Porrúa S.A., México 1994 Pág. 3054.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

GARCÍA RAMÍREZ JORGE. GUÍA DE DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO 1ª ed, Ed ISBN México 1996 PP 159.

MUÑOZ RAMÓN ROBERTO. DERECHO DEL TRABAJO 1ª ed, Ed Porrúa México 1983 pp. 450.

NORAMENID AMESCUA ÓRNELAS. MANUAL PRACTICO LABORAL. 1ª ed, Ed Sisco México 1999 PP 501.

TRUEBA URBINA ALBERTO. NUEVO DERECHO DEL TRABAJO 4ª ed, Ed Porrúa México 1977 pp. 432.

BÁEZ RAMÍREZ ROBERTO. PRINCIPIOS BÁSICOS DE DERECHO DEL TRABAJO. 2ª ed, Ed. Pac México 1994 PP204.

SANTOYO RIVERA, JUAN MANUEL: INTRODUCCIÓN AL DERECHO, Editorial Yussim, México, Pág. 29.

OTRAS FUENTES:

ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, CONSTITUCIÓN POLÍTICA

ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN