



# UNIVERSIDAD VILLA RICA

---

---

ESTUDIOS INCORPORADOS A LA  
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

## FACULTAD DE DERECHO

INCONSTITUCIONALIDAD DE LA REFORMA  
LABORAL PUBLICADA EN EL DIARIO  
OFICIAL DE LA FEDERACIÓN EL 30 DE  
NOVIEMBRE DE 2012 EN MATERIA DE  
DESPIDOS E INDEMNIZACIONES EN  
RELACIÓN CON EL ARTÍCULO 48 DE LA LEY  
FEDERAL DEL TRABAJO.

## T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:  
LICENCIADO EN DERECHO

P R E S E N T A :

**FRANCISCO JAVIER ESPINOSA ARVIDE**

Director de Tesis:

Lic. María Rocío Luis Cruz.

Revisor de Tesis:

Lic. Félix A. Moreno Santaella

COATZACOALCOS, VER.

OCTUBRE DE 2013.



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

	Págs.
Introducción.....	1

## CAPITULO I

### METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION

1.1 Planteamiento del problema.....	3
1.2 Justificación del tema.....	3
1.3 Objetivos.....	4
1.3.1 Objetivo general.....	4
1.3.2 Objetivos particulares.....	4
1.4 Hipótesis.....	5
1.5 Variables.....	5
1.5.1 Variable independiente.....	5
1.5.2 Variable dependiente.....	5
1.6 Tipo de estudio.....	5
1.6.1 Investigación documental.....	6
1.6.1.1 Biblioteca públicas.....	6
1.6.1.2 Biblioteca privadas.....	6

1.6.2 Técnicas Empleadas.....	7
1.6.2.1 Fichas bibliográficas.....	7
1.6.2.2 Fichas del trabajo.....	7

## **CAPITULO II**

### **ANTECEDENTES DEL DERECHO DEL TRABAJO**

2.1 Europa.....	8
2.1.1 Revolución Industrial.....	9
2.1.2 Revolución Francesa.....	10
2.1.3 Tratado de Versalles.....	11
2.1.5 Nacimiento de la Organización Internacional del Trabajo.....	16
2.2 Declaración de Filadelfia.....	20
2.3 México.....	21
2.3.1 Leyes indias.....	22
2.3.2 Huelga de Cananea .....	23
2.3.3 Huelga de Río Blanco.....	25
2.3.4 Leyes Preconstitucionales.....	27
3.3.4.1 Ley de Jalisco.....	27
3.3.4.2 Ley de Yucatán.....	27
3.3.4.3 Ley de Veracruz.....	28
2.3.5 Declaración de los Derechos Sociales de 1917.....	29
2.4 Ley Federal del Trabajo de 18 de Agosto de 1931.....	34
2.5 Ley Federal del Trabajo de 1º de Abril de 1970.....	35

2.6 Reformas Constitucionales posteriores a 1970.....	36
---	----

**CAPITULO III**  
**DERECHO DEL TRABAJO EN LA ACTUALIDAD**

3.1 Aspectos Generales del Derecho del Trabajo.....	39
3.1.1 Definición y contenido del Derecho del Trabajo .....	40
3.1.2 Naturaleza del Derecho del Trabajo .....	47
3.1.3 Características del Derecho del Trabajo.....	50
3.1.4 Principios del Derecho del Trabajo .....	54
3.1.5 Fines del Derecho del Trabajo.....	67
3.1.6 Fuentes del Derecho del Trabajo .....	68
3.1.6.1 Fuentes Materiales.....	70
3.1.6.2 Fuentes Formales.....	71
3.1.7 Sujetos de la Relación de Trabajo.....	73
3.1.8 Conflictos de Trabajo.....	79
3.1.9 Administración de la Justicia Obrera.....	83
3.2 Marco Normativo del Derecho del Trabajo.....	84
3.2.1 Artículo 123 Constitucional.....	85
3.2.2 Ley Federal del Trabajo.....	85
3.2.3 Contratos Colectivos de Trabajo.....	86
3.2.4 Reglamentos Interiores de Trabajo.....	87
3.3 Reforma al artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo.....	88

3.3.1 Análisis Axiológico.....	91
3.3.2 Análisis Teleológico.....	99
3.3.3 Análisis Constitucional en materia de Derechos Humanos.....	101
<b>PROPUESTA.....</b>	<b>113</b>
<b>CONCLUSIONES.....</b>	<b>114</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA.....</b>	<b>119</b>
<b>LEGISGRAFÍA.....</b>	<b>122</b>

## INTRODUCCIÓN.

El presente estudio tiene como finalidad el análisis de la reforma publicada en el Diario Oficial de la Federación el 30 de noviembre de 2012 al artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo en materia de despidos y salarios caídos como medio para resarcir el daño causado a la parte trabajadora, derivado del incumplimiento del contrato de trabajo imputable al patrón.

De igual manera se realizará un análisis Constitucional de la reforma del artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo en materia de Derechos Humanos, sobre como la reforma viola los Principios de Universalidad, Progresividad y no Regresión del artículo primero de dicha Carta Fundamental, pues elimina derechos y facultades a los obreros los cuales ya se encontraban reconocidos por la ley, tales como la estabilidad en el empleo y la dignidad de quienes desempeñan un trabajo y el principio reivindicador del Derecho del Trabajo, toda vez que no garantiza una restitución del daño al obrero por incumplimiento del contrato colectivo imputable al patrón en su totalidad.

Asimismo el presente estudio realiza un análisis de cómo la reforma al artículo 48 de la citada ley, violenta lo dispuesto por el artículo primero del Título Primero de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos denominado de los Derechos Humanos y Garantías individuales, pues con ella se hace una distinción especial entre las relaciones de trabajo reguladas por los apartados “A” y “B” del artículo 123 Constitucional en materia de pago de salarios vencidos, pues

para el primer caso se establece el supuesto de 12 meses, y en el segundo de ellos hasta que se cumplimente el laudo correspondiente, por lo tanto se viola la garantía de igualdad prevista por el artículo cuarto de la carga magna y en consecuencia se establece se contraviene lo dispuesto por los Tratados Internacionales de los cuales México es parte.

## **CAPÍTULO I**

### **METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN**

#### **1.1 Planteamiento del Problema.**

¿La reforma del 30 de noviembre de 2012 al artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo violenta el artículo primero constitucional?

#### **1.2 Justificación del Tema.**

Sí, la última reforma Laboral al artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo violenta no solo lo dispuesto por el artículo primero de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, particularmente por lo que se refiere al Principio de Universalidad, Progresividad y No Regresión. Toda vez que la reforma otorga menores beneficios a la clase trabajadora, en materia de salarios caídos, en relación a lo dispuesto por la ley citada antes de la reforma, al hacer una distinción especial entre las relaciones de trabajo reguladas por el Apartado A y el Apartado B del Artículo 123 de la Carta Magna de México.

### **1.3 Objetivos.**

#### **1.3.1 Objetivo General.**

Analizar la posibilidad de acreditar la inconstitucionalidad de la reforma y como consecuencia, que se establezca un nuevo sistema para resarcir el daño derivado del incumplimiento del trabajo imputable al patrón.

#### **1.3.2 Objetivos Particulares.**

Analizar y estudiar:

- Los antecedentes del Derecho del Trabajo, en otras épocas.
- Revolución Industrial.
- Revolución Francesa.
- Nacimiento de la Organización Internacional del Trabajo.
- El Tratado de Versalles.
- Las Huelgas de Cananea y Río Blanco.
- Leyes Preconstitucionales.
- Declaración de los Derechos Sociales de 1917.
- Ley Federal del Trabajo de 18 de Agosto de 1931.
- Ley Federal del Trabajo de 1º de Abril de 1970.
- Aspectos Generales del Derecho del Trabajo en la actualidad.
- Principios del Derecho del Trabajo.
- Fines del Derecho del Trabajo.
- Fuentes del Derecho del Trabajo.
- Reforma al artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo.

- Análisis Axiológico.
- Análisis Teleológico.
- Análisis Constitucional en materia de Derechos Humanos.

#### **1.4 Hipótesis de Trabajo.**

Debe reformarse de nueva cuenta el artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo o establecer un sistema para resarcir el daño en atención a las condiciones socioeconómicas del trabajador, de no hacerse seguiría persistiendo la desigualdad.

#### **1.5 Variables.**

Las variables son elementos de la hipótesis y pueden ser dependientes e independientes.

##### **1.5.1 Variables Dependientes.**

Es necesario hacer un estudio en materia del trabajo a efecto de se pueda concluir la inconstitucionalidad de la medida reformista.

##### **1.5.2 Variables Independientes.**

Analizar bajo el efecto de la Constitución Federal la reforma Laboral, toda vez que violenta Garantías Individuales y Derechos Humanos.

#### **1.6 Tipo de Estudio.**

Documental Jurídico.

### **1.6.1 Investigación Documental.**

Este trabajo de investigación busca demostrar que la reforma de noviembre pasado al artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo, fue poco afortunada y de manera particular regresivo y en consecuencia violenta las Garantías Constitucionales y los Derechos Humanos,

#### **1.6.1.1 Bibliotecas Públicas.**

1. Biblioteca de la Universidad Veracruzana USBI, Avenida Universidad Km. 6. Colonia Santa Isabel, Primera Etapa, de la Ciudad de Coatzacoalcos, Veracruz.
2. Biblioteca Pública Municipal, ubicada en la Avenida Juan Osorio López sin número, de la Colonia Morelos de la Ciudad de Coatzacoalcos, Veracruz.
3. Biblioteca Virtual Del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, ubicada en Circuito Maestro Mario de la Cueva sin número. Dirección electrónica: <http://www.biblioJuridica.org>.

#### **1.6.1.2 Bibliotecas Privadas.**

1. Biblioteca de la Universidad Villa Rica, Avenida Universidad Km. 8, Colonia Santa Cecilia, de la Ciudad de Coatzacoalcos, Veracruz.
2. Biblioteca Particular del C. Lic. Abel Jiménez Hernández, ubicada en la Avenida Hidalgo número 1416, Colonia Centro, de la Ciudad de Coatzacoalcos, Veracruz.

## **1.6.2 Técnicas Empleadas.**

En la investigación y elaboración de este trabajo se utilizaron las fichas bibliográficas y fichas de trabajo.

### **1.6.2.1 Fichas Bibliográficas:**

Estos documentos sirven para guarda información necesaria como es:

1. Autor del texto.
2. Título de la obra.
3. La Editorial.
4. Fecha de publicación.

### **1.6.2.2 Fichas Bibliográficas:**

Estos documentos son fichas de organización, para hace la consulta más rápida, sirven para guarda información necesaria como es:

1. Temas relevantes.
2. Citas bibliográficas.
3. Contenido importante.

## CAPITULO II

### ANTECEDENTES DEL DERECHO DEL TRABAJO

#### 2.1 Europa.

El derecho del trabajo se gestó en el siglo XX, afirman diversos autores como una consecuencia de la honda división que produjo entre los hombres el sistema económico y de gobierno de la burguesía<sup>1</sup> como la lucha de clases por la reivindicación de los valores humanos, una lucha motivada por los anhelos de justicia que perseguía la dignificación del trabajo humano en una sociedad basada en un sistema legislativo que regulaba al Derecho del Trabajo como propiedad privada y controlada por el poder político del capital, pues la prestación del trabajo era considerada como un producto de intercambio en el comercio, regulado por leyes de carácter civil, en tal virtud, él patrón contaba con la libre movilidad de los trabajadores, porque el patrón contaba con facultades amplias para la elaboración de contratos inhumanos con la libertad de rescindir al obrero o substituirlo por otros con métodos de justificación en materia de despidos, por ello, ante la injusticia social a la que se encontraba sometido el esfuerzo físico de las personas

---

<sup>1</sup> DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Editorial Porrúa, Tomo I, México, 2009, p. 5.

a favor del capital, comenzaron a surgir los primeros pensamientos sociales contra la injusticia.

En la historia del derecho del trabajo, se desprenden diversos acontecimientos de importancia relevante en la lucha de clases entre los factores de producción en una sociedad dominada por el capital, siendo considerados como factores determinantes en las ideas que dieron nacimiento y evolución del Derecho del Trabajo tanto en nuestro país como en el mundo, tales como la revolución industrial con la asociación de los trabajadores en las grandes industrias y la revolución Francesa con la Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano los cuales fueron precursores en la creación de la Organización Internacional del Trabajo y la firma del Tratado de Versalles, y que se constituyen como un logro de las clases trabajadoras, en la dignificación del trabajo humano.

### **2.1.1 Revolución Industrial.**

La revolución industrial tuvo desarrollo en el periodo histórico comprendido entre la segunda mitad del siglo XVIII y principios del siglo XIX, inicialmente en Gran Bretaña y más adelante en Europa continental, en donde la economía basada en el trabajo manual se vio reemplazada por la industria y la manufactura, teniendo como resultado la producción llevada al cabo de una unidad económica pequeña, dando paso a la denominada producción en serie.

Dicho movimiento tuvo como consecuencia la aglomeración de los trabajadores dentro de las fábricas e industrias, pues cantidades considerables de obreros desempeñaban su trabajo dentro de ellas, fue ahí donde se gestó la rebeldía contra la injusticia social, pues las masas de trabajadores sostenían conversaciones cuyo tema principal eran las condiciones inhumanas a las que estaban sometidos en el desempeño de su trabajo y los accidentes a los que

estaban expuestos, lo que se puede considerar como el primer antecedente en la unión de los hombres para luchar por conseguir mejores condiciones de trabajo y la búsqueda de la dignificación del trabajo desempeñado.

### **2.1.2 Revolución Francesa.**

La revolución francesa se dio como un conflicto social y político, de gran importancia en el continente Europeo, el cual tuvo lugar a finales del siglo XVIII, con consecuencias sociales no solo en Francia sino que además sus efectos se expandieron en todo el continente.

Durante el reinado de Luis XIV, el sistema de gobierno francés se basaba en la monarquía absolutista bajo un dominio del rey y de la nobleza, sin embargo el sistema económico se encontraba en una situación grave que toco fondo durante el reinado de Luis XVI quien fue un rey blando quien además se negó a realizar reformas en el sistema legal que permitieran un mejor condición de vida entre sus súbditos, el gasto excesivo de la nobleza y de la clase social alta derivo en una condición de miseria entre la población ocasionando un descontento social.

La sociedad se constituía por tres estados, denominados primer estado, conformado por la iglesia; segundo estado, conformado por la nobleza; tercer estado, conformado por el resto de la población, con motivo de la situación económica en que se encontraba el país, la nobleza convoco la reunión de los tres estados para la discusión acerca de una nueva ley de impuestos, para cuando los tres estados lograron reunirse la economía ya estaba comprometida y más adelante, la burguesía tomo el control y comenzó a sesionar como asamblea general bajo el juramento de no disolverse hasta conseguir una constitución nacional.

El movimiento social culminó cuando los diputados de la Asamblea General, decidieron suprimir los privilegios con los que contaba la nobleza, y finalmente dictan la Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano *Déclaration des droits de l'homme et du citoyen*, aprobada el 26 de agosto de 1789, siendo el documento fundamental de la revolución francesa en cuanto a la definición de los derechos fundamentales de las necesidades personales y colectivas como universales.

En la declaración, finalmente se reconocen por primera vez los derechos del hombre y del ciudadano, lo que se constituye como un gran logro en la lucha de clases por el alcance de la dignificación del hombre y de su trabajo pues sería el motor impulsor para la creación de diversos organismos internacionales y disposiciones orientados en el beneficio social, tal y como se advierte en su artículo segundo, se señalan a los derechos del hombre como irrenunciables e imprescriptibles, a los que sin distinción alguna todo ser humano por el solo hecho de serlo tiene derecho, los cuales consisten en la libertad, propiedad, seguridad y la resistencia a la opresión.

### **2.1.3 Tratado de Versalles.**

Se trata de un tratado de paz mediante el cual oficialmente se puso fin a la Primera Guerra Mundial entablada entre Alemania y los Países Aliados, fue firmado el 28 de julio de 1919 en el Salón de los Espejos en el Palacio de Versalles, de ahí su nombre.

De las disposiciones contenidas, una de las más controvertidas e importantes fue aquella en la cual se establecía la aceptación de la responsabilidad de Alemania y sus países aliados en el conflicto bélico bajo los artículos 231 al 248, en donde básicamente, si bien es cierto Alemania y su aliados habían sido responsables de la guerra y sus afectaciones a los países

vencedores, con motivo de los ataques vía terrestre, marítima y aérea, también lo era que dichas cantidades ascendían a un monto muy alto el cual no estaba en posibilidades de ser cubierto ya que aun siendo responsable del conflicto bélico, su economía se encontraba severamente afectada y su población disminuida sin contar con los recursos necesarios para su cumplimiento, por tal motivo se estableció un sistema de pagos e intereses para su cumplimiento. Años más el tratado fue conculcado por Adolfo Hitler con su llegada al poder, ampliamente violado en diversos aspectos con motivos de la Segunda Guerra Mundial, sin embargo, con la finalización de los conflictos bélicos, Alemania en el año de 1983 dio cumplimiento parcial al pago de las afectaciones de la guerra de la que fue culpable quedando pendiente el pago de la cantidad derivada desde la firma del tratado y los intereses generados a un plazo de 20 años, por lo que después de una serie de pagos a capital e interés, años mas tarde en octubre del año dos mil diez, fue liquidada dicha deuda.

El tratado se compone básicamente de quince partes, dentro de las cuales destaca en el ámbito del derecho del trabajo la parte XIII relativa al trabajo, la cual en atención a los fines y principios que rigen el tratado surge ante la existencia de condiciones de trabajo miserables e inhumanas, que generaban descontento social y por ello la paz y la armonía universal peligraban en esa época.

Diversos autores sostienen, que en el ánimo de todos los Estados prevalecía la idea de que la inconformidad social podría ser el germen de nuevos y aún más graves conflictos. Seguramente los Estados que celebraron el Tratado no podían dejar e considerar con grave inquietud, desde su punto de vista burgués, la aparición en la antigua Rusia, del primer estado socialista. Era necesario pues, poner remedio a lo que en Rusia había determinado ese fenómeno.<sup>2</sup>

---

<sup>2</sup> DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa, Tomo I, México, 2011, p. 202.

Con todo ello se crea una organización permanente encargada de la realización de los programas por evitar las condiciones miserables e inhumanas de trabajo y la dignificación del trabajo humano para evitar un descontento social y no poner en riesgo la paz y la armonía universal, cuya composición comprende una conferencia general de los representantes de los miembros y una oficina internacional del trabajo bajo la dirección del consejo de administración conforme a su artículo 388.

Como consecuencia de lo anterior, el 29 de octubre de 1919 tiene lugar la primera reunión de la conferencia del trabajo, con sede en la ciudad de Washington D.C., con el comité internacional de la organización formado por miembros de los países de los gobiernos de Estados Unidos, Gran Bretaña, Francia, Italia, Japón, Bélgica y Suiza, en donde se tratarían los aspectos necesarios para mejorar las condiciones miserables, inhumanas e injustas para la dignificación del trabajo humano, siendo creada además la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.)

La parte XIII del Tratado de Versalles sostiene diversos autores como la Declaración de Derechos Sociales del Tratado de Versalles: se inicia con un principio general, formulado por vez primera, el que si bien yace en el fondo de la Declaración de 1917, no aparece en ella en forma expresa: El principio rector del Derecho Internacional del Trabajo consiste en que el trabajo no debe ser considerado como mercancía o artículo de comercio.<sup>3</sup>

Afirmación que debe considerarse decisiva para la historia del Derecho del Trabajo, pues dicho principio sirve para la concepción de todos los aspectos derivados del Derecho del Trabajo, apartando el trabajo del Derecho Civil que regula la propiedad privada y la concepción de un nuevo Derecho del Trabajo.

---

<sup>3</sup> DE LA CUEVA, Mario, op. cit. nota 1, p. 31.

En ese sentido, las altas partes contratantes del Tratado de Versalles reconocen que el bienestar físico, moral e intelectual de los asalariados industriales tiene relevancia desde el punto de vista internacional en atención a los fines del Tratado de Versalles, asimismo reconociendo que las diferencias de clima, usos y costumbres, oportunidad económica y tradición industrial hacen difícil la consecución de un conjunto de bases que puedan ser tomadas en cuenta para el establecimiento de un régimen de condiciones de trabajo universales.

Sin embargo, se establecen condiciones de trabajo que deben considerarse entre los países contratantes como mínimas o fundamentales para la dignificación del trabajo humano en términos del artículo 427 del Tratado de Versalles, y que deben de ser consideradas como de suma importancia y urgentes:

- El principio fundamental de que el trabajo humano no debe considerarse como una mercancía o un artículo de comercio, es decir, el trabajo humano no puede considerarse como un objeto de cambio en el mercado, regulado por leyes civiles del Derecho Privado, sino como un medio en el esfuerzo individual y social de los trabajadores por conseguir un sustento de sus familias y una vida digna reguladas por leyes de carácter social.
- El Derecho de Asociación tanto de los trabajadores asalariados como de los patronos, siempre y cuando no se persigan fines ilícitos.
- El pago de salarios a los trabajadores que les permitan un nivel de vida conveniente, en atención a los criterios socio económico del país del cual se trate, con motivo de la dignificación del trabajo humano en la lucha por la obtención de los derechos económicos, sociales y culturales de los obreros y sus familias.

- La adopción de una jornada de ocho horas al día o cuarenta y ocho horas a la semana, la cual deberá de adoptarse por los países contratantes con la finalidad de que sea adoptada en todos aquellos lugares en donde aun no ha sido aplicada.
- La adopción de un descanso mínimo de veinticuatro horas, que deba comprender los días domingos en medida de lo que sea posible, cuya finalidad es la de proporcionarle a los trabajadores la oportunidad de poder convivir con sus hijos para su mejor desarrollo, en virtud de que es el único día de descanso universal entre los sistemas educativos.
- La supresión del trabajo de los niños, y la obligación de incluir en las condiciones similares de trabajo de personas jóvenes de ambos sexos, que les permitan continuar con sus estudios.
- El principio de igualdad de salarios tanto para hombres como para mujeres, siempre y cuando se trata de un trabajo que se pueda considerar igual.
- El estándar establecido por las normas de un país, el cual permita tener condiciones de trabajo equitativas a aquellos trabajadores extranjeros que residan legalmente en el territorio del país donde se encuentren.
- El aseguramiento de un sistema de inspección del trabajo para cada estado, en el que además de supervisar las condiciones de trabajo consideradas como mínimas, se incluirá a las mujeres todo ello con la finalidad de garantizar el cumplimiento de las

normas de trabajo y reglamentos para la protección de los trabajadores.

Lo anterior, se considera como ya se ha señalado, el principal antecedente y punto de partida para la concepción de una nueva forma de pensar, orientada hacia la dignificación del trabajo humano y principios de nuestras leyes de trabajo.

### **2.1.5 Nacimiento de la Organización Internacional del Trabajo.**

Autores afirman, que la Organización Internacional del Trabajo nacio como consecuencia de lo acordado en la parte XIII del Tratado de Versalles y especialmente en el artículo 23<sup>4</sup>, se trata de un organismo independiente y distinto de la Sociedad de Naciones, que se ocupa de los asuntos derivados de las relaciones de trabajo, cuyos objetivos son la protección y promoción de los derechos del trabajo, fue fundada el 11 de abril de 1919, sin embargo fue hasta el 30 de mayo de 1946 en el que fue reconocida por las Naciones Unidas como un organismo internacional especializado.

Conforme a su constitución, la Organización Internacional del Trabajo se compone de tres órganos: La Conferencia General de Los Delegados de los países miembros; El consejo de Administración, la Oficina Internacional del Trabajo.

Por cuanto a la Conferencia General de los Delegados, según el artículo tercero de su constitución, se constituye con cuatro delegados de los estados miembros.

El Consejo de Administración se conforma de cuarenta personas, veinte son los representantes de los gobiernos, diez representantes de los trabajadores y

---

<sup>4</sup> DE BUEN LOZANO, op. cit. nota 2, p. 434.

diez representantes de los patrones, el consejo se renueva cada tres años y elige a su presidente, quien siempre seta un delegado gubernamental y cuenta con dos vicepresidentes, uno de ellos perteneciente al sector obrero y otro al patronal.

La Oficina Internacional del Trabajo es un órgano técnico, cuya actividad principal es el estudio ejecución de los planes y programas de trabajo desarrollados por la Organización, además se encarga de la preparación de los proyectos de convenios y propuestas sometidos ante la Conferencia. Se integra por un presidente, designado por el consejo y el personal técnico y administrativo.

Su funcionamiento tiene como finalidad la de cooperar en la realización de la paz universal de la justicia social, afirman autores que es cooperar a la realización de la paz universal de la justicia social, un fin cuta realización, según la Declaración de Filadelfia, se persigue por dos caminos: la formulación y ejecución, por procedimientos internacionales, de proyectos de acción social y de cooperación con los pueblos miembros de la Organización, y la creación del derecho internacional del trabajo, lo que se alcanza en los convenios y recomendaciones que apruebe la Conferencia.<sup>5</sup>

El Consejo de Administración tiene como funciones la de preparar y coordinar actividades de la Organización; determina la política social y vigila que esta se cumpla, examina los programas y presupuestos presentados ante la Conferencia; forma el orden de las sesiones de la Conferencia; nombra al Director General; y nombra a las personas que integran las comisiones que se creen para el mejor funcionamiento para la Organización.

Por su parte, la Oficina Internacional del Trabajo, funciona como el motor principal de la Organización Internacional del Trabajo, pues ella se encarga de impulsar los fines de la institución y realiza la mayor parte de los mismos.

---

<sup>5</sup> DE LA CUEVA, Mario, op. Cit. nota 1, p.35.

Primeramente tiene como actividad la de estudio, con la finalidad de adquirir el conocimiento para entender las condiciones de vida y las necesidades de los trabajadores; en segundo lugar se dedica a la difusión de información a los estados miembros tales como resoluciones de consultas y divulgación de conocimientos los cuales hace a través de la Revista Internacional del Trabajo, publicaciones de boletines, ensayos; como tercera función tiene la de colaborar con los gobiernos que se lo soliciten, realizando actividades tales como brindar capacitación profesional, elaboración de sistemas de pleno empleo, higiene, seguridad, difusión de los principios de seguridad social y preparación de proyectos legislativos; por último tiene la actividad de elaborar los proyectos de convenios y recomendaciones sometidos ante la Conferencia de los cuales emana el Derecho Internacional del Trabajo.

Sostienen diversos autores que los creadores de la Organización Internacional del Trabajo pensaron que era necesario salvaguardar la independencia y libertad de acción de la Organización, a cuyo fin incluyeron dos principios en su Carta Constitutiva: el primero declara que las funciones del director y del personal de la Oficina serán exclusivamente de carácter internacional; el segundo, consecuencia del anterior, es doble: primeramente determina que el director y el personal no solicitaran ni aceptaran instrucciones de ningún gobierno o autoridad distinta a la de la Organización, y en segunda parte exige de los gobiernos respeten el carácter internacional de las funciones del director y del personal y les prohíbe tratar de ejercer influencia alguna sobre ellos.<sup>6</sup>

Por su parte, la Conferencia tiene como funciones la de marcar los lineamientos generales de la política a seguir así como aprobar o rechazar los proyectos de convenios o recomendaciones de los cuales emana el Derecho Internacional del Trabajo, por tal motivo es de considerarse que se trata de las actividades más altas y de gran importancia dentro de la Organización.

---

<sup>6</sup> *Ibidem*, p. 36.

El artículo 19 de la Organización Internacional del Trabajo, establece los conceptos de convenios y recomendaciones, en donde el primero equivale a un tratado celebrado entre los poderes ejecutivos de los estados, el cual podrá ser aceptado o rechazado según sus términos, sin que puedan agregarse modificaciones, por cuanto al segundo de ellos se trata de una sugerencia dirigida a los estados para el efecto de que en caso de ser aceptada, se formule un proyecto de ley, para ser discutido por el poder legislativo.

Siendo importante señalar, que por cuanto a la relación que existe entre el Derecho Internacional del Trabajo y la Legislación Mexicana, el artículo 133 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos previene el principio de supremacía constitucional, el cual establece que las leyes del Congreso de la Unión que emanen ella y los Tratados Internacionales que estén de acuerdo con la misma y sean aprobados por el senado, serán ley suprema de la nación, de lo que se infiere que cuando se trata del Derecho Internacional del Trabajo, no se podrá contravenir las disposiciones del artículo 123 de la Carta Magna, lo que significa que únicamente será aplicable en medida que otorgue mejores beneficios que las normas constitucionales, solución que de igual manera se plantea en el artículo 19 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo la cual establece que en ningún caso se considerara la adopción de un convenio o recomendación por la conferencia o ratificación de cualquier estado miembro, menoscabara cualquier ley, sentencia costumbre o acuerdo que garantice a los trabajadores condiciones más favorables que las que figuren en el convenio o recomendación, con lo que se entiende que únicamente será considerada la adopción de de convenios y recomendaciones en los casos en que se otorguen mejores beneficios a la parte trabajadora a los ya establecidos.

De lo anterior, se advierte que un Tratado Internacional en relación con su pertenencia a la ley suprema de la nación según lo dispuesto por el artículo 133 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, son normas

imperativas, cuyos beneficios no podrán ser reducidos, de igual forma los preceptos constitucionales ante la aplicación de un Tratado Internacional únicamente podrán aplicarse en los casos en que se otorguen mayores beneficios a la parte trabajadora, por tal razón si un Tratado Internacional concede mayores beneficios a la parte obrera que los contenidos en la Carta Magna, los trabajadores o sindicatos podrán exigir su aplicación y cumplimiento, lo que en dicho supuesto coloca al Derecho Internacional un escalón arriba de la Constitución Nacional.

## **2.2 La Declaración de Filadelfia.**

Fue promulgada en el año de 1944, se considera la actual carta de la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.) misma que se rige bajo cuatro principios o fundamentos: la consideración de que el trabajo no es una mercancía; libertad de expresión y asociación; la pobreza en cualquier parte que se desarrolle, constituye un riesgo para la prosperidad; la guerra contra las carencia debe de desatarse de manera implacable.

Afirman algunos autores que en su tiempo fue de verdad hermosa la Declaración del Trabajo de Versalles, pero en el año de 1944 la Organización Internacional del Trabajo comprendió que era necesario ir más lejos, porque así lo exigía la conciencia universal. Su capítulo trece es una síntesis magnífica del pensamiento de la institución, que a la vez engloba algunas medidas concretas para el derecho del trabajo, señala un plan de acción social, de colaboración en el propósito de elevar los niveles de vida de los hombres.<sup>7</sup>

La conferencia tiene como finalidad la realización de programas para la obtención de: plenitud del empleo y elevación de los niveles de vida; empleo de los trabajadores en actividades que les permitan desarrollar sus capacidades y

---

<sup>7</sup> *Ibidem*, p 32.

conocimientos; participación equitativa en los frutos del progreso, en materia de salarios y utilidades, duración del trabajo, creación de un salario mínimo para aquellos que desempeñen un trabajo; el reconocimiento al derecho de la negociación colectiva; propagación de medidas de seguridad social; protección de la salud y vida de los trabajadores; protección del trabajo a menores, mujeres y maternidad; un nivel adecuado de alimentación, habitación y medios de recreo y cultura; la garantía de posibilidades iguales en el terreno educativo y profesional.

### **2.3 México.**

El Derecho Mexicano del Trabajo es un estatuto impuesto por la vida, un grito de los hombres que solo sabían de explotación y que ignoraban el significado del término: mis derechos como ser humano. Nació en la primera revolución social del siglo XX y encontró en la Constitución de 1917, su más bella cristalización histórica. Antes de esos años se dieron esfuerzos en defensa de los hombres, ocurrieron hechos que expusieron ideas, pero no se había logrado una reglamentación que devolviera al trabajo su libertad y dignidad, perdidas en los siglos de la esclavitud, de la servidumbre y del Derecho Civil en la burguesía, ni se había declarado la idea que ha alcanzado un perfil universal: el Derecho del Trabajo son los nuevos derechos de la persona humana, paralelos y base sin la cual no son posibles los viejos derechos del hombre.<sup>8</sup>

Autores refieren que el movimiento revolucionario de 1910 obedeció a principios eminentemente políticos, desde luego, sin olvidar las medidas de carácter económico, puesto que las normas dictadas por la corona para proteger a los indios nunca se cumplieron.<sup>9</sup>

---

<sup>8</sup> *Íbidem*, p.38.

<sup>9</sup> **GARRIDO RAMÓN, Alena**, Derecho Individual del Trabajo, Editorial Oxford, México 2009, p. 13.

Autores refieren que a pesar del acercamiento entre el gobierno porfirista y la iglesia católica, se reprochaba moderadamente a Díaz por conservar los principios liberales anticlericales de la Constitución de 1857. A estos reclamos se les sumó la crítica sociopolítica, luego de que aquella encíclica, pensada para el mundo industrial europeo, fuera adaptada por los católicos mexicanos para su entorno, abrumadoramente rural.<sup>10</sup>

Por todo ello, resulta importante el conocimiento del pasado como un punto de partida necesario para el entendimiento de las inquietudes sociales existentes en el país, que dieron la pauta a la creación de la Constitución de 1917 y la creación del derecho del trabajo.

### **2.3.1 Leyes indias.**

Autores afirman que en las leyes indias hay algunas disposiciones del Derecho del Trabajo y aunque estas leyes contenían principios que protegían a los indios, eran una creación de los conquistadores y en realidad existía una gran desigualdad en todos los aspectos entre el indio y el conquistador.<sup>11</sup>

Durante los siglos de la colonia, España con las Leyes Indias creó un marco legislativo más humano para la época en que surgen, cuya inspiración es el pensamiento de la reina Isabel la Católica, con la finalidad de proteger al indio en el continente Americano derivado de la explotación a la que se encontraban sometidos por parte de los encomenderos.

En ese sentido, diversos autores definen al derecho indiano como el conjunto de leyes y disposiciones de gobierno promulgadas por los reyes y por las

---

<sup>10</sup> ESCALANTE GONZALBO, Pablo, Nueva Historia Mínima de México, Editorial Colegio de México, México 2009, p. 226

<sup>11</sup> GARRIDO RAMÓN, Alena, ob. Cit. 9, p. 6.

autoridades a ellos subordinadas para el establecimiento de un régimen jurídico particular en las Indias.<sup>12</sup>

Dentro de las disposiciones más importantes se señalan las que procuraron asegurar la percepción efectiva de un salario a los indios, las cuales bien podrían quedar incluidas en legislaciones de trabajo moderno, sin embargo, pese a su naturaleza, llevan el sello de los conquistadores, porque si bien re les reconoció la categoría de seres humanos en tiempos de esclavitud, también en la vida social económica y política no eran iguales a los vencedores.

Finalmente se constituyen como uno de los primeros antecedentes legislativos en México, siendo importante agregar, aunque se pretendió dignificar la vida de los indios sometidos por los conquistadores, no dejan de ser normas con un carácter misericordioso motivados por los pensamientos de los misioneros cristianos en esa época, ya que se trataba de una raza vencida sumamente explotada, sin que existiera igualdad de derechos entre los indios y los amos.

### **2.3.2 Huelga de Cananea.**

La organización obrera se constituye como un punto de partida para el intercambio de ideas en busca del mejoramiento colectivo, en ese contexto en 1853 surge en el país la Sociedad de Obreros, en Guadalajara; en 1862 el Circulo de Obreros destinado al auxilio y defensa de los intereses de artesanos y trabajadores urbanos; en 1872 se funda el Gran Circulo de Obreros de México.

El movimiento de Cananea, al que se ha atribuido una especial importancia como expresión del descontento con el porfirismo, responde a una situación específica y no a una condición general de la clase obrera mexicana.<sup>13</sup>

---

<sup>12</sup> CRUZ BARNEY, Oscar, Historia del Derecho en México, Editorial Oxford, México 2009, p.223.

La situación laboral en el país presentaba grandes desigualdades entre los factores de producción, tal y como aconteció en Cananea, en donde los empleos para jefes superiores se encontraban reservados para los extranjeros e incluso trabajos cuya naturaleza era la misma, eran mayormente remunerados a trabajadores extranjeros, lo que ocasionaba un descontento social por desigualdad, incitándose a los trabajadores al reclamo por sus derechos.

Por tal motivo, mas de dos mil trabajadores mexicanos al servicio de la empresa denominada CCCC Cananea Consolidated Cooper Company se inconformaron y antes de la hora de salida suspendieron labores estallando la huelga contra los empleadores bajo el lema cinco pesos y ocho horas de trabajo, el comité de huelga, dio a conocer a los patrones el siguiente pliego de peticiones:

1. Queda el pueblo obrero declarado en huelga.
2. El pueblo obrero se obliga a trabajar bajo las condiciones siguientes:
  - I. La destitución del empleo del mayordomo Luis Nivel (19).
  - II. El sueldo mínimo del obrero, será de cinco pesos con ocho horas de trabajo.
  - III. En todos los trabajos de Cananea Consolidad Cooper; se ocupará el setenta y cinco por ciento de mexicanos y el veinticinco por ciento de extranjeros, teniendo los primeros las mismas aptitudes de los segundos.
  - IV. Poner hombres al cuidado de las jaulas, que tengan nobles sentimientos para evitar toda clase de fricción.

---

<sup>13</sup> DE BUEN LOZANO, Néstor, Op. Cit. nota 1, p. 318.

- V. Todo mexicano en los trabajos de esta negociación tendrá derecho al ascenso según se lo permitan sus aptitudes.<sup>14</sup>

En dicho movimiento, pese a que no se dio arreglo favorable en virtud de que los trabajadores fueron reprimidos por fuerzas nacionales y extranjeras y sus dirigentes puestos en prisión en las mazmorras de San Juan de Ulúa, tuvo un triunfo posterior, pues su influencia se extendió al escenario de Río Blanco y otros Estados.

### **2.3.3 Huelga de Río Blanco.**

Este movimiento obrero inicia el 7 de enero de 1907 en la fábrica de tejidos de Río Blanco, Veracruz, que más adelante se extendió a otros territorios del país, tuvo por objeto buscar mejores condiciones laborales en jornada y salarios.

Afirman diversos autores con un saldo elevadísimo de muertos y heridos por parte de los trabajadores, presenta características que lo hacen esencialmente diferente de la huelga de Cananea.<sup>15</sup>

Autores sostienen que el descontento de los trabajadores se hizo sentir a través del Círculo de Obreros Libres, en virtud de que el Centro Industrial en forma unilateral – como sucedió en Cananea – fijo un Reglamento en el que estipulaba una jornada de 14 horas con el mismo sueldo.

Se presenta en varios Estados de nuestra república tales como Puebla, Veracruz, Tlaxcala, Querétaro y el propio Distrito Federal, conflicto que busca la solución con la intervención del Presidente Díaz, quien atiende a la Comisión Obrera quien le entrega cinco demandas básicas.

---

<sup>14</sup> *Ibidem*, p. 319.

<sup>15</sup> *Ídem*.

1. Disminución de las jornadas, con relación a las dificultades de labor.
2. Que bajo ningún pretexto le impongan multas de ninguna clase.
3. Que no se les haga descuento alguno para fiestas civiles o religiosas.
4. Que en las pequeñas fincas que se les arrendan se les reconozcan todos los derechos que tienen los inquilinos, protestando de la prohibición de no admitir en sus habitaciones a parientes y amigos, sin previo acuerdo de los administradores de las fábricas.
5. Que se les libre de la gabela de pagar canillas y lanzaderas que se destruyen en mano del operario, ya por defectos de construcción de tales piezas.

Afirman diversos autores, los sucesos de Río Blanco no constituyeron, en sí, una huelga que fundara unas peticiones concretas, sino una simple negativa para volver al trabajo - después del paro patronal -, por rechazo al arbitraje presidencia, aunado a un acto de violencia en contra del almacén de raya y no en contra de la empresa cuya condición particular se confirma al ser repetido en otras poblaciones.<sup>16</sup>

Por cuanto a la guarnición rural el Teniente Gabriel Arroyo dio órdenes para la protección de la fábrica regresando con refuerzos, los trabajadores de Río Blanco se encaminaron a Nogales, en donde pusieron en libertad a los presos y quemaron una tienda de raya propiedad del francés Víctor Garcín, asimismo se inició una cacería por parte de los rurales, quienes recorrían los callejones y lanzaban sus caballos contra quienes transitaran en los mismos, disparando sus armas de fuego a aquellas personas que consideraran como trabajadores textiles.

---

<sup>16</sup> *Ibidem*, p.19.

Este hecho histórico culmina el 9 de enero de 1907, con el fusilamiento en Santa Rosa, de los dirigentes obreros Rafael Moreno, Manuel Juárez y Zeferino Navarro, acontecimiento precursor de la Revolución Mexicana.

#### **2.3.4 Leyes Preconstitucionales.**

Es importante señalar que con los acontecimientos sociales en el país, previo a la promulgación de Constitución de 1917, existieron algunos Estados de la república que dictaron sus propias leyes laborales, entre los que destacan Jalisco, Yucatán y Veracruz, las cuales contaban con un carácter social tendiente a la protección de los trabajadores, con carácter salarial, protección a la salud y vida, motores precursores de nuestra legislación actual las cuales analizaremos a continuación:

##### **2.3.4.1 Ley de Jalisco.**

Se trata de la primera ley del trabajo de la República Mexicana, fue expedida el 7 de octubre de 1914, en la cual se fijaron los salarios mínimos; una jornada laboral máxima de 9 horas; dos descansos diarios, obligatorios, para tomar alimentos; el deber patronal de pagar los salarios en dinero de curso legal; y la prohibición de embargar los salarios, motivado por el ambiente creado por su promulgación, siguió transformándose en beneficio social mediante el decreto número 39 más adelante reforzado por el Decreto número 96, de diciembre de 1915.

##### **2.3.4.2 Ley de Yucatán.**

Esta ley fue promulgada el 11 de diciembre de 1915, siendo gobernado del Estado en ese momento el General Salvador Alvarado, de su contenido se advierten tres aspectos relevantes:

- El establecimiento de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.
- El establecimiento del Tribunal de Arbitraje.
- El establecimiento del Departamento de Trabajo.

Siendo menester señalar que con la creación de los dos primeros, se terminaba la tesis que establecía que el estado era el único que podía ejercer el poder público.

Además, se garantizó la libertad de trabajo contemplándose lo relativo a la formación de contratos, es decir, capacidad de las partes contratantes llámese trabajador y patrono, derecho y obligaciones de las partes contratantes y terminación del contrato, asimismo se fijaron los salarios mínimos, se reguló el trabajo de las mujeres y niños, se incluyeron aspectos respecto de accidentes de trabajo, enfermedades profesionales, los cuales se constituyen como las bases de la seguridad social en el país.

Mas tarde, afirman algunos autores, la ley expedida durante la gubernatura de Felipe Carrillo Puerto, de 2 de octubre de 1918, en vez de seguir el modelo de la ley de Alvarado, imita a la Ley de Veracruz, manteniendo solamente la terminología y reglamentación de los convenios industriales.<sup>17</sup>

#### **2.3.4.3 Ley de Veracruz.**

La ley del trabajo fue promulgada el 19 de octubre de 1914, por Cándido Aguilar, básicamente se contemplaron aspectos tales como jornada de trabajo de 9 horas, descanso de los obreros para tomar alimentos; descanso obligatorio los días domingo y días festivos considerados como nacionales, salario mínimo de un

---

<sup>17</sup> *Ibidem*, p.364.

peso, salarios por día, semana, mes; que el salario debía pagarse conforme a la moneda en curso legal; recibir alimentos para los trabajadores de haciendas, industria, fabricas o talleres; extinción de las deudas de los trabajadores; asistencia médica a los trabajadores, obligación de mantener los servicios de asistencia , enfermería y hospitales; mantener escuelas primarias y la obligación de nombrar inspectores de trabajo para salvaguardar las normas y condiciones de trabajo previamente establecidas.

Sostienen autores, que las disposiciones de mayor trascendencia de esta ley son las relativas a la participación de los trabajadores en las utilidades, posteriormente modificadas. Originalmente se siguió el intento de fijar un mes de sueldo, que se pagaría anualmente, pero a partir del 5 de julio de 1921 se estableció que la utilidad se determinaría por comisiones.<sup>18</sup>

### **2.3.5 Declaración de los Derechos Sociales de 1917.**

Autores sostienen que nació la Declaración de Derechos Sociales contenidos en la Constitución General de la República, fuente del Derecho Agrario y del Derecho del Trabajo, como un grito de rebeldía del hombre que sufría injusticia en el campo, en las minas, en las fábricas y en el taller. Fue el mismo grito de la Guerra de Independencia, el que resonó también en los campos de batalla de la Guerra de Reforma. Brotó de la tragedia y del dolor de un pueblo y fue creación natural, genuina y propia del mexicano, del hombre que venía de ofrendar su vida en el combate de la revolución.<sup>19</sup>

Como sostienen diversos autores, la Constitución de 1917 se consolidó un sistema federal y el principio de división de poderes en Ejecutivo, Legislativo y Judicial. Se introdujeron grandes reformas en el campo social – labora y agrario.

---

<sup>18</sup> Ídem.

<sup>19</sup> DE LA CUEVA, Mario, op. Cit. nota 1, p.44.

Se modificar también aspectos de la relación Iglesia y Estado, en las que no se reconoce la personalidad jurídica de las iglesias. En materia de juicio de amparo se consolidó su permanencia en el derecho mexicano.<sup>20</sup>

Antes de la Constitución de 1917 únicamente existía el Derecho Civil, para el nacimiento del Derecho del Trabajo fue preciso que la Revolución constitucionalista rompiera con las normas del pasado, el Derecho del Trabajo nace como un derecho nuevo en el país, precursor de nuevos ideales y valores con la firme convicción de la justicia social.

Con el triunfo de la Revolución Mexicana, el General Huerta abandonó el poder y de manera inmediata las tropas constitucionalistas comenzaron lo que sería el Derecho del Trabajo, en Aguascalientes con la reducción de la jornada de trabajo a nueve horas, descanso semanal y prohibición en la reducción de salarios, mas tarde en San Luis Potosí se fijaron los salarios mínimos, en Tabasco se redujo la jornada de trabajo y se cancelaron las deudas de los campesinos.

Sin embargo, como ya se ha señalado el movimiento creador del Derecho del Trabajo tuvo mayor importancia en los estados de Jalisco y Veracruz en donde se reconocieron mejores derechos y condiciones de trabajo para los obreros, en el primero de ellos se publicó un decreto sobre la jornada de trabajo, descanso semanal y obligatorio, el 4 de octubre de 1914 se impuso el descanso semanal en Veracruz y el 19 del mismo mes, Cándido Aguilar Público la Ley del Trabajo del Estado, cuya resonancia fue de suma importancia en el país por los aspectos que se consideraron tales como jornada máxima de nueve horas, descanso semanal, salario mínimo, teoría del riesgo profesional, inspección en el trabajo.

En el año de 1915, el general Salvador Alvarado se propuso reformar el orden social y económico del Estado de Yucatán, por lo que expidió las leyes que

---

<sup>20</sup> CRUZ BARNEY, Oscar, Op. Cit. nota 12, p.877.

se conocen como las cinco hermanas: agraria, de hacienda, del catastro, del municipio libre y del trabajo en un intento por socializar la vida de sus habitantes, cuyos principios básicos formarían parte del artículo 123 Constitucional tales como que el Derecho del Trabajo está destinado a dar satisfacción a una clase social desprotegida, el hecho de que el trabajo no puede ser considerado como mercancía, entre otras. La ley también reglamenta las instituciones colectivas, tales como asociaciones, contratos colectivos y huelgas. Compone las bases para el Derecho Individual del Trabajo pues en ella se establecen la jornada máxima legal, descanso semanal, salario mínimo, reglamenta el trabajo de mujeres y menores. De la mano con sus principios crea las Juntas de Conciliación y Arbitraje y el Tribunal de Arbitraje.

Asimismo resulta relevante la legislación del estado de Coahuila de 1916, Estado gobernado por Gustavo Espinosa Mireles, en donde se dictó un Decreto mediante el cual se crea dentro de los órganos gubernamentales una sección del trabajo y una ley sobre accidentes de trabajo.

El gobernador Carranza quien era jefe de la Revolución constitucionalista, sabía que el pueblo difícilmente se conformaría con una victoria meramente legislativa y forma, pues ello consistiría en prorrogar la injusticia social únicamente, por ello el 12 de diciembre de 1914 anuncio la adopción de las medidas legislativas adecuadas para garantizar los ideales perseguidos por el movimiento y la esperanza del pueblo.

El 14 de septiembre de 1916, el gobernador Carranza convocó al pueblo para la elección de las personas que integrarían una Asamblea Constituyente para determinar el contenido futuro de la Constitución, en la exposición de motivos del Decreto se menciona que la Constitución de 1857 fijó el procedimiento para su reforma, pues en ella se establecía que no podía ser un obstáculo para que el pueblo ejercitara su derecho de alterar o modificar su forma de gobierno.

Por su parte, el proyecto de constitución provocó desilusión en la asamblea constituyente, pues en él no se aseguraban ninguna de las reformas sociales, pues el artículo 27 remitía la reforma agraria a la legislación ordinaria y la fracción X del artículo 73 autorizaba al poder legislativo para regular sobre el trabajo, en el artículo quinto únicamente se adicionó un párrafo limitado a un año la obligatoriedad del contrato de trabajo.

En el mes de diciembre los estados de Veracruz y Yucatán, a través de su legislación presentaron propuestas de reforma al artículo quinto, en las cuales se propusieron algunas normas a favor de los trabajadores, poco después la comisión encargada de dictaminar sobre el proyecto de reforma del artículo quinto incluyó el principio de la jornada máxima de ocho horas, prohibió el trabajo nocturno industrial de las mujeres y de los niños, así como el descanso hebdomadario.

Por su parte, el que fuera catedrático y director de la Universidad Nacional Autónoma de México Fernando Lizardi, en su discurso sostuvo que las reformas se encontraban fuera de lugar a expensas de que se discutiera sobre la facultad del Congreso para legislar asuntos de trabajo.

Posteriormente después de una serie de intervenciones el diputado obrero por Yucatán, Héctor Victoria sostuvo en su discurso que el artículo quinto debía trazar las bases sobre las que ha de legislarse en materia de trabajo, tales como jornada de trabajo, salario mínimo, descanso semanal, entre otras, en el discurso de Victoria se centra la idea fundamental del artículo 123 Constitucional.

Por su parte, Heriberto Jara sostuvo que el contenido de las normas constitucionales debía limitarse al reconocimiento de derechos individuales del hombre y a las normas relativas la organización y atribuciones de los poderes

públicos, más tarde Froylán C. Manjarrez señaló la necesidad de que se dedicara un capítulo o título de la Constitución para atender las cuestiones relacionadas al trabajo y propuso que los derechos obreros se separaran del artículo quinto para la concepción de un apartado especial, de igual manera se unió a estas ideas Alfonso Cravioto la conveniencia de que las cuestiones obreras propuestas para el artículo quinto se trataran con amplitud en un capítulo especial.

Finalmente el jefe de la Revolución tuvo la noticia del debate, sabiendo que antemano que la idea de dedicar un capítulo constitucional para tratar condiciones de trabajo estaba tomada, por ello Carranza decidió anticiparse y comisionó al Licenciado José Natividad Macías para que apoyase la adopción de un título especial constitucional para tratar cuestiones de trabajo, por ello pronunció un discurso exponiendo los principios que debían conformar el título constitucional dedicado al trabajo.

Al concluir el debate, Macías y Pastor Rouaix, Secretario de fomento en el gabinete, designados para redactar el proyecto del nuevo título dedicado al trabajo invitaron al Licenciado Lugo, Diputado de los Ríos para conformar el comité, en base a las propuestas de Macías la comisión formuló el anteproyecto, conservándose la mayor parte del proyecto original, con algunas adiciones y fracciones nuevas fue aprobado el artículo 123 Constitucional en fecha 23 de enero de 1917.

Autores refieren que la nueva constitución mostró sus semejanzas y diferencias con la de 1857. Mientras que ésta fue doctrinaria en su liberalismo, la nueva fue muy realista, acorde con la complejidad del país; además, reflejó las condiciones internacionales de su tiempo.<sup>21</sup>

---

<sup>21</sup> ESCALANTE GONZALBO, Pablo, Op. Cit. nota10, p. 250.

## **2.4 Ley Federal del Trabajo de 18 de Agosto de 1931.**

Autores afirman que la ley que se creó en 1931, tenía muchas lagunas, no era muy clara ni abarcaba todos los preceptos constitucionales del artículo 123, en consecuencia, esa ley se deroga y se crea una nueva que inició su vigencia el 1 de mayo de 1970, mejorando las condiciones de trabajo.<sup>22</sup>

La Ley Federal del Trabajo de 1931, se divide en once títulos y, teóricamente en 685 artículos. Afirman diversos autores que realmente son bastantes más, en razón de habersele incorporado los artículos relativos al salario mínimo y la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas.<sup>23</sup>

Dichas leyes en la mayoría de los casos presentaron problemas en su aplicabilidad por razones de políticas estatales, además dada la condición geográfica y económica de los estados, el contenido no era uniforme, y fue a partir de ese momento en que se pensó en la idea de federalizar la ley.

Previo a la elaboración del proyecto de ley, el Presidente Portes Gil, convoca a los Diputados del Partido Nacional Revolucionario, para que analicen la posibilidad que se pretende, el 4 y 5 de agosto de 1929 la Cámara de Diputados aprueba el proyecto, pasándolo al Senado, sentando las bases al Congreso a la Unión para la expedición de la Ley Federal del Trabajo, modificando los artículos 73, fracción X, y el 123 en su introducción.

La Ley Federal del Trabajo del 18 de agosto de 1931 estuvo conformada por once títulos, en el siguiente orden: Título Primero, relativo a las disposiciones generales; Título Segundo, en donde se incluyen los aspectos del contrato individual del trabajo; Título Tercero, trata sobre el contrato de aprendizaje; Título

---

<sup>22</sup> PÉREZ CHÁVEZ, José, FOL OLGUÍN, Raymundo, Taller de Prácticas Laborales y de Seguridad Social, Editorial Tax Editores, México 2011, p. 26.

<sup>23</sup> DE BUEN LOZANO, Néstor, Op. Cit. 2, p. 45.

Cuarto, señala los lineamientos de los sindicatos; Título Quinto; sobre las condiciones de huelgas y paros; Título Sexto, establece los lineamientos de los riesgos de trabajo; Título Séptimo, de las prescripciones; Título Octavo, habla sobre las autoridades del trabajo, sus funciones y competencia; Título Noveno, trata del procedimiento ante las Juntas, de las recusaciones de las conciliaciones ante las juntas Municipales y Federales de Conciliación, de los procedimiento ante las juntas Centrales y Federal de Conciliación, de las tercerías, de los conflictos económicos y de la ejecución de los laudos; Título Décimo, señala las responsabilidades de las autoridades del trabajo; Título Undécimo, fija las sanciones ante el incumplimiento de las disposiciones relativas a la Ley Federal del Trabajo.

## **2.5 Ley Federal del Trabajo de 1º de Abril de 1970.**

La actual Ley Federal del Trabajo fue publicada en el Diario Oficial de la Federación el primero de abril de 1970, con una entrada en vigor el primero de mayo del mismo año, reglamentaria del Apartado “A” de la Constitución Política, abrogando la Ley Federal del Trabajo del 18 de agosto de 1931, la cual estuvo vigente durante un periodo aproximado de 39 años, surgiendo como una respuesta a las necesidades sociales del pueblo mexicano derivadas su crecimiento.

Los dispositivos legales que componen la ley, se encuentran estructurados a través de dieciséis títulos, de los cuales la parte sustantivo corresponde a los primeros 684 artículos, de los cuales se establecen las normas impero atributivas para los sujetos del Derecho Laboral, la relación de trabajo, su naturaleza, figuras e instituciones laborales que se reconocen y de las cuales se regula, por cuanto a los restantes artículos, estos refieren la parte procesal del derecho del trabajo.

Dentro del contexto en que se formulo la actual Ley Federal del Trabajo, se advierte la consideración de aspectos de orden social, que deberán regir en toda la República Mexicana, con características de justicia social, balance y equidad entre los factores de producción, resalta la protección a la parte vulnerable dentro de la relación de trabajo, su alcance y ámbito de aplicación comprende las relaciones de trabajo entre obreros, jornaleros, empleados domésticos y trabajadores tanto de las ciudades y del campo, con capítulos especiales para aquellos trabajos considerados como tales.

Afirman diversos autores, que la distribución de materias es en la ley de 1970, mucha más lógica que la ley anterior. Sin embargo, cabe advertir que las disposiciones relativas a los riesgos profesionales, independientemente de cómo se señala en la Exposición de Motivos la propia ley, se encuentren en ella en forma provisional, deberían ser incluidas antes del derecho colectivo, dado que por su naturaleza están íntimamente vinculadas a las relaciones individuales. Además no existe, en rigor, un problemática especial de los riesgos para el derecho colectivo.<sup>24</sup>

## **2.6 Reformas Constitucionales posteriores a 1970.**

Los autores de la Ley de 1970 se propusieron formular una ley nueva que respondiera a las transformaciones sociales y económicas que se operaron en el país después de 1931. Pero tuvieron conciencia de que las mutaciones de la realidad mexicana provocaría las consecuentes reformas legales y aun constitucionales; esto es, la Ley de Trabajo tendría que adecuarse permanentemente a la vida, a fin de hacer honor a la idea, tantas veces repetida, de que el derecho del trabajo es un estatuto dinámico, en cambio permanente, y siempre inconcluso; o como diría un marxista: el Derecho del Trabajo,

---

<sup>24</sup> DE BUEN LOZANO, Néstor, Op. Cit. nota 2, p.47.

supraestructura de la economía, tendría que seguir las mutaciones de ésta, para no perecer.<sup>25</sup>

En ese contexto de ideas, en el año de 1973, se reformo la Ley, con la finalidad de crear bases e instituciones defensores del poder adquisitivo del salario, lo que ha dado al derecho del trabajo una dimensión real a los problemas sociales dinámicos, pues ya no se trata únicamente de un conjunto regulador de relaciones entre los factures de producción, sino que se integra en la economía nacional para poder otorgar mejores beneficios a los obreros derivados de la adquisición de productos para él y su familia, tales como artículos básicos o necesarios a precios accesibles al alcance del mismo, así como el otorgamiento de créditos moderados, en el defender de los principios e ideales del derecho del trabajo como una norma de carácter social.

Así también la influencia de la mujer en la sociedad tanto del país como universal, motivo al poder ejecutivo para que en el año de 1953 propusiera una reforma del artículo 34 de la constitución política, con la finalidad de otorgar a las mujeres la calidad de ciudadano para el ejercicio de los derecho y deberes políticos, misma que culmino en el año de 1975 que estableció en el artículo cuarto de la constitución nacional la igualdad de hombres y mujeres en el país derivando en profundas modificaciones y necesarias al Derecho Civil, en la Ley de Población, en la de Nacionalidad y Naturalización y la Ley Federal del Trabajo desde luego.

Haciéndose mención que independientemente de la igualdad de géneros la Legislación Laboral establece únicamente de manera particular a favor de las mujeres, las que derivan de la defensa de la maternidad.

---

<sup>25</sup> DE LA CUEVA, Mario, Op. Cit. nota1, p.62

Por otra parte, en el año de 1975, ante la trascendencia de la economía adquirida a través de los años por parte del sector industrial de manera particular por cuanto a la celulosa y el papel, se adicionó a la fracción XXXI del Apartado "A" del artículo 123 de la Constitución Política, lo que en consecuencia aumentó la competencia de las autoridades federales en esos asuntos.

## CAPITULO III

### DERECHO DEL TRABAJO EN LA ACTUALIDAD

#### 3.1 Aspectos Generales del Derecho del Trabajo.

Para una completa comprensión y aplicación del Derecho del Trabajo, es necesario precisar sus fines sociales a favor de la clase desprotegida entre los factores de producción, así como los conceptos constitucionales y de derecho positivo.

La ciencia del derecho es la persecución infatigable y constante por la obtención de la verdad y la justicia, siendo muchas las batallas que ha librado desde los tiempos de la antigua Roma, además de aquel coloquio memorable en el que Hippias, en el Protágoras de Platón, propuso a sus interlocutores la distinción entre lo justo por naturaleza y lo justo por ley, este tirano de los hombres con tanta frecuencia contradice la naturaleza, sentencia insigne, porque aquel milagro de la cultura que fue la antigua Hólade, no obstante su grandeza consignaba en sus leyes que el trabajo era el deber de los esclavos.<sup>1</sup> Ahora bien, de igual manera, la batalla por alcanzar los fines del derecho del trabajo es igual

---

<sup>1</sup> *Ibidem*, p.64.

de apasionada y una continuación de aquella, en virtud de que su finalidad es el respeto del trabajo, la superación de la opresión en los derechos de la clase obrera.

### **3.1.1 Definición y Contenido del Derecho del Trabajo.**

Los primeros pasos en toda disciplina jurídica han de dirigirse, necesariamente, a la determinación de su concepto. En la medida en que el Derecho es considerado como objeto de una ciencia.<sup>2</sup>

En un sentido estricto, se puede definir como el conjunto de normas emitidas por el Estado para regular la conducta de las personas que integran una sociedad, delimitándose de manera individual y colectiva, con la imposición de sanciones a aquellos que no den cumplimiento a dichas normas.

Esto es, el derecho podemos concebirlo como una ciencia o técnica, en cuanto a la creación de normas que regulen la conducta humana, estableciendo parámetros dentro de lo justo y equitativo para lograr una armonía social, por ello, se le otorgan a los individuos facultades y derechos, imponiéndose deberes y obligaciones, estableciendo los requisitos y limitaciones para su aplicación.

Autores sostienen que el deber es la necesidad moral – exigencia racional – de realizar los actos que son conformes al bien de la naturaleza humana y que por esto mismo se perfeccionan, y de omitir aquellos que la degradan.<sup>3</sup>

Por ello, el ser humano al formar parte de la sociedad, debe observar cierta conducta regulada por la norma jurídica, cuya finalidad de ésta última es la

---

<sup>2</sup> DE BUEN LOZANO, Néstor, Op. Cit. nota 2, p. 19.

<sup>3</sup> PRECIADO HERNÁNDEZ, Rafael, Op. Cit. nota 28, p. 65.

adecuada convivencia de los individuos, procurando la defensa y bien común y general de la sociedad.

Autores sostienen, si las normas morales están ordenadas a la perfección del sujeto agente, al bien de la persona considerada individualmente, las normas jurídicas, en cambio, prescriben lo que cada persona tiene facultad de exigir de los demás, bajo la razón formal de deuda, y asimismo determinan la contribución y participación que a cada quien corresponde en el bien común.<sup>4</sup>

Las normas jurídicas son creadas e impuestas por el Estado de manera unilateral, creadas por sus organismos competentes, con la finalidad de regular las relaciones individuales y sociales de los individuos que la conforman, las cuales tienen un carácter imperativo y coercitivo, éste último como una medida para asegurar su cumplimiento incluso en contra de la voluntad de los sujetos, mismas que conceden obligaciones, facultades, límites y modalidades para su ejercicio.

En atención a las características señaladas anteriormente, para el presente caso, se puede definir como norma jurídica laboral como el conjunto de reglas o disposiciones tendientes a regular los derechos y obligaciones de los factores de producción, patrones y trabajadores, sus relaciones como tales, sus conflictos y lo relativo a los procedimientos ante las autoridades laborales y organismos de la materia.

En ese orden de ideas, las normas de trabajo, son las disposiciones que establecen las formas en que habrá de presentarse el trabajo convenido, las que también deberán tomarse en consideración para la elaboración de los Contratos de Trabajo Individuales o Colectivos, así como los Reglamentos Interiores de

---

<sup>4</sup> *Ibidem*, página 83.

trabajo, cuyas normas pueden provenir de la Constitución, las Leyes de Trabajo o incluso de la Costumbre.

En materia de la clasificación de las normas de trabajo, la Ley Federal del Trabajo en su artículo 17 señala que a falta de disposición expresa de la Constitución, Ley o Reglamento, se tomaran en consideración las disposiciones que regulen casos semejantes, afirman algunos autores que el mismo debe ser entendido en esos términos, es decir, que para la resolución de conflictos habrán de ser tomada en consideración las normas de Derecho escrito, cualquiera que sea su rango: Constitucional, Ley Reglamentaria, Reglamento de la Ley y Tratados Internacionales.<sup>5</sup>

De lo anterior, para poder definir el derecho adecuadamente, si bien es cierto que la norma jurídica laboral es el conjunto de normas que regulan las relaciones entre patronos y trabajadores, también resulta cierta la necesidad de tomar en consideración las principales acepciones de la palabra derecho.

El derecho, en un sentido objetivo, es un conjunto de normas, de preceptos legales imperativo atributivos, es decir, reglas que además de imponer deberes, también conceden facultades, asimismo, frente al sujeto obligado a cumplir la norma jurídica siempre hay otra persona facultada para el cumplimiento de lo establecido.

Afirman diversos autores, la autorización concedida al pretensor por el precepto es el derecho en sentido subjetivo<sup>6</sup>. Refieren diversos autores como ejemplo que todo propietario tiene derecho a deslindar su propiedad y a hacer lo exigir que se haga el amojonamiento de la misma. En las frases: Pedro es

---

<sup>5</sup> DE BUEN LOZANO, Néstor, Op. Cit. nota 2, p. 461.

<sup>6</sup> GARCÍA MÁYNEZ, Eduardo, Introducción al Estudio del Derecho, Editorial Porrúa, México 2009, p.34.

estudiante de derecho, el derecho romano es formalista, las ramas del derecho público, la palabra se emplea en sentido objetivo.<sup>7</sup>

Por su parte, el derecho subjetivo es una función del objetivo, esto es, se trata de la norma que permite o prohíbe, el permiso derivado de la norma jurídica, por lo que el derecho subjetivo no se puede concebir fuera del objetivo, pues al tratarse de una posibilidad de hacer o no hacer, deriva de la existencia de una norma jurídica en donde se establecen dichas posibilidades, donde se establece la conducta a normar.

Siendo importante señalar como acepción del derecho, el Derecho Vigente y el Derecho Positivo, en donde el primero de ellos refiere a un conjunto de normas que conceden facultades y deberes que en una época o periodo determinado la autoridad como órgano del Estado lo declara como obligatorio.

Se integra por las reglas de origen consuetudinario que el Estado reconoce así como los preceptos que formula, la vigencia emana de diversos supuestos cuyos casos son determinados por la legislación y se encuentra condicionada a los requisitos establecidos por las leyes.

Por lo que respecta al Derecho Consuetudinario, para que la costumbre surja tiene que existir una práctica social considerada constante, unida a la convicción de que es obligatoria, sin embargo, la costumbre únicamente se le da el carácter de derecho vigente cuando es reconocida por el estado, cuyo reconocimiento puede ser explícito o tácito, entendiéndose por cuanto al primero como la manifestación de esta en los textos que componen los cuerpos legales; y por cuanto al segundo se produce en la actividad jurisdiccional, cuando se aplican las reglas consuetudinarias para la solución de controversias.

---

<sup>7</sup> Idem.

El Derecho Positivo se entiende como un conjunto de normas o reglas y disposiciones implementadas por el Estado, en la mayoría de los casos vigentes al momento de su estudio o aplicación, que regulan las conductas individuales o colectivas de la sociedad, con carácter coercitivo en caso de incumplimiento, las cuales regulan también a las instituciones, aplicadas para lo lograr conseguir la armonía y paz sociales.

Sin embargo, se consideran generalmente vigente porque no todo el Derecho Positivo puede considerarse como vigente, es decir, el Derecho Positivo determina obligatoriedad de la norma legal, por haber sido dictada por el Estado a través de sus organismos competentes en uso de sus facultades, aunque ya no se encuentre vigente dicha disposición legal, siempre y cuando en el momento histórico en que se configuro la hipótesis de la norma si lo estuviera, por eso se consideran de manera independiente los conceptos de Derecho Positivo y Derecho Vigente.

Como otra acepción al derecho se encuentra el Derecho Natural, como un orden intrínsecamente justo, que existe al lado o por encima del derecho positivo, de acuerdo con el positivismo jurídico solo existe el derecho que efectivamente se cumple en una determinada sociedad y en una época en específico, sin embargo los defensores del derecho natural sostienen la existencia de dos sistemas normativos diversos, que por su misma diversidad pudiesen entrar en conflicto, en virtud de que el Derecho Natural se vale por sí solo, por cuanto a lo que es justo o no, el positivo se vale de lo establecido en la norma jurídica independientemente de si es justo o no.

Por ello, el derecho natural no depende de elementos extrínsecos, por ello se afirma que es el único o autentico, y se puede definir como la regulación justa de cualquier situación de derecho, ya sea concreta, presente o venidera,

admitiendo los contenidos de derecho en relación con las condiciones y exigencias de cada caso a tratar, sin que implique la omisión de considerar una serie de principios supremos o universales, cuya inspiración será la base o la pauta para la solución de casos concretos y la formulación de normas aplicables a dichos casos.

En otro sentido, el trabajo es toda actividad humana, independientemente del grado de preparación y técnica requerida para cada profesión u oficio, actividad 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 también de una parte del intelecto.

La legislación laboral define al trabajo afirmando que es un derecho y deber social, señalando que no es un artículo de comercio exigiendo respeto para la dignidad y libertades de quien lo desempeña, trabajo que debe desempeñarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos se refiere al trabajo sin una definición propiamente, en la parte introductoria de su artículo 123, señalando que toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil.

En ese sentido se tiene que la legislación laboral no únicamente define al trabajo como una actividad, sino como una actividad que en conjunto se desempeña bajo una dependencia o subordinación ejercida por otra persona, siempre y cuando sea a cambio de un pago o remuneración, de lo cual se advierten tres características fundamentales, el desempeño de un trabajo, que éste trabajo sea personal y subordinado, y que cuya realización genere como consecuencia un pago o remuneración.

De lo anterior, para que se configure la relación laboral, se deben tener tres elementos fundamentales, que sin alguno de ellos la misma no podría existir: trabajador, el empleador y la subordinación laboral.

- **Trabajador** : es aquella persona física, nunca moral, que presta a otra persona física o moral, un trabajo personal subordinado mediante el pago de un salario según la Ley Federal del Trabajo, entendiéndose también que por cuanto al trabajador en atención a lo dispuesto por el artículo cuarto Constitucional que independientemente de que se trata de hombre o mujer, se deberá considerar en igualdades de condiciones para obtener y desempeñar un trabajo, quien posee la facultad de contraer derechos y adquirir obligaciones.

Conforme a lo anterior, el trabajador tiene la obligación de laborar bajo las condiciones estipuladas por el patrono, en forma subordinada, en virtud de que dicha prestación se da de manera subordinada y el pago de una retribución mediante el pago de salarios y prestaciones.

- **El empleador:** puede ser carácter físico o moral, es quién se beneficia con el trabajo personal subordinado del trabajador y ejerce esa facultad de mando sobre la relación de trabajo, se puede definir como la persona que contrata a quien va a prestar la fuerza de trabajo, dirige y verifica el desempeño de sus actividades aportando su remuneración o pago.
- **La subordinación laboral:** La subordinación se puede definir como sujeción a la orden, mando o dominio de otro, es decir, la persona que se encuentra bajo estas condiciones, tiene la obligación de seguir las órdenes que se le encomiendan.

En mérito de lo expuesto, se define al Derecho del Trabajo como un conjunto de normas sociales tendientes a regular las relaciones entre los obreros y

patronos, relaciones que pueden ser de manera individual o colectiva, las cuales forman parte del derecho positivo o vigente cuya naturaleza social se inclina a la protección de la clase desprotegida con carácter coercitivo para hacerse cumplir entre los factores de producción, normas que además de regulan los procedimientos ante las autoridades del trabajo competentes y las instituciones derivadas del trabajo, cuya interpretación siempre deberá prevalecer la que resulte más favorable a la clase trabajadora como un derecho social proteccionista a la clase más débil.

Autores sostienen que la prestación del servicio que implica la relación de trabajo predomina sobre el contrato y lo hace, en muchos casos, innecesario, sin perjuicio de imputar al patrón la falta del documento, ya que en caso de duda sobre el particular, se da por cierto lo que diga el trabajador.<sup>8</sup>

En ese sentido el derecho del trabajo al ser un derecho protector de las clases sociales desprotegidas, se trata de un Derecho Social, autores refieren que el derecho social sigue en sus transformaciones a la totalidad que él integra; pero la exigencia de seguridad hace que en un momento dado este derecho de integración, se condense en un esquema racional, se le asignen fines limitados y se le sancione con una coacción incondicional.

### **3.1.2 Naturaleza del Derecho del Trabajo.**

El Derecho del Trabajo se convirtió en un instrumento de política social que buscaba proteger ya no tan sólo al trabajador en forma individual, sino a todo un sector de la población, a la clase trabajadora,<sup>9</sup> a lo largo de su evolución, logro la actual denominación. Para lograr comprender su naturaleza, es necesario

---

<sup>8</sup> GARRIDO RAMÓN, Alena, op. Cit. nota 9, p.54.

<sup>9</sup> BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel, Derecho del trabajo, Editorial Oxford, Mexico, 2009, p. 63.

puntualizar sobre sus denominaciones y características en relación con los principios que persigue.

Por otra parte, entre las características del derecho del trabajo destacan las siguientes:

- a)** Es un derecho protector de la clase trabajadora, en virtud de que ésta se constituye como la clase socialmente débil y vulnerable entre los factores de la producción.
- b)** Se trata de un derecho de expansión contante con carácter dinámico, ya que, de manera ininterrumpida, amplía su ámbito de aplicación con motivo de las nuevas necesidades y aspectos a contemplar por el crecimiento económico y social del país.
- c)** Es un conjunto mínimo de garantías para los trabajadores, ya que tal y como se advierte de la propia normatividad laboral, se constituyen como derecho o garantías fundamentales que pueden ser ampliadas o mejoradas.
- d)** Tiene el carácter de irrenunciable, en virtud de que se considera como un derecho social fundamental, el cual se constituye como una garantía mínima que le permita una subsistencia decorosa que asegure su desarrollo como ser humano.
- e)** Es un derecho reivindicador, pues el mismo como proteccionista de la clase social débil y vulnerable entre los factores de la producción, cuando el obrero se ve afectado en sus derechos sociales – laborales, se les permite la restitución de los mismos.

- f) Por último, se trata de un derecho que garantiza la utilidad empresarial, misma que se explica en forma clara en la fracción XI del artículo 123 apartado "A" de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos que señala que cuando por circunstancias extraordinarias deban aumentarse las horas que comprenden la jornada laboral, se abonara como salario por tiempo extraordinario un excedente del 100% más de lo fijado por hora normal, asimismo señala que en ningún caso podrá exceder de tres horas diarias ni de tres veces consecutivas.

Entre los principios sobresalen el trabajo como un derecho y deber social; como tal, debe garantizar una vida decorosa; debe ejercer la libertad; aspirarse a la igualdad del trabajo; garantizar la dignidad humana; y por último, garantizar la estabilidad en el empleo.

En razón de lo anterior, las características, pero especialmente sus principios, permiten explicar su naturaleza, partiendo del significado de la palabra naturaleza como la esencia y propiedad característica de cada ser, como la virtud, calidad o propiedad de las cosas. Conforme lo señalado, la naturaleza precisa el elemento fundamental del objeto; el cual al relacionarlo con el derecho, determina si la disciplina laboral es de orden privado, público o social.

Partiendo de ello, el estudio de la naturaleza del derecho sobresalen la teoría romana o también denominada del interés en juego, y la teoría de la naturaleza de la relación. La primera de ellas sostiene que el derecho público es el parte de la conservación de la cosa romana; privado, el que atiende a la utilidad de los particulares; la naturaleza, privada o pública de un precepto o conjunto de preceptos depende de la índole del interés que garanticen o protejan. Las normas del público atienden al interés colectivo; las del privado refieren a intereses particulares.

Otra teoría expresa que para diferenciar entre el derecho privado y el Derecho Público no debe buscarse en los intereses tutelados o protegidos, sino en la naturaleza de las relaciones que las normas derivadas de ellas establecen.

Aunque existen diversos criterios que ubican al derecho del trabajo como un derecho de carácter privado, en virtud de que protege los intereses de particulares con el apoyo de instituciones de carácter público, la dogmática jurídica lo ubica como parte del Derecho Público, pues con su actual evolución, implica una imposición de diversas normas jurídicas, inderogables por la voluntad de los particulares que impiden la renuncia de cualquiera de los derechos de los trabajadores.

Por lo tanto, en México predomina la concepción del Derecho del Trabajo como un Derecho Social, cuya función es la de reivindicar a los grupos sociales afectados por su debilidad y vulnerabilidad, especialmente en el aspecto económico.

En otro sentido, busca la mejora integral de los grupos sociales desvalidos, quienes requieren ser rescatados de la explotación y abandono quienes regulan a la persona en su justa dimensión.

### **3.1.3 Características del Derecho del Trabajo.**

El derecho del trabajo, como un Derecho Social protector de la clase trabajadora, para asegurar el cumplimiento de los fines que persigue cuenta con las características siguientes: a) Es un derecho de la clase trabajadora, b) Protector de la clase trabajadora, c) Derecho Expansivo, d) Mínimo de Garantías Sociales, f) Reivindicatorio; g) Universal; las cuales se detallan a continuación:

- a) **Es un derecho de la clase trabajadora:** autores sostienen que simplemente sus disposiciones tienen sólo por objeto establecer beneficios para a los trabajadores,<sup>10</sup> la idea consiste en que el derecho del trabajo tiene por objeto establecer el beneficio de la clase vulnerable entre los factores de la producción, se trata de un derecho de la clase vulnerable ejercido en contra del capital.

El derecho del trabajo surge como una legislación que básicamente consiste en procurar a favor de la clase obrera, pensando en el hombre como un ser humano, en busca de mejores beneficios para su desarrollo y el de su familia, tales como el beneficio de la salud, la dignificación de su trabajo, con ideales proteccionistas.

Se trata de un derecho de clases cuya legislación regula el equilibrio desigual entre los factores que intervienen en el proceso de la producción, con la finalidad de establecer en un plano igual a los trabajadores y patrones.

- b) **Protector de la clase trabajadora:** En general, la Declaración de los Derechos Sociales de 1917, el propio artículo 123 Constitucional, la Ley Federal del Trabajo, tiene como característica la de proteger a la clase trabajadora como la clase débil frente al capital.

Por ello, la aplicación de su legislación derivada, tiene por objeto alcanzar el mejoramiento de las condiciones socioeconómicas del obrero, y así alcanzar tanto su bienestar como el de los suyos, en la búsqueda de la dignificación del trabajo humano.

---

<sup>10</sup> DE BUEN LOZANO, op. Cit. nota 2, p.59.

Es decir, la norma protectora del débil supondrá en su caso, la desigualdad de los sujetos que intervienen durante su aplicación, para el efecto obrero y patrón, pues concede a quien se encuentra en un plano desigual, ciertas condiciones en su beneficio que no podría alcanzar si se encontraran en un plano de derecho totalmente imparcial.

Dicho principio se considera como el más importante del derecho laboral, es lo que lo diferencia de la materia civil, pues parte de un plano de desigualdad tratando de proteger a la parte débil en el contrato de trabajo para equiparar ambas, distinción que se hace notar porque a diferencia del derecho civil el cual regulaba las relaciones de trabajo en tiempo del capitalismo, éste cuenta con el principio de igualdad de partes.

- c) Derecho Expansivo:** El derecho del trabajo, es un derecho dinámico, pues por ser parte del Derecho Social tiende a adaptarse a las condiciones sociales y económicas de la época en que se desarrolla, por lo tanto, el legislador al momento de analizar los hechos generadores del contenido de la norma, debe de tomar en cuenta los nuevos factores que intervienen en las relaciones derivadas de los factores de la producción los cuales no existían al momento de dictar la norma ni podían prevenirse.

Tal es el caso, que la Ley Federal del Trabajo creó un título para trabajos especiales, tomando en consideración las nuevas ramas de la industria así como las condiciones socioeconómicas del país que motivan el surgimiento de nuevas actividades para el desarrollo económico que desde luego se encuentran bajo su amparo.

- d) Mínimo de Garantías Sociales:** autores sostienen que no está expresado en términos claros este principio, ni el en artículo 123, ni en la ley de 1931.<sup>11</sup>

El derecho del trabajo en sí, constituye un mínimo de garantías otorgadas a los trabajadores, es decir, además de ser irrenunciables en ningún momento podrán ser inferiores a las estipuladas, por lo tanto, las condiciones de trabajo y prestaciones señaladas por el artículo 123 de la Constitución General del la República, constituye un punto de partida para el otorgamiento de mejores beneficios y derechos a los trabajadores.

- e) Irrenunciable e imperativo:** Por irrenunciable, se trata del medio por el cual el legislador se asegura de la protección del trabajador, pues con éste se asegura de que en ningún momento el trabajador pueda abandonar los derechos sociales que lo amparan frente al capital, y que se constituyen como derecho a los cuales tiene por el solo hecho de ser humano.

Por cuanto al carácter de imperativo, de igual forma, por tratarse de un derecho social, es un medio para el aseguramiento del cumplimiento de la norma de trabajo, pues no puede dejarse al libre criterio de los sujetos de la norma, sino que debe imponerse coactivamente.

- f) Reivindicatorio:** Si bien el artículo 123 de la Constitución General persigue dos fines, la protección de los trabajadores como elemento débil y vulnerable en las relaciones derivadas de

---

<sup>11</sup> *Ibidem*, p. 66.

los factores de producción, la segunda de ellas tiene aún el carácter de mayor importancia, pues no se conforma solo con su protección, sino que establece las bases legislativas para su protección en el sentido de que si sus derecho como trabajador y ser humano se ven violentados por el capital, éstos deberán ser reivindicados, misma que se pone en manifiesto con el reconocimiento del derecho de intervenir en el reparto de utilidades como elemento integrante de los factores de producción, a formar sindicatos y el derecho de huelga.

- g) Universal:** Con motivo de la firma del Tratado de Versalles, en su parte XIII se contempló la creación de la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.) y dados los ideales sociales que motivaron su creación, la Organización ha permitido la universalización del derecho del trabajo, mediante convenios celebrados y obligatorios entre los países miembros, así como con recomendaciones, cuya finalidad es la de hacerlos extensivos a todo el mundo.

Además de lo anterior, el Derecho del Trabajo como un Derecho Social cuya finalidad es dignificar el trabajo humano y elevar las condiciones socioeconómicas de aquellos que dedican su vida al esfuerzo físico en beneficio del capital por el simple hecho de ser sujetos sociales, tiene aplicabilidad para todos según las normas Internacionales y de los Estados.

#### **3.1.4 Principios del Derecho del Trabajo.**

El Derecho del Trabajo se constituye como una serie de ideas desde un punto filosófico, ético y jurídico, por tal motivo, es necesario comprender el alma de dicha disciplina, por lo tanto es necesario tomar en consideración lo siguiente:

Los Principios Generales del Derecho, son principios de derecho natural, que se encuentra en la conciencia de los individuos con un sentido de honestidad y de justicia, que se encuentran regulados por la Constitución, la Ley Federal del Trabajo, entre otras, sin ninguna definición en concreto, por ello la necesidad establecer su verdadero significado desde el punto de vista del derecho.

Los principios significan criterios definidos y concretos, propios para interpretar e integrar una Ley, y que básicamente se constituyen como a) libertad; b) igualdad; c) certeza o seguridad jurídica, cuyo contenido es propio y absoluto.

- A.** Libertad, se entiende como un principio del derecho fundamentalmente es necesario distinguir sus dos aspectos, el natural y el jurídico.

La libertad natural se considera como la posibilidad de hacer todo lo que se estima deseable o factible, es decir, emana de la posibilidad de haber todo lo que se desee dentro de los límites establecidos por los dispositivos legales, siendo una libertad encuadrada en un ordenamiento social y jurídico regido en la comunidad donde los sujetos de derechos se desenvuelven, es decir, está organizada y limitada por el derecho, en salvaguarda y defensa del bien común y el interés social.

El principio de libertad ha existido desde la existencia del mismo ser humano, por lo que existe una similitud entre la justicia natural y jurídica, sin embargo, no toda libertad natural puede ser o no una libertad jurídica.

Es decir, la libertad como principio general del derecho se establece en la Constitución Política y en casi todos los ordenamientos del mundo, pero también se observa la tendencia de limitarla o precisar sus alcances en beneficio de las colectividades.

En el ordenamiento legal del país, las libertades se encuentran reconocidas como garantías individuales en el capítulo primero Constitucional, entre las

cuales destacan la de creencias, educación, así como para dedicarse a la profesión, industria, comercio y trabajo que se deseen.

- B.** Igualdad, la cual según el Diccionario de la Lengua Española de la Real Academia Española la define como la conformidad de algo con otra cosa en naturaleza, forma, calidad o cantidad.

Conforme a la naturaleza, los hombres son desiguales, en virtud de que no equivalen los unos con otros, en virtud de que existen diferencias de carácter físico y morales, por lo que incluso el reconocimiento dichas diferencias son las que se hacen necesaria la vida en sociedad.

Sin embargo, desde el punto de vista jurídico, tenemos que la igualdad únicamente tiene trascendencia cuando es reconocida por la norma, en los términos considerados como necesarios, su fundamento se encuentra en el considerar que si los hombres tienen igual naturaleza, su actividad social debe regirse por las mismas normas.

El principio de igualdad no es absoluto como el de equidad, pues está limitado por diversos factores señalados en los dispositivos legales, así como aspectos técnicos e históricos, por tanto, la igualdad de derecho se puede considerar como el que consiste en que las leyes deben ser generales, pues no puede señalar excepciones de unos con otros, ni para restarles beneficios ni tampoco para quitárselos.

Se consagra como una garantía individual contenida en la Carta Fundamental del país en donde se establece que todos los individuos gozarán de las garantías otorgadas por ellas, asimismo se prohíbe la esclavitud, la igualdad del hombre y la mujer, así como igualdad de derechos y obligaciones.

- C.** Certeza y seguridad jurídica, vocablos que en ocasiones se emplean como sinónimos, sin embargo no lo son, pues por cuanto a la seguridad jurídica refiere a la garantía que tiene el individuo en el orden jurídico establecido de que sus derechos son reconocidos y protegidos por el estado, por lo tanto es objetiva, y representa una garantía de estabilidad, por su parte, la certeza jurídica es el conocimiento que se tiene a través del ordenamiento legal de los derechos, garantías y limitaciones, así como prohibiciones jurídicas, independientemente de la participación del estado, por lo tanto consiste en la obligación de la autoridad de emitir sus actos como tal, en atención a las formalidad y los requisitos por la Constitución y las leyes derivadas.

Los Principios Generales del Derecho, que también son considerados como axiomas o verdades jurídicas universales, con existencia propia, siempre requieren como presupuesto real la ausencia de una disposición expresa y aplicable al caso en concreto sustanciado por el órgano jurisdiccional competente, es decir, dichos principios resultan aplicables ante las lagunas de la Ley, se consideran como bases para la estructura de la ciencia del derecho y no tienen entre ellos prelación o jerarquías.

Tal es el caso, que la Legislación Laboral, contempla en su artículo 17, que a falta de disposición expresa de la Constitución, en la Ley o Reglamento, o en los tratados a los que se refiere el artículo 6 de la misma, se tomarán en consideración disposiciones que regulen casos semejantes, los principios generales derivados de los ordenamientos jurídicos, los Principios Generales del Derecho, los Principios Generales de Justicia Social señalados por el artículo 123 Constitucional, la Jurisprudencia, la Costumbre y la Equidad.

Ahora bien, como Principios Generales del Derecho del Trabajo se tienen los siguientes:

- a) La idea del Derecho del Trabajo como un Derecho y un Deber Social;
- b) La idea de la Libertad y el Derecho del Trabajo;
- c) El principio de Igualdad del Derecho del Trabajo;
- d) La Dignidad Humana;
- e) La idea de una Existencia Decorosa;
- f) Garantizar la Estabilidad en el Empleo.

a) La idea del Derecho del Trabajo como un Derecho y un Deber Social; en la IX Conferencia Internacional Americana la delegación mexicana logro que se incluyera en la Carta de la Organización de los Estados Americanos un capítulo relativo a las normas sociales, en el que se afirmo la decisión de lograr condiciones justas y humanas de vida para todos.

La carta y sus reformas fueron ratificadas por el Senado de la República, de la cual se deduce la formula de que el trabajo es un derecho y un deber social, y por lo tanto, los delegados de los estados participantes comprendieron que esa formula equivalía al enterramiento del individualismo del sistema capitalista.

Es decir, el hombre no tiene derechos contra la sociedad, ni está en contra de aquel, pues dicho enunciado conducía al derecho de los hombres como parte de la sociedad, para garantizar a la persona humana de cumplir su deber y realizar un trabajo útil para el bien de la misma y de su familia.

Así también, las normas sociales de dicha Carta, establecían la promesa de no se trataba de un programa a realizar cuya culminación dejara de lado la lucha social, sino que los Estados tenían el deber de desarrollar una legislación social que permitiera asegurar a los individuos un nivel decoroso de vida, en el presente y futuro.

- b)** La idea de la Libertad y el Derecho del Trabajo; tenemos que los derechos humanos en sus dos aspectos, individuales del hombre y sociales del trabajador, se proponen realizar la libertad en el trabajo, en donde los primeros sirven de base para que los segundos puedan realizarse, que incluso pueden considerarse como un capítulo preliminar del derecho del trabajo.

A partir de la Declaración de Derechos de la Constitución Francesa de 1793, el mundo habla de la libertad en el trabajo como uno de los derechos del hombre, mas tarde en el año de 1857 la Constitución Política de Querétaro, la que en su artículo cuarto expreso la libertad en el trabajo diciendo que a ninguna persona podrá impedirse que se dedique al trabajo o profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode.

De lo anterior, se advierte el primer aspecto de libertad, el cual se define como el hecho de que cada hombre es libre de elegir el trabajo que le acomode o prefiera, es decir, la libre facultad de elección para desempeñar la profesión que le plazca, en relación con sus aptitudes, gustos, metas o aspiraciones, libertad que más tarde se objetivará en actividades más concretas.

La libertad de trabajo de 1793, vino a eliminar al sistema corporativo, más cerca del tema de la libertad, en la legislación, se consagra en el

artículo quinto Constitucional en donde se establece que el Estado no puede permitir que se lleve a cabo ningún contrato, pacto o convenio que tenga menoscabo, la pérdida irrevocable, sacrificio de la libertad del hombre por causa del trabajo, el cual procede de la Constitución de 1857 y de la Declaración Francesa de 1793, en donde se expresaba que el hombre podía comprometer sus servicios y su tiempo, pero no podía venderse ni ser vendido porque su persona no se constituye como enajenable.

Lo anterior, posee un significado fundamental en el Derecho del Trabajo, pues en él se establece que la relación de trabajo no es ni podrá considerarse como una enajenación de la persona, además de que no podrá tener por efecto el menoscabo, la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad humana, sino todo lo contrario, en la existencia de toda relación de trabajo debe prevalecer la libertad como atributo del obrero.

En ese sentido, la Constitución Política establece que el hombre es libre para retirarse en cualquier tiempo de la empresa en la que preste sus servicios, sin que pueda ejercerse ninguna coacción en su contra.

De lo anterior, se advierte que la libertad del hombre no puede ni debe sufrir limitación alguna por causa o durante la existencia de la relación de trabajo, aunque desde luego, el obrero se encuentra obligado a entregar su esfuerzo en los términos pactada en el contrato de trabajo con el patrón, sin embargo, su libertad y su persona no pueden ser tocados.

- c)** El principio de Igualdad del Derecho del Trabajo; por cuanto a este principio, es necesario tomar en cuenta tanto la de libertad como la de

igualdad, pues marchan por el mismo camino en el derecho del trabajo, pues ellas indiscutiblemente dependen la una de la otra, pues la igualdad sin la libertad no puede existir, es ésta no puede configurarse si falta aquella.

La idea de igualdad posee un gran significado en el de derecho del trabajo, pues ella fue el motor impulsor a la batalla por el estatuto, la defensa por la igualdad de los factores de producción en la lucha de clases en el país, así como también los movimientos obreros que dieron origen a la Revolución Mexicana, y el cual continua siendo uno de los factores más importantes para la integración del sistema legal del país.

La historia muestra que los primeros obreros dirigieron sus luchas en conquista de las libertades de coalición, negociaciones y contrataciones colectivas y huelgas, pues no hay que olvidar que en la época en que se desarrollaron dichos derechos además de que no eran reconocidos eran reprimidos, por ello las libertades colectivas perseguidas por los movimientos obreros perseguían la igualdad de derechos del trabajo y del capital, para el establecimiento de mejores condiciones de trabajo.

Además, el Principio de Igualdad se hizo valer notoriamente en las condiciones de trabajo, pues de ella deriva el capítulo de derecho individual del trabajo. La asamblea Constituyente de Querétaro estaba consciente de dicho problema, por ello hizo especial énfasis en el tema de los salarios, de ahí que dijera en el párrafo séptimo de la declaración que para trabajo igual debe corresponder salario igual.

Por su parte, la Ley de 1931 reprodujo dicho principio en su artículo 86, la comisión redactora del proyecto de ley nueva entendió el contenido de dicho principio de igualdad y decidió llevarlo más allá, el cual se constituye como el principio de igualdad de tratamiento de todos los

trabajadores, lo cual se explica en el artículo tercero de la citada ley, el cual dice que no podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social.

No conforme la comisión con dicha declaración, en el artículo 56 no solamente se refirió a la cuestión de igualdad del salario, sino de una manera general hacia todas las condiciones de trabajo de los obreros estableciendo que deberán ser iguales para todos.

- d) Principio de Dignidad Humana; algunos autores sostienen que la dignidad dimana de la condición de persona es un atributo constitutivo e inseparable del ser humano, siempre inviolable, y se manifiesta plenamente en sus características humanas, que le dan fundamento propio.<sup>12</sup>

Por lo tanto, refiere a que el trabajo exige respeto para la dignidad humana de quien lo presta, tal y como se advierte en el artículo tercero de la Ley Federal del Trabajo, de tal manera que dicho principio consiste en que el trabajador tiene el derecho de que se le trate con la misma consideración pretendida por el patrón, desde luego los factores de producción guardan posiciones distintas en el proceso, sin embargo como seres humanos su naturaleza y atributos son los mismos.

La aplicación de esta idea, además del artículo tercero se hace extensiva y se presenta en el artículo 132 fracción VI de la Ley Federal del Trabajo en donde se señala como obligación del patrón, guardar a

---

<sup>12</sup> GARCÍA RAMÍREZ, Sergio, CASTAÑEDA HERNÁNDEZ, Mireya, Recepción Nacional del Derecho Internacional de los Derechos Humanos y Admisión de la Competencia Contenciosa de la Corte Interamericana, Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, México 2009, p.348.

los trabajadores la debida consideración, absteniéndose de mal trato de palabra o de obra.

- e) La idea de una existencia decorosa; deviene de la finalidad suprema de otorgar a los trabajadores una existencia o nivel económico decoroso, tal y como lo señala el multicitado artículo tercero de la Ley Federal del Trabajo que dice que el trabajo debe efectuarse en condiciones que aseguren un nivel económico decoroso para él trabajador y su familia.

Para ello, la existencia decorosa únicamente se puede dar si el individuo cuenta con las condiciones económicas para satisfacer sus necesidades materiales tanto de él como de su familia, de proveer educación y enseñanza general y universitaria a sus hijos, establecerse en el plano cultural, para que su familia se pueda desarrollar tanto física como espiritualmente.

Sin embargo, en las disposiciones de la Legislación Laboral actual, por cuanto a la fijación de salarios mínimos, además de otros aspectos, se puede advertir la pobreza del alma de los miembros de las comisiones respectivas y los dirigentes sindicales, al no hacer valer los Principios del Derecho del Trabajo.

- f) El principio de garantizar la Estabilidad en el Empleo; se considera como un triunfo en la lucha de clases por la dignificación del trabajo humano, tiene su origen en el discurso del 16 de diciembre de 1916 ante la Asamblea Constituyente de Querétaro, en donde Heriberto Jara expreso que la miseria de la peor de las tiranías, cuya causa más frecuente es la pérdida del empleo, porque de él deriva la falta de ingresos para la subsistencia.

En tiempo pasados, durante la vigencia del Derecho Civil, los trabajadores se encontraban desarmados contra el despido, pues la Ley Civil establecía que el obrero que se hubiera contratado sin señalar término durante el cual debía trabajar, ni obra determinada que debía concluir, podría despedirse y ser despedido a voluntad suya o del que le dio empleo, sin que por esta pudiera pedirse indemnización.

Sostienen autores que tal vez nunca se conozca el nombre de la persona que propuso en las reuniones que se celebraron en la casa del ingeniero Pastor Rouaix en enero de 1917, la fracción XXII para el proyecto de Declaración de Derechos Sociales, y es igualmente probable que no se diera cuenta de la trascendencia de su proposición; mas es indudable que ese proyecto pulverizó la Espada de Democles del despido que pendía sobre la cabeza de los trabajadores, pues en ella se creó el principio de estabilidad en el trabajo, otra de las grandes aportaciones jurídicas de México a la historia universal, según la cual el trabajador que ingrese a una empresa no puede ser despedido de su empleo sin causa justificada.<sup>13</sup>

El principio de estabilidad en el empleo ha devenido una de las normas fundamentales del Derecho Individual del Trabajo, pues tiene como finalidad asegurar el presente y futuro del obrero, para darle una perspectiva hacia el futuro, cuando la edad y vejez le impidan desempeñar un trabajo remunerado, lo que lo pone en unidad el Derecho del Trabajo y la Seguridad Social.

Autores señalan que al hablar de estabilidad en el empleo no se ha pensado en un derecho de propiedad del trabajador a su puesto, del

---

<sup>13</sup> DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Editorial Porrúa, Tomo II, México 2008, Prólogo a la Segunda Edición, p. XXIX.

que no pudiera separársele ni aun con causa justificada, pues este criterio habría sido contrario a los más elementales principios de equidad y, además, desnaturalizaría la relación de trabajo.<sup>14</sup>

Ahora bien, por cuanto al contenido Constitucional y de la Ley Federal del Trabajo de 1970 sobre el tema de la estabilidad en el trabajo, se puede definir como un principio que le da el carácter de permanente a la relación del trabajo con la facultad de terminarla en cualquier momento por interés del trabajo, o con la excepción de causa justificada concedida al patrón.

Dicho principio posee una doble naturaleza, pues por una parte es el derecho de la permanencia en el empleo de cada trabajador en tanto no se configure una causa justificada que motive su no permanencia, pero además, es fuente del derecho de antigüedad en el trabajo, fuente de partida para una serie de derechos asensos y de seguridad social.

Además de los principios laborales que propician la justicia y la equidad, nos encontramos con el principio procesal denominado *in dubio pro operario*, el cual fundamenta en la filosofía de la justicia social y por ello se detalla a continuación:

Autores afirman, que la ley laboral tiende a la protección o tutela de la parte más débil de las relaciones laborales. Este contenido denominado por la doctrina como el principio protector del derecho laboral, contiene, como bien se sabe, reglas específicas que implementan la interpretación más favorable al trabajador

---

<sup>14</sup> GUERRERO, Euquerio, op. Cit. nota 36, p.111.

(in dubio pro operario), la regla de la condición más beneficiosa, y la regla de la norma más favorable.<sup>15</sup>

Esto es, el principio in dubio pro operario se justifica de la siguiente manera, la igualdad entre los factores de producción no es factible, en virtud de que ellos hay diferencias económicas muy notorias, lo que prácticamente lo hace imposible, puesto que no son iguales en ese sentido, por lo tanto, como dicho principio aspira a la igualdad legal entre las partes puesto que el estatus económico no puede vencer al estatus de la moral.

La duda a favor del trabajador deviene de la existencia de circunstancias que permitan probar la existencia de los hechos que fundamentan el derecho que se reclama, por ejemplo, en ausencia de pruebas relativas a horas extras trabajadas el juzgador puede determinar la suma a pagar por ese concepto, es decir, en caso de autentica duda sobre esa ese concepto por ausencia de pruebas, para valorar su alcance o valor se puede aplicar ese principio, a favor del obrero, sin embargo únicamente es aplicable para ciertas circunstancias, por lo que no se trata de suplir pruebas sino de cubrir un déficit probatorio, ya que se debe recurrir al adagio referido únicamente ante una manifestación autentica de duda sobre afirmaciones relacionadas con los hechos planteados por las partes en un procedimiento laboral.

Lo anterior es así, porque dicho principio surge de la defensa de la igualdad de la clase social más vulnerable en las relaciones de los factores de la producción, y su interpretación en su favor se justifica porque el trabajador por lo general tiene mayor dificultad que el patrón para aportar pruebas contundentes dentro de un procedimiento laboral, en virtud de que quien está obligado a resguardar los documentos derivados de la relación laboral es el patrón.

---

<sup>15</sup> MENDIZÁBAL BERMÚDEZ, Gabriela, et al (coords), Condiciones de Trabajo y Seguridad Social, Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, México 2012, p. 238.

### 3.1.5 Fines del Derecho del Trabajo.

Autores sostienen que la esencia del derecho del trabajo se encuentra en el artículo 123 constitucional, que indica una serie de derechos que el estado reconoce a favor de los trabajadores.<sup>16</sup>

El derecho del trabajo como un derecho social, tiene la finalidad de tutelar y proteger el trabajo humano, pero como principal la de proteger al trabajador como la parte vulnerable y débil en las relaciones entre los factores de la producción.

Autores refieren que como un fin jurídico del derecho del trabajo es hacer efectiva la autonomía de la voluntad de las partes que forman una relación jurídica en la celebración de un contrato de trabajo.<sup>17</sup>

Para ello primeramente es necesario su tutela y protección de manera individual por cuanto a sus condiciones generales de trabajo, según sus necesidades socio económica, en segundo lugar es tutelar y defender los derechos obreros en la colectividad, en busca de mayores y mejores derechos en atención a los principios de libertad, igualdad, justicia social, estabilidad en el empleo y dignificación del trabajo humano, mediante la creación de legislación e instituciones.

En otras palabras, el derecho tiene dos fines esenciales, en primer término la tutela y protección del obrero como clase vulnerable y débil dentro de las relaciones derivadas de los factores de la producción y en segundo término, persigue un fin reivindicador, que consiste en que si alguno de los derechos derivados de la tutela y protección del obrero como clase débil se ve afectado,

---

<sup>16</sup> GARRIDO RAMÓN, Alena, ob. Cit. 9, p. 26.

<sup>17</sup> Idem.

deberá ser restituido en su totalidad, lo que se constituye como una manera de garantizar la protección del trabajo humano.

Además, persigue los valores que se encuentran establecidos en el artículo tercero de la Ley Federal del Trabajo, que se constituye como garantizar a todos los obreros una vida sana y una existencia decorosa para el y su familia, que lo permitan elevarlo a un plano cultura en su desarrollo como ser humano.

### **3.1.6 Fuentes del Derecho del Trabajo.**

Sin la comprensión de la naturaleza, clases de fuentes que le dieron vida y el origen de nuestras instituciones, no sería posible el estudio del Derecho del Trabajo.

Por ello es necesario entender el significado de la labra fuente, la Real Academia Española la define como manantial de agua que brota de la tierra, aquello que fluye con abundancia un líquido. Por lo tanto, en esos términos, se puede entender la palabra fuente como principio, origen, fundamento o el lugar desde donde brota, surge o fluye algo, para el caso que nos ocupa, se trata de las causas que dan origen al derecho, desde donde surge.

La palabra fuente proviene del vocablo latino font, fontis, que significa lugar de donde brota el agua. La doctrina, con esta expresión, trata de haber referencia al punto de creación del derecho, al hecho determinante que lo genera o al proceso formativo de la norma.<sup>18</sup>

En ese sentido, en la terminología jurídica, tiene la palabra fuente tres acepciones que es necesario distinguir con cuidado. Se habla, en efecto, de fuentes formales, reales e históricas.

---

<sup>18</sup> BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel, ob. Cit. 37, p.36.

En ese sentido, se puede distinguir por fuentes formales, a los procesos de creación de las normas jurídicas, también se les denomina jurídicas o derecho positivo, las cuales pueden ser directas o indirectas, por cuanto a las primeras se trata, las cuales se refieren no a sus causas generadoras, sino a la forma en que se presenta, estimándose como fuentes directas la Ley y la Costumbre, y como indirectas la Jurisprudencia, la Doctrina, los Principios Generadores del Derecho y la Equidad.

Las cuales se pueden definir como las formas o maneras de ser que deben adoptar los mandamientos sociales para convertirse en elementos integrantes del orden jurídico positivo, o con una fórmula breve, son las formas a través de las cuales se manifiesta el derecho.

Por lo que respecta a las reales se trata de los hechos sociales que el legislador observa y considera para la formulación de disposiciones legales.

Por cuanto a las históricas se refieren a los orígenes o antecedentes en el tiempo y el espacio, que causaron el nacimiento de las normas.

Ahora bien, la creación del derecho por cuanto al Derecho del Trabajo, cobra aspectos característicos, pues la dinámica social determina la función creadora del orden jurídico, no solo por el poder legislativo, sino también por los sindicatos obreros, los contratos colectivos, y por las Juntas de Conciliación y Arbitraje en atención a los criterios utilizados para la resolución de conflictos.

En ese sentido, se puede definir a las fuentes formales del derecho del trabajo, como los distintos elementos sociológicos, históricos, culturales e ideales, y otros que pueda otorgar la vida social y humana, que determinan el contenido de la norma jurídica generadora del derecho, se trata de los elementos o datos que crean los mandamientos para regular el comportamiento social.

### 3.1.6.1 Fuentes Materiales.

Una ley de trabajo, no puede ser, ni debe ser un derecho abstracto desprendido únicamente de aspectos teóricos mediante deducciones lógicas, sino por tratarse de un derecho social, ha de brotar del análisis de las realidades sociales, de las condiciones de trabajo en la industria, fábricas o talleres, así como de las necesidades materiales, educacionales y culturales tanto del trabajador como de su familia.

Autores definen a las fuentes formales como las formas obligadas y predeterminadas que deben adquirir inevitablemente las reglas de conducta externa para imponerse socialmente mediante el poder coactivo del Estado, porque las reglas de derecho no se imponen socialmente sino cuando revisten una forma determinada que contiene en sí.<sup>19</sup>

Las leyes sociales poseen una característica especial y propia: durante su formación lanzaron su mirada hacia el pasado y se adueñaron después del presente, pero su fin supremo no pertenece a esos momentos, sino al futuro, porque su problema no es asegurar los mezquinos niveles de vida de los hombres, sino superarlos: la Ley nueva se lanzó por ese camino, a cuyo efecto se introdujo principios e instituciones nuevos y creó beneficios que si en ocasiones se habían alcanzado ya en los contratos colectivos, frecuentemente fueron ideas nuevas, como el reconocimiento de los derechos de los trabajadores de inventores o la reglamentación del trabajo de los agentes de comercio o de los choferes de servicio público. De ahí que los forjadores del derecho del trabajo deban ser siempre los artífices de un futuro mejor, con la vista fija en la finalidad inmediata del estatuto laboral y en la justicia social: la vida humana cada vez más elevada.<sup>20</sup>

---

<sup>19</sup> BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel, ob. Cit. 37, p. 40.

<sup>20</sup> DE LA CUEVA, Mario, ob. Cit. 1, p.127

Las fuentes materiales se hacen sentir en todo acto de creación del Derecho del Trabajo: la ley, los contratos colectivos, los convenios internacionales, la sentencia colectiva, los criterios de las Juntas de Conciliación y Arbitraje al momento de resolver conflictos.

Éstas fuentes se presentan como antecedente obligado para la justificación de las fuentes formales del derecho, o bien, cuando se trata de una creación originaria o de reformas al derecho vigente, así como también hacen acto de presencia en las controversias jurídicas, porque las normas de trabajo no pueden interpretarse con frialdad ni de manera meramente objetiva, ya que como normas de carácter social se consideran como instrumentos para un mejor futuro del obrero y como medios para los avances de justicia social.

#### **3.1.6.2 Fuentes Formales.**

El Derecho del Trabajo se presentó como un conjunto de normas nuevas de carácter social, creadas por procedimientos que incluso se sustanciarían en contra de la voluntad del Estado, normas cuyo consecuencia sería la lucha de clases sociales por el establecimiento, modificación y mejoramiento de las condiciones de trabajo, en la industria, fábricas, talleres incluso el campo, así se crean las nuevas fuentes del derecho del trabajo como fuentes jurídicas de clase.

Las fuentes formales del Derecho del Trabajo se pueden clasificar como: La Constitución y las fuentes formales subconstitucionales; Fuentes Formales Generales y Particulares, Fuentes Formales Estatales y Autónomas, Fuentes de Aplicación General y Particular; las cuales se detallan a continuación:

Primeramente por cuanto a la Constitución, autores sostienen que es fuente primaria del derecho del trabajo. Dentro del texto de la Constitución, con la finalidad de que estos principios y postulados del nuevo derecho sean mas

duraderos, ya que las reformas constitucionales representan por lógica una mayor dificultad que las correspondientes leyes ordinarias.<sup>21</sup> Se trata de él conjunto de principios, normas e instituciones que el pueblo adopta en ejercicio de su soberanía como motor de su orden jurídico e institucional. Según su caracterización, es un ordenamiento supraestatal, en virtud de que es un acto derivado de la soberanía del pueblo, pues de ella toma origen y dirección la estructura del Estado, surge como norma suprema creadora de poderes públicos y no puede ser tocada por ellos al tratarse de poderes derivados.

En relación con la legislación, la declaración de derechos sociales de 1917, se constituye como punto de inicio para la construcción del orden jurídico del derecho del trabajo, teniendo un doble aspecto como fuente generadora del derecho, en primer término tiene el carácter de fuente material a la que deben cuestionar el legislador, los jueces, los sindicatos obreros, pero también se constituye como una fuente formal del derecho del trabajo, pues si bien contiene principios generales, se encuentran asimismo en ella normas concretas de aplicación automática, como el principio de jornada máxima de trabajo, salarios, protección al salario, entre otras condiciones de trabajo, este fue el pensamiento de los Constituyentes de 1917, tal es el caso que en su artículo 11 transitorio establecieron que por cuanto a las normas derivadas del artículo 123 Constitucional se pondrían en vigor aun y cuando no se expidieran las leyes de trabajo en los estados.

En segundo caso, como fuentes formales subconstitucionales se definen como las formas de creación del derecho objetivo usadas por las autoridades estatales, por el pueblo y las clases sociales.

Las fuentes formales generales y particulares se conforman como una segunda clasificación de las fuentes subconstitucionales, es decir, algunas formas

---

<sup>21</sup> BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel, op. Cit. nota 37, p.41.

de creación del derecho del trabajo se manifiestan en todas las especies y subespecies del orden jurídico, la ley, la jurisprudencia y la costumbre. Pero hay otras que surgen como un producto de las exigencias de los estatutos nuevos, así como el derecho social, en el caso del derecho del trabajo, que no se presentan en ramas consideradas como clásicas, el contrato y la sentencia colectiva.

Por cuanto a las estatales y autónomas, se entiende por derecho estatal, como aquellas normas creadas por los órganos del estado para regular la conducta de los individuos que lo integran así como sus instituciones derivadas, y por cuanto a las fuentes de derecho autónomo se trata de las producidas directamente por los sujetos sociales y sus agrupaciones, sin intervención e incluso en contra de la voluntad propia del Estado.

Las fuente de aplicación general y particular se configuran como de importancia particular en el derecho del trabajo, pues, como ya se ha mencionado, ciertas normas son de aplicación general a los trabajadores, tales como la Declaración de Derechos Sociales de 1917, la Ley y la Jurisprudencia; la segunda de estas fuentes se refiere a aquellas normas derivadas de la aplicación del derecho del trabajo autónomo, los contratos colectivos, los contratos ley, los usos y costumbres de una empresa, cuya vigencia únicamente se limita a la aplicación de determinado grupo de trabajadores de una empresa o establecimiento.

### **3.1.7 Sujetos de la Relación de Trabajo.**

El hombre por naturaleza se constituye como célula de la sociedad, pues con él se forman las comunidades humanas, por ello, de derecho parte de regular su conducta como individuo e integrante de la sociedad, como titular de derechos y obligaciones que emanan de las normas jurídicas.

El legislador creo el término persona física para denominar al hombre trabajador, sin embargo, además del hombre existen personas creadas por el

orden jurídico, las cuales se nominan jurídicas, por lo tanto, como titulares de los derechos derivados del trabajo se pueden definir lo siguientes: personas físicas o jurídicas, quienes como sujetos de derechos y obligaciones.

Según la naturaleza individual o colectiva de la relación de trabajo, partiendo de los sujetos que intervienen en ella, se pueden clasificar de la siguiente forma: a) Sujetos de las relaciones individuales de trabajo; Sujetos de las relaciones colectivas de trabajo.

**a) Sujetos de las relaciones individuales de trabajo:** El Derecho del Trabajo reconoce una clasificación en base a los interés obreros que se encuentran en juego, es decir, los sujetos pueden distinguirse según sus participaciones individuales o colectivas, por cuanto al primero se entiende un reconocimiento o derecho que afecta a uno o más trabajadores, por cuanto al segundo de ellos se trata de un reconocimiento o derecho que afecte a toda la comunidad obrera.

Por lo tanto, el trabajador únicamente puede intervenir en las relaciones individuales, pues en su carácter de persona física no puede ser titular de derechos y obligaciones colectivas y viceversa, los sindicatos únicamente puede intervenir en las relaciones de carácter colectivo, pues su finalidad es la defensa de los intereses de la sociedad obrera.

Por su parte, los patrones inexcusablemente como elemento de los factores de la producción indiscutiblemente concurre en los dos supuestos, tanto en el individual o colectivo, pues sin él, no es posible la formación de la relación de trabajo.

Como ya se ha mencionado, por cuanto a las relaciones individuales de trabajo, intervienen los obreros y los patrones, sin embargo, como parte de ellos o como apoyo a los patrones, existen algunos conceptos que es menester señalar:

- a) Concepto de Trabajador;
- b) Concepto de Trabajador de Confianza;
- c) Concepto de Patrón;
- d) Concepto de representante del patrón;
- e) Concepto de intermediario.

**a) Concepto de Trabajador;** como ya se ha mencionado, el trabajador es el sujeto primario de toda relación derivada del trabajo, se trata de toda aquella persona que entrega su energía física en la prestación de alguna actividad física o intelectual a favor de otra persona.

**b) Concepto de Trabajador de Confianza;** La Ley Federal del Trabajo de 1931, considero la terminología de empleado de confianza, misma que más tarde fue sustituida por la terminología de trabajador de confianza en la ley nueva. Los motivos del cambio no fueron expresados en la razón de motivos por no ser una cuestión relevante, sin embargo, consistieron en que la legislación del trabajo al tener el carácter de universal, es unitaria y no admite diferencia alguna entre los prestadores de trabajo. En ese sentido la ley nueva parte del principio de que no pueden distinguirse dos tipo de personas: trabajadores y empleados, sino una sola de ellas, la cual será sujeto de las normas de trabajo en razón de las características del trabajo desempeñado.

En la ley de 1931 específicamente no existía un concepto que permitiera definir al empleado de confianza, aunque se ocupo de la terminología en sus artículos 48 y 126 fracción X, no lo hizo de manera específica, pues el primero de ellos solo se refirió a ellos como personas distintas de las que desempeñan puestos de dirección o de inspección de labores, siendo las que desempeñan

trabajos personales del patrón dentro de la empresa, por otra parte el segundo dispositivo legal los define como las personas que desempeñan puestos de dirección, fiscalización y vigilancia.

Por ello, la falta de precisión de los dispositivos legales anteriormente señalados, produjo vaguedad en las decisiones tomadas por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, por lo tanto dicto ejecutoria en caso diverso en donde se refería a los empleados de confianza como los que intervienen en la dirección y vigilancia de una negociación, y que en cierto modo, sustituyen al patrón en algunas actividades.

La doctrina por su parte busco una manera de definir al trabajador de confianza, por en la Conferencia de Washington de 1919, después de analizar varias formulas, se llego a conclusión de que debe hablarse de empleados de confianza cuando se encuentren en juego la existencia de la negociación, sus intereses principales, su efectividad, prosperidad, su propia seguridad o el orden de los trabajadores.

A pesar de que en algunos contratos colectivos se señalaron los trabajos que serian considerados como de confianza en razón de sus actividades, la norma actual que se impuso, encontró su respuesta en nuestras realidades sociales.

La categoría de trabajador de confianza, no fue contemplada en la Declaración de Derechos Sociales de 1917, sin embargo su aceptación posterior les reconoce los beneficios del artículo 123, con las modalidades, sin violentar sus beneficios, derivados de la naturaleza de sus actividades.

Ahora bien, en la legislación, se trata de una categoría de excepción, que únicamente se justifica según la naturaleza de las funciones desempeñadas, por lo que en materia de interpretación cual existirá la presunción de que los

trabajadores no son de confianza, a menos que se acrediten los caracteres que determinan dicha calidad como excepción.

Los trabajadores de confianza se constituyen como trabajadores especiales según artículo noveno y el título sexto en los artículos 182 al 186 de la Ley Federal del Trabajo, por lo tanto se rigen bajo sus disposiciones especiales en la Ley y por la generales en cuanto no se contravengan las primeras.

La fracción segunda del artículo noveno de la Ley señala que son funciones de confianza las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general y las que se relacionen con trabajos personales del patrón en el interior de la empresa, sin embargo es de notarse que la ley no refiere a trabajadores de confianza, sino que determina la naturaleza de las funciones que deberán ser consideradas como de confianza, por lo que en ese sentido, se puede afirmar que la denominación del puesto no es la que determina la calidad de trabajador de confianza, sino la naturaleza de las funciones.

**c) Concepto de patrón;** por cuanto a este concepto, la ley de 1931 se refería al patrón como aquella persona física o jurídica que emplea el servicio de otra, en relación con el contrato de trabajo, por su parte, la actual Ley de 1970, expresa en su artículo 10 que el patrón es aquella persona física o jurídica que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores, por lo tanto, probada la existencia de la prestación de trabajo, se aplica en forma automática la legislación laboral.

**d) Concepto de representante del patrón;** como lo indica su nombre, no se trata de sujetos integrantes de la relación de trabajo, en virtud de que sus funciones consisten en representar al patrón ante el otro sujeto de la relación de trabajo.

El concepto para intermediario en la ley actual, nace de la base prevista por el artículo 11 de la Ley de 1931, el cual únicamente se le cambio de redacción para darle enfoque de nuevo a la norma, el cual señala que los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración de la empresa, serán representantes del patrón.

De la redacción del precepto se advierten los siguientes aspectos: la enumeración de los representantes es abierta, pues se establece: y demás personas; tiene como finalidad de evitar la burla de los derechos de los trabajadores, pues es una costumbre típica que diversas personas dentro de la empresa o establecimiento, tomen decisiones relevantes que afecten las condiciones generales de los obreros, o incluso los despidan, por ello, a todos aquellos que ejerzan funciones de dirección o administración, se les otorga dicho carácter, sin necesidad de contar con poder o mandato del patrón, con ello las decisiones tomadas por estos representantes que violenten los derechos obreros podrán ser atribuidas al patrón; en su última parte el dispositivo legal en comento hace referencia a los representantes únicamente en las relaciones con los trabajadores; por último la interpretación de la norma interviene la costumbre pues de ella emana la hipótesis ella.

- e) Concepto de intermediario: La práctica de la intermediación ha sido considerada como la más innoble de de la historia en relación con los derecho obreros.

La Ley Federal del Trabajo de 1931 contenía de sus disposiciones una definición que sirvió de base y se encuentra establecida en el artículo 12 de la legislación vigente, la cual lo define como la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras personas para prestar servicios a favor de un patrón, de lo que se advierte el comercio del trabajo humano a favor del patrón.

Por cuanto a los sujetos que intervienen en las relaciones colectivas de trabajo, como ya se ha explicado se dan entre una colectividad obrera y el patrón, o bien, una o varias empresas, cuyo concepto de relación colectiva se entiende como el conjunto de condiciones derivadas de la relación de trabajo que deberán aplicarse a los trabajadores, presente, futuros de la empresa o empresas interesadas, en nuestra legislación laboral, la colectividad de obrera es representada por un sindicato.

Del lado de los patronos, el sujeto primario de la relación es el patrón, como persona física o jurídica, por lo tanto, puede intervenir en esta relación un sindicato de patronos, sin embargo, existe una libre movilidad entre ellos, quienes pueden separarse de éste en cualquier momento, situación que se confirma con el artículo 412 de la Ley Federal del Trabajo.

### **3.1.8 Conflictos de Trabajo.**

Tanto en la literatura extranjera como en la nacional, ha existido una gran incertidumbre por el uso adecuado de la terminología para nombrar los conflictos de trabajo, diferencias según la Ley Francesa, controversias como es llamado en Italia, conflicto respecto de España, por cuanto a nuestra Constitución Política las palabras diferencias o conflictos fueron utilizadas por la fracción XX del artículo 123, los cuales pasaron a la Ley de 1931.

La variedad de terminologías empleadas en la Constitución y la Ley Federal del Trabajo de 1931, dieron origen una diversidad de literatura encaminada a la identidad de significados entre los términos de diferencia y conflictos, sin embargo, la comisión constituyente prefirió adoptar la palabra conflicto que fue la que invariablemente utilizó en la ley, la cual puede definirse como combate, o punto en que aparece incierto el resultado de una pelea.

Todo conflicto presupone el enfrentamiento entre uno o más contendientes, situación que se presenta en el derecho del trabajo entre los factores de la producción, siendo necesario que para que sea interpretado como un conflicto de trabajo se deben configurar los siguientes supuestos: primero, que cuando menos una de las partes debe de ser sujeto de la relación del trabajo, y segundo, que la problemática del asunto se encuentre regulada por las normas del derecho del trabajo, pues inclusive si se trata de un conflicto entre trabajador y patrono que se encuentre regulado por el Derecho Civil por ejemplo, se encontraran sujetos a dichas disposiciones, y por lo tanto no se trata de un procedimiento que puedan conocer las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

De lo anterior, surge la importancia de clasificar los conflictos según la condición de los sujetos que intervienen en ellas, en otras palabras, según la clasificación de los sujetos quienes se enfrenten.

Ahora bien, tomando como punto de partida los sujetos de las relaciones laborales se puede hacer la clasificación siguiente:

- a)** Conflictos entre trabajadores y patronos.
  - b)** Conflictos inter sindicales.
  - c)** Conflictos entre un sindicato obrero y sus agremiados.
  - d)** Conflictos entre trabajadores.
  - e)** Conflictos entre patronos.
- a)** Conflictos entre trabajadores y patronos son aquellos que se dan entre trabajadores y patronos, sin embargo, por su importancia y trascendencia en la vida social, económica y jurídica del país, los

conflictos entre los factores de la producción ejercen un monopolio en los siguientes términos:

- Conflictos individuales y colectivos: para lograr una definición acertada y poder determinar entre los primeros y los segundos, es necesario hacer una distinción a los elementos necesarios para que un conflicto sea considerado como colectivo, pues de no hacerse presente alguno de ellos el conflicto es considerado como individual. Para que un conflicto sea considerado como colectivo es necesario primero, que se trate de una comunidad obrera, en segundo caso necesario se encuentre en juego un interés colectivo.
- b) Conflictos intersindicales:** son aquellos que se producen entre dos o ms sindicatos de trabajadores por la titularidad de los derecho y acciones sindicales y por la facultad de representación de los intereses colectivos de las comunidades obreras ante las autoridades del trabajo. Estos y todos los que nacen en el seno de las comunidades obreras, muestran una vez más que el derecho del trabajo tiene siempre a la vista los problemas de los trabadores, una actitud que es consecuencia.<sup>22</sup>

Estos conflictos presentan las siguientes características:

- Los empresarios no tienen, ni pueden tener intervención en la solución de esta clase de conflictos, esto es porque los patrones se encuentran impedidos para intervenir en la vida interna de los sindicatos.

---

<sup>22</sup> DE LA CUEVA, Mario, ob. Cit. 50, página 525.

- La consecuencia de la no intervención empresarial en los conflictos sindicales, es decir, cualquier interrupción o suspensión y por consiguiente la huelga, pueden dar lugar a la aplicación de medidas disciplinarias y aun a la separación del trabajo de quienes hubiesen influidos en esos actos.
  - Los conflictos intersindicales son de naturaleza colectiva, en virtud de que se trata de derechos o conflictos ejercidos por grupos de trabajadores, en torno a la titularidad de derechos y acciones colectivas.
- c)** Conflictos entre un sindicato obrero y sus agremiados se dan cuando entre el sindicato y sus agremiados existan controversias entre la aplicación de cláusulas de preferencias de derechos y exclusión, o de las disposiciones contenidas en sus Estatutos.

Son conflictos de naturaleza individual, porque si bien es cierto que se trata de un sindicato que se conforma por una asociación de trabajadores, también lo es estos tienen el carácter de persona jurídica, por lo tanto ocurren entre el sindicato y uno o varios de sus miembros, sin embargo las resoluciones no afectan a los restantes miembros que conforman la organización, ni su interés general, por ello se trata de conflictos individuales.

- d)** Conflictos entre trabajadores, son aquellos que se suscitan entre trabajadores de una misma empresa, en donde entran en conflicto los derechos de preferencia, antigüedad y ascensos.

El conflicto consiste en la oposición de los posibles derechos de dos o más trabajadores, por lo tanto nos encontramos ante un conflicto de

naturaleza individual, en virtud de que el conflicto al resolverse asignaría o determinaría la titularidad o preferencia de algún derecho.

- e) Conflictos entre patronos, el sindicalismo empresarial no tiene realidad entre nosotros, por lo que tampoco la tienen los conflictos a que se refiere este rubro. Mencionaremos a título de especulación, la hipótesis, en los casos de contratos ley, del empresario que reclame de otro la concurrencia desleal que le causa daño por el incumplimiento de las condiciones de trabajo convenidas.<sup>23</sup>

### **3.1.9 Administración de la Justicia Obrera.**

Con base en los principios de la Constitución de 1917, las leyes de los Estados, la Ley Federal del Trabajo de 1931 y la Ley Federal del Trabajo de 1970, el Derecho Mexicano del Trabajo ha reconocido tres métodos para la solución de conflictos de trabajo: a) La negociación amistosa o auxiliada por alguna autoridad; b) La acción libre de los trabajadores; c) El ejercicio de las acciones de trabajo ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, organismo creado en la fracción XX del artículo 123 de nuestra Constitución General, resuelva los conflictos derivados de las relaciones de trabajo, tanto individuales como colectivos.

Por cuanto al primer método se puede definir como aquel método utilizado para la solución de conflictos mediante el cual se da la negociación de una manera amistosa entre los sujetos que intervienen en ella, sin recurrir a algún procedimiento judicial, es una manera pacífica en la solución de conflicto, o bien, la solución se dará de una manera amistosa asistida por alguna autoridad judicial, quien los guiara y auxiliara en busca de sus propios intereses.

---

<sup>23</sup> *Ibíd*em, p. 511.

Por cuanto al segundo de los mencionados, como lucha de la clase obrera ante el capitalismo, como origen y evolución del derecho del trabajo, se establecieron libertades de coalición, sindicalización y huelga, los cuales se constituyen como un medio de presión ejercido por los trabajadores, para conseguir de los patrones mejores condiciones para la colectividad obrera.

Afirman algunos autores que las Juntas de Conciliación y Arbitraje son una de las instituciones más originales y extraordinarias destinadas a la administración de justicia en todos los pueblos y en todos los tiempos: nacieron entre nosotros en los años de la Revolución Constitucionalista, por un clamor de los obreros, que sabían que los jueces salidos de las filas de la burguesía y los complicados procedimientos civiles que exigían la intervención de un abogado cuyos honorarios no podría pagar, eran barreras infranqueables para el triunfo de la justicia. Fueron el resultado magnífico de una gran batalla para independizar la justicia obrera del poder judicial.<sup>24</sup>

### **3.2 Marco Normativo del Derecho del Trabajo.**

En el país, existe una legislación laboral que tiene como finalidad comprometer tanto al Estado, a sus instituciones derivadas, así como a la sociedad al cumplimiento y aplicación de la normatividad laboral, la cual tiene como fines conseguir el equilibrio de los factores de producción, protegiendo y elevando la calidad humana de la clase socialmente vulnerable para lograr dicho equilibrio. Como instrumentos legales de aplicación en el país en materia laboral se tiene a la Constitución General de la República a través de su artículo 123, en el cual se establecen las bases del Derecho del Trabajo, mediante la implementación de las condiciones generales de trabajo; la Ley Federal del Trabajo que regula las relaciones de trabajo establecidas en el artículo 123

---

<sup>24</sup> *Ibíd*em, página 529.

apartado "A" de la Constitución General; los Contratos Colectivos de Trabajo; y por último los Reglamentos.

### **3.2.1 Artículo 123 Constitucional.**

El artículo 123 tiene su origen en la Constitución General de 1917, establece las bases del Derecho del Trabajo en el país, en el se establecen las condiciones mínimas de trabajo otorgadas a los obreros para la creación de la legislatura derivada del las relaciones entre los factores de la producción, con el señalamiento de que dichas condiciones se consideran como mínimas y únicamente servirán de base para la expedición de normas cuyas condiciones de trabajo sean mayores y mejores para los obreros, nunca lo contrario.

Se divide en dos Apartados: el Apartado "A", el cual regula las relaciones de trabajo derivadas de los factores de la producción en general y su Ley Reglamentaria es la Ley Federal del Trabajo; y el Apartado "B", quien regula las relaciones de trabajo burocráticas, para este caso, su Ley Reglamentaria para el caso de los trabajadores burócratas federales será la Ley Federal Burocrática, y las Leyes Burocráticas de las Entidades Federativas. Asimismo establece las normas que regulan los procedimientos ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje y los Tribunales Burócratas.

### **3.2.2 Ley Federal del Trabajo.**

Como ya se ha señalado con anterioridad, la Ley Federal del Trabajo reglamentaria del artículo 123 Apartado "A" de la Constitución Política, cuya finalidad es la de conseguir el equilibrio de los factores de producción otorgando derechos a los obreros en forma particular que los permita elevarse en un plano de justicia como clase socialmente vulnerable, así como la justicia social derivada de las relaciones de trabajo.

Cuenta con dos partes, una de carácter sustantivo en la cual se establecen las condiciones de trabajo derivadas de las relaciones entre los factores de la producción, y otra procedimental donde se establecen las bases para los procedimientos ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

### **3.2.3 Contratos Colectivos de Trabajo.**

Autores sostienen que en las empresas creadas dentro de la era de la revolución industrial se agrupan conjuntos, más o menos numerosos de trabajadores, que están ligados con su patrón por el contrato individual de trabajo que cada uno debe haber celebrado.<sup>25</sup>

Otros autores afirman que se entiende por Contrato Colectivo de Trabajo, de acuerdo a lo dispuesto por el artículo 386, el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o mas empresas o establecimientos.<sup>26</sup>

Los Contratos de Trabajo se pueden definir como el acuerdo o convenio que se celebra entre uno o varios sindicatos de obreros, con uno o varios patrones o con uno o varios sindicatos de patrones, en el cual se establecen las condiciones bajo las cuales ha de prestarse un trabajo en una empresa o establecimiento.

Para este caso, los únicos que pueden exigir la firma de un Contrato Colectivo de Trabajo son los sindicatos legalmente constituidos, por lo tanto las

---

<sup>25</sup> GUERRERO, Euquerio, op. Cit. 36, p. 329.(pendiente)

<sup>26</sup> DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa, Tomo II, México, 2011, p. 787.

coaliciones de trabajadores, o trabajadores en forma individual quedan excluidos de ésta facultad.

La celebración del Contrato Colectivo de Trabajo únicamente regirá disposiciones futuras, es decir, no puede afectar los derechos obreros adquiridos con anterioridad, asimismo, si en él se establece algún reajuste de personal en la plantilla, se hará respetando los derechos escalafonarios de los trabajadores.

Uno de los aspectos jurídicos imprescindibles de los Contratos Colectivos de Trabajo es que debe celebrarse por escrito y triplicado, por lo que se entregará una copia para cada una de las partes que intervienen, sindicato obrero y patrón, y una más será depositada en la Junta de Conciliación y Arbitraje, Local o Federal según sea el caso.

En ningún caso podrá firmarse un Contrato Colectivo de Trabajo si implica condiciones de trabajo menos favorables para los obreros que las señaladas por la Ley Federal del Trabajo, si en algún momento se estipularan condiciones que contravinieran dicha situación, las mismas serán nulas.

#### **3.2.4 Reglamentos Interiores de Trabajo.**

Los Reglamentos Interiores de Trabajo se definen como el conjunto de disposiciones relativas con el desarrollo de las actividades de trabajo que se realizan en una empresa o establecimiento, cuyo cumplimiento es obligatorio desde su fecha de depósito ante la Junta de Conciliación y Arbitraje Correspondiente, su finalidad es meramente preventiva, en virtud de que con ellos se trata de evitar riesgos profesionales e incumplimiento de las responsabilidades y obligaciones de los obreros.

Autores sostienen que el Reglamento Interior de Trabajo tiene las características funcionales de la Ley y que su expedición viene a constituir un acto

legislativo. Se encomienda su elaboración a un comisión mixta de los representantes de los trabajadores y el patrón que, si llegan a un acuerdo, cualquiera de ellas, dentro de los ocho días siguientes a su firma, lo depositará ante la Junta de Conciliación y Arbitraje.<sup>27</sup>

Asimismo, no podrán ser materia de los Reglamento las disposiciones o normas técnicas y administrativas que sean establecidas unilateralmente por la empresa y sus directivos para el desempeño de las labores de la empresa o establecimiento.

La celebración de los Reglamento no es obligatoria, en virtud de que en ningún dispositivo legal se le otorga tal carácter, además, el mismo no puede desconocer o contravenir las normas y disposiciones contenidas en los Contratos Colectivos de trabajo, contratos ley, ni la propia Ley Federal del Trabajo.

Autores refieren, que la obligación de imprimir el reglamento, que no queda expresamente a cargo del patrón, debe entenderse sin embargo que es él quien debe cumplirla. Los mismo puede decirse de la obligación de fijarlo.<sup>28</sup>

### **3.3 Reforma al artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo.**

En fecha treinta de noviembre de dos mil doce, fue publicado en el Diario Oficial de la Federación, Decreto emitido por el Congreso de la Unión, el cual reforma, adiciona y deroga diversos artículos de la Ley Federal del Trabajo,.

En la exposición de motivos con las que se pretende justificar la reforma, en los primeros párrafos se señala que el país enfrenta condiciones que diariamente

---

<sup>27</sup> GUERRERO, Euquerio, ob. Cit. 36, página 354 (pendiente)

<sup>28</sup> DE BUEN LOZANO, Néstor, op. Cit. nota 51, p.866.(pendiente)

se tornan distintas, a las que prevalecían en la década de los setentas en que fue publicada la Ley del Trabajo vigente, también señala lo improrrogable de impulsar la reforma laboral, con la finalidad de alcanzar mayores niveles de bienestar.

También, señala dos objetivos fundamentales, el primero de ellos como promover más empleos y lograr que las relaciones de trabajo que se desarrollan de manera informal se regularicen a una formal, sin embargo, también señala como otra de las grandes prioridades, es conseguir el mejor desempeño del mercado laboral, otorgando mayor certeza jurídica a los sectores productivos, a través del mejoramiento de la impartición de justicia ante las autoridades competentes, con la finalidad de mantener el equilibrio entre los factores de la producción, con lo que se hace evidente la intención del legislador de proteger los intereses del dueño de los factores productivos.

Así también, en la exposición de motivos que es necesaria una política laboral que además de proteger los derechos de los trabajadores debe traducirse en mayor productividad, que es sin duda la mejor vía para lograr los ingresos y elevar el nivel de vida del obrero, haciendo más productiva la empresa. Es decir, no basta con que los trabajadores tengan derechos, ahora es necesario que sean más productivos justificando dicha aseveración en una relación causa y efecto que carece de nuestras realidades socioeconómicas, sosteniendo sin más, que a mayor productividad, mayor ingreso.

Además, considera que los avances democráticos y libertades conseguidas a través de los últimos años, deben formar parte de la vida de las organizaciones sindicales, es decir, volver más democráticos los sindicatos.

Por último, los promotores de la reforma laboral, señalaron en su exposición de motivos que la Ley Federal del Trabajo es un impedimento para la productividad y competitividad.

En términos generales, la reforma laboral, se olvida de los principios del Derecho del Trabajo, en el sentido de que se trata de un Derecho que sirve a la clase trabajadora, que le otorga derecho y beneficios para elevarlo a un plano igualitario entre las relaciones de los factores de la producción, en virtud de que indudablemente se encuentra en un plano desigual. La reforma se basa en beneficios para la clase obrera como productividad y competitividad sin establecer de qué manera la reforma va a asegurarse de que estos términos beneficien a los trabajadores, con lo que se hace evidente que tiene por objeto proporcionar beneficios al capital en la utilización de estos vocablos.

En materia de despidos, se puede afirmar que se crea una Ley de Despidos, al facilitar y abaratar los despidos, se agrega al artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo la falta de probidad u honradez en actos de violencia, amagos, injurias y malos tratos en contra de los clientes y proveedores del patrón.

Para el presente estudio, se establece que en caso de despidos, cuando el patrón no lo justifique, únicamente deberá pagar al obrero el monto de salarios caídos hasta por un año, antes de la reforma, ante un despido injustificado, como medida para resarcir el daño ocasionado al obrero, se imponía al patrón el pago de los salarios al trabajador, computados desde el día en que fue despedido hasta el día de su pago lo que implicaba reivindicar al obrero en sus derechos, sin embargo tal situación se constituye como una medida desigual de imponer cargas procesales a las partes dentro de un juicio, pues en nuestra realidad jurídica, la administración de justicia es lenta, lo que deviene en la posibilidad de que se prolongue la administración de justicia más de lo previsto por el artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo, y únicamente se le resarcirá el daño no en su totalidad, sino únicamente por un año.

Asimismo, la administración de justicia únicamente será apremiante para la clase obrera, porque después de un año, los juicios serán gratis para el capital,

quien económicamente no sufre afectación alguna pues no se trata de la clase social vulnerable, además, con esta medida motiva y complementa el empleo precario, pues los riesgos para el capital por violentar los derechos del obrero son mínimos, por tal motivo, desde el punto de vista en materia de despidos e indemnizaciones, se analiza la reforma laboral respecto del artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo desde diversos enfoques:

### **3.3.1 Análisis Axiológico.**

La axiología, o filosofía de los valores, es la rama de la filosofía que estudia la naturaleza de los valores y juicio valorativos, se define como la reflexión de los valores, autores sostienen que durante un cierto tiempo, el valor no es conocido como tal valor, hasta que llega un hombre en la historia, o un grupo de hombres, que de pronto tienen la posibilidad de instituirlo,<sup>29</sup> en ese sentido, el presente análisis corresponde a la filosofía de los valores del Derecho del Trabajo en relación con la reforma del artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo:

El Derecho del Trabajo, según el artículo 3 de la Ley Federal del Trabajo se trata de un derecho y deber de clases, el cual exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta, mismo que debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia, sin establecerse distinciones por motivos de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina, política o condición social.

Autores refieren que en la esencia misma del instinto humano se encuentra la necesidad de seguridad, porque su evolución biológica y cultural y de hecho en todos los cambios sociales que se han gestado con el devenir del tiempo, apuntan

---

<sup>29</sup> GARCÍA MORENTE, Manuel, Lecciones Preliminares de Filosofía, Editorial Porrúa, México 2010 p.273.

un solo fin: superar los peligros que representa el medio ambiente en que transcurre la existencia.<sup>30</sup>

Ahora bien, para una mejor comprensión de los valores del derecho del trabajo, resulta necesario precisar el significado de sus valores:

Exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta: en ese contexto se entiende por respeto como la consideración de que un ser humano cuenta con un valor propio por el simple hecho de serlo, se establece como reconocimientos recíprocos o mutuos, por lo tanto, se trata del reconocimiento del trabajador como un ser humano y por lo tanto exige consideración a su dignidad; por cuanto a la dignidad, se trata de los valores o atributos inherentes al ser humano, la cualidad del digno, es un adjetivo que hace referencia a lo correspondiente o proporcionado al merito de alguien. En base esa dignidad, autores señalan que quienes se dedican al estudio y aplicación del derecho de los derechos humanos deben conocer profundamente las características humanas para encontrar en ellas el fundamento propio del ser humano, para proyectarlo en su labor como educadores o juristas.<sup>31</sup>

Además, señala que se debe prestar en condiciones que garanticen la vida, salud y un nivel económico decoroso de quien lo desempeña, tanto para el obrero como para su familia, con la finalidad de asegurarle un futuro para cuando llegue el momento en que sus energías ya no le permitan desempeñar actividad alguna.

Algunos autores refieren que una existencia decorosa solo puede darse si el hombre está en condiciones de satisfacer las necesidades materiales de él y de su familia, de proveer a la educación, a la enseñanza, general y a la preparación

---

<sup>30</sup> **RUÍZ MORENO, ÁNGEL GUILLERMO**, Nuevo Derecho de la Seguridad Social, Editorial Porrúa, México 2011, p.1.

<sup>31</sup> **GARCÍA RAMÍREZ, Sergio, CASTAÑEDA HERNÁNDEZ, Mireya**, ob. Cit. 49, p. 349.(pendiente)

técnica y universitaria de sus hijos, y de asomarse a los planos de la cultura, en forma de que tanto él y como su familia puedan desarrollar sus facultades físicas y espirituales.<sup>32</sup>

Situación que se ve en un devenir constante, pues las condiciones económicas y sociales que se ven en la actualidad no son las mismas que giran en torno a la sociedad al momento de la creación de la ley que rige actualmente, ahora bien, en el ámbito de la educación y las nuevas actividades de recreo y cultura a las que la sociedad tiene acceso en la actualidad, tales como viajes, museos, bienes inmuebles, quien no está en aptitudes para compartir esos beneficios tanto educativos como materiales conduce a una existencia llena de privaciones, de angustias por no poder compartir y dar a sus hijos lo que otros tienen en abundancia, incertidumbre futura y tristeza que generan como consecuencia inclusive la amargura del obrero.

Por cuanto a la angustia, autores distinguen dos aspectos, por un lado, la angustia es afán de ser, ansiedad por ser, por seguir siendo, por que el futuro sea presente; pero por otro lado, esa ansiedad de ser lleva dentro el temor de no ser; el temor de dejar de ser, el temor de la nada. Por eso la vida es, por un lado, ansiedad de ser, y por otro lado el temor de la nada. Esa es la angustia.<sup>33</sup>

Por otra parte, el Derecho del Trabajo tiene como valor garantizar la vida y la salud de quienes desempeñan alguna actividad física y mental remunerada.

La vida, se constituye como lo más valioso con lo que cuenta el ser humano, sin embargo, una buena calidad de vida no consiste únicamente en estar vivo, sino contar con un adecuado desarrollo físico y mental que le permitan desempeñar una vida sana tanto en el ámbito psicológico como el físico, por lo

---

<sup>32</sup> DE LA CUEVA, Mario, op. cit. nota 1, p.113.

<sup>33</sup> GARCÍA MORENTE, Manuel, ob. Cit. 68, página 291. (pendiente)

que se trata de salvaguardar lo más valioso con lo que cuenta el ser humano, siendo necesaria la garantía de que los obreros desempeñaran su trabajo en un entorno sin riesgos para su salud y vida, pero no únicamente se trata de ello, sino de proporcionar al obrero atención médica tanto como para él como para los integrantes de su familia, con la finalidad de garantizar que el obrero tendrá salud y bienestar para seguir desempeñando su trabajo y así proporcionarle a su familia un desarrollo adecuado.

En ese contexto, las normas de trabajo defienden los valores contenidos en el artículo tercero de la Ley Federal del Trabajo, por lo tanto, en el supuesto de que un obrero sea separado de su trabajo de manera injusta, tiene el derecho y la facultad de demandar al patrón para ser reivindicado en sus derechos vulnerados, ya sea la reinstalación en el trabajo que implica la voluntad del obrero de continuar con el vínculo laboral, o el pago de la indemnización constitucional, que implica la voluntad de no continuar con el vínculo laboral.

Lo anterior es así, porque esa facultad con consecuencias reivindicatorias, se otorga al obrero para salvaguardar y proteger al obrero en sus valores conforme a lo dispuesto por el artículo tercero de la Ley Federal del Trabajo, con la finalidad de otorgarle al obrero una estabilidad en el empleo y brindarle certeza y seguridad en su futuro.

Además, tiene la finalidad de garantizarle al obrero un proyecto de vida y asegurar todas aquellas necesidades que tiene como ser humano para una vida plena y satisfactoria para él y para sus hijos sin limitarse únicamente al presente, sino para su futuro también, las cuales implican el derecho a la salud, vida, cultura y educación, partiendo de la premisa de que esas necesidades son interdependientes y sin el trabajo no se puede garantizar una fuente de ingreso que permita la obtención de los elementos para cubrir esos requerimientos.

Sin embargo, el despido injustificado destruye ese proyecto de vida para el obrero, su estabilidad social, jurídica emocional tanto en su presente y en el futuro, esto es, el trabajador al encontrarse desempleado deja de percibir un ingreso económico, por lo tanto su estabilidad emocional se ve afectada al no poder proporcionarle a su familia los elementos necesarios que les garanticen la vida y la salud, así como una educación técnica y universitaria, ni mucho elevarlo en un plano cultural para su desarrollo como ser humano.

De igual manera destruye su futuro, pues al no poder garantizarle a su familia un nivel digno y decoroso de vida, que le garantice los valores perseguidos por el Derecho del Trabajo, es imposible que pueda construir un patrimonio que permita salir adelante tanto al trabajador como a su familia, al no poder proporcionarle educación a sus hijos ni los medios necesarios para elevarlos en un plano cultural que les permita desarrollarse como individuos sociales.

En la realidad social del país, ante el despido de un obrero que vive al día se advierten varios aspectos, el primero de ellos es el desconocimiento por parte del trabajador de la disolución del vínculo laboral; en segundo término al no encontrarse preparado para mitigar las consecuencias económicas del despido injustificado, ante el desempleo que enfrenta el Estado Mexicano y la escasa bolsa de trabajo en el país, se ve obligado a conseguir los medios económicos que le permitan garantizar una subsistencia mínima, tanto a él como a su familia, por lo tanto recurre a la solicitud de créditos financieros e incluso hipotecarios con intereses elevados, con la esperanza de adquirir un nuevo ingreso en un lapso de tiempo relativamente corto para conseguir nuevamente una estabilidad económica; por último, el obrero vive preocupado y angustiado ante la incertidumbre de su futuro, lo que deriva en un ambiente negativo para el desarrollo social de él y su familia.

En ese sentido, el despido ocasiona un daño al obrero, el cual debe ser resarcido, es decir, el despido injustificado se constituye como un incumplimiento

del contrato de trabajo imputable al patrón, por ello, el trabajador cuenta con la posibilidad de exigirle el cumplimiento del contrato a través de los medios correspondientes ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, ya sea reinstalándolo en sus labores o indemnizándolo por su trabajo desempeñado, como consecuencia de lo anterior, en la Ley Federal del Trabajo previa a su reforma publicada en el Diario Oficial de la Federación el 30 de noviembre de 2012, el artículo 48 señalaba que el obrero tenía derecho a que se le pagaran los salarios vencidos desde la fecha del ilegal despido hasta la cumplimentación del laudo correspondiente como una manera de resarcir el daño ocasionado al obrero en su totalidad, y así garantizar que los fines que persigue el Derecho del Trabajo establecidos en la Ley Federal del Trabajo en su artículo tercero.

Autores refieren que el fundamento de la sanción normativa es la justicia, ya que se trata de una consecuencia debida al mérito o demérito.<sup>34</sup> Por lo tanto, al hablar de Derecho Laboral, de igual forma, los salarios caídos tienen naturaleza retributiva, como consecuencia de la injustificación del despido contemplado en la Ley Federal del Trabajo.

Afirman algunos autores que los salarios caídos son aquello que el trabajador debió haber recibido si la relación de trabajo se hubiese desarrollado normalmente. Corresponderán cubrirse desde la fecha en que fue despedido o desde aquella en que el trabajador se separó injustificadamente, hasta el cumplimiento del laudo.<sup>35</sup>

Autores sostienen, como la justicia exige que se retribuya a cada uno según sus obras, es evidente que el fundamento de toda sanción es la justicia.<sup>36</sup>

---

<sup>34</sup> PRECIADO HERNÁNDEZ, Rafael, op. cit. nota 28, p.69.

<sup>35</sup> RODRÍGUEZ HERRERA, Miguel Ángel, Derecho Individual del Trabajo, Editorial Porrúa, México 2011, p. 56.

<sup>36</sup> PRECIADO HERNÁNDEZ, Rafael, ob. Cit. 28, página 69.

En ese contexto, los salarios caídos no se constituyen como una sanción al patrón sino como un cumplimiento al contrato de trabajo, pues al no justificar el despido se incumple con éste último, se trata de un cumplimiento al contrato o una indemnización, cuya finalidad es reparadora en atención a los principios reivindicatorios del Derecho del Trabajo, pues tiene como objeto resarcir el daño socioeconómico ocasionado al obrero y a su familia, un daño que surge desde que se configura el ilegal despido porque desde esa fecha se sufre la afectación económica, hasta que se cumplimenta el laudo dictado en el procedimiento respectivo pues hasta ese momento le son restituidos los recursos económicos que le fueron arrebatados con motivo del incumplimiento del contrato, y por lo tanto el daño es medido en atención a su tiempo su duración.

Pese a lo anterior, la reforma laboral publicada en el Diario Oficial de la Federación el 30 de noviembre de 2012 respecto del artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo, pasa por alto los valores del Derecho Laboral establecidos en el artículo tercero de la Ley en comento, pues únicamente señala que el trabajador tendrá derecho a que se le paguen los salarios vencidos computados desde la fecha del despido, hasta por un periodo máximo de doce meses, con ello, la Ley Federal del Trabajo se aparta del conocimiento del impacto económico al que es sometido el obrero, además de que se dejan de lado y se violentan los valores protegidos por el Derecho del Trabajo, los cuales deben garantizar las condiciones que garanticen la salud, vida y un nivel económico decoroso para su familia.

Lo anterior, en virtud de que conforme a lo dispuesto por el artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo, únicamente restituye al trabajador un año de esa afectación de privarlo de los medios necesarios para lograr la salud, vida y nivel económico decoroso como valores del Derecho del Trabajo e impacto socioeconómico sufrido como consecuencia del despido, pues el principio reivindicatorio del obrero es violentado de la manera más retrograda por cuanto a la dignificación de sus derechos como ser humano.

Bajo esa premisa, es inverosímil considerar que con el pago consistente en el importe de doce meses de sueldo por concepto salarios caídos según el artículo 48 de la Ley, se puede restituir al obrero en sus condiciones de vida, salud y nivel de económico decoroso afectados, pues como ya se ha dicho con anterioridad, la situación de desempleo del país motiva la no oferta de empleos, y los trabajadores durante el lapso de tiempo en que se encuentran sin percibir ingresos se ven en la necesidad de hacerse de medios financieros para solventar esa miseria a la que están sometidos, lo que los coloca en una situación precaria e implica una vida de créditos para poder comprar el futuro a corto plazo con causas de miseria futuras.

Además de lo anterior, la reforma al artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo es una reforma retrograda pues se vuelven a los tiempos del capitalismo en donde se pone un precio a la dignidad de quienes desempeñan un esfuerzo físico en el desempeño de una actividad en beneficio de un patrón, pues los fines que persigue el Derecho del Trabajo tienen un precio de doce meses, ya que es una realidad social y jurídica que la administración de justicia no garantiza la sustanciación de un procedimiento laboral en el lapso de tiempo que previene la norma para considerar únicamente esos doce meses, y aunque el procedimiento laboral demore más de lo previsto por el artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo el trabajo del obrero, valdrá siempre lo mismo.

Con ello, se trata al trabajo obrero como un artículo de comercio, pues de deja a un lado el respeto y dignidad de quienes lo desempeñan, poniéndole un precio bajo el importe de doce meses, sin considerar el principio protector de la clase vulnerable y débil y reivindicador del Derecho del Trabajo, pues deja a un lado los valores que persiguen el aseguramiento de la vida, salud y un nivel económico decoroso y únicamente los restituirá por un año, lo que deviene en la afirmación de que dichas condiciones son tratadas como un artículo de comercio a las cuales se les puede dar un valor económico ya que los valores humanos y la dignidad no pueden ser cuantificados ni mucho menos ponerles precio, dejando de

lado los ideales de justicia social perseguidos en la lucha de clases en los tiempos de la Revolución Constitucionalista y que con grandes conquistas a través de nuestra historia dieron origen a la legislación actual.

En consecuencia, implica una regresión a la época en que el trabajo humano era considerado un artículo de comercio, pues si bien es cierto, el legislador le da un enfoque sutil, también lo es que le pone precio al trabajo obrero y contraviene los valores y principios del Derecho del Trabajo, no garantiza, ante una situación de despido la reivindicación de los valores tutelados, tales como la vida, la salud y un nivel económico decoroso del obrero y su familia, pues únicamente se restituye esos valores hasta por doce meses con un interés bastante accesible al patrón, tomando en consideración que entre las relaciones de los factores de la producción el capital se considera como una clase alta socioeconómicamente, por lo disequilibra la balanza entre los factores de la producción sin tratar con respeto para la dignidad de los obreros.

### **3.3.2 Análisis Teleológico.**

La teleología se define como el estudio de los principios o fines de algún ser o un objeto, o bien, la doctrina de la filosofía de las causas finales, en ese sentido, el presente análisis corresponde al análisis de la reforma al artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo en atención a los fines y principios del Derecho del Trabajo:

Como se ha señalado con anterioridad, el Derecho del Trabajo es creado para la parte obrera como clase débil en las relaciones derivadas los factores de la producción, que tiene como finalidad tutelar y proteger los derechos de obrero, y en caso de ser violentados estos derechos, tiene una finalidad reivindicadora o de restitución, en atención sus principios y características.

Como otro principio, tiene la finalidad de garantizar un trabajo decente a quien lo desempeña, al efecto, como trabajo decente autores refieren que un

salario justo, unas condiciones dignas, respeto absoluto como ser humano, seguridad social en un medio ambiente sostenible, es lo que debe entenderse como trabajo decente.<sup>37</sup>

Bajo esa premisa, el Derecho Social termino con la formula denominada dejar – hacer y dejar – pasar, y el impuso al estado una intervención activa, como un deber impuesto por la sociedad, lo que deviene en la facultad de actuar de oficio además de la imperatividad de la norma, por lo tanto, en relación con el Derecho del Trabajo, se impone al estado la obligación de vigilar la aplicación y cumplimiento de las normas de trabajo.

En ese sentido, el la norma laboral respecto del artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo previa a su reforma publicada en el Diario Oficial de la Federación en fecha 30 de noviembre de 2012, perseguía en primer término, establecer un sistema de penas o sanciones con motivo del incumplimiento del contrato de trabajo por parte del patrón como una manera de reivindicar al obrero en sus derechos laborales, esto es, el obrero al ser despedido, sufre una afectación socioeconómica durante el tiempo que se encuentra el despedido, pues no puede cumplir con el valor de la vida, la salud y un nivel económico decoroso.

Por ello, el legislador estableció como medida reivindicadora, el pago de salarios vencidos desde que el obrero fue despedido, en virtud de que desde ese momento se sufre la afectación económica, hasta la cumplimentación del laudo dictado por la Junta de Conciliación y Arbitraje, ya sea por reinstalación en el trabajo o por indemnización, en virtud de que es hasta ese momento en que se le restituyen los ingresos económicos dejados de percibir y que constituyen la causa por la cual el trabajador no pudo alcanzar los valores que persigue el Derecho del Trabajo.

---

<sup>37</sup> MENDIZÁBAL BERMÚDEZ, Gabriela, et al (coords), ob. Cit. 52, página 334.(pendiente

Además, la imposición del pago de salarios caídos como medida reivindicadora por el incumplimiento del contrato de trabajo, cumple una función protectora del obrero por cuanto a su estabilidad en el empleo, ya que como un derecho social, el Derecho del Trabajo persigue la garantía al obrero de un nivel económico decoroso para poder alcanzar sus valores y garantizarle un futuro a él y a su familia, para cuando no pueda seguir desempeñando su actividad física en beneficio del patrón, pues le al darle un carácter imperativo a la norma de trabajo, en consecuencia establecen las medidas derivadas de su incumplimiento.

Con lo anterior, se garantizaba la estabilidad en el empleo del obrero, y en caso de incumplimiento a la norma laboral, la restitución de los derechos vulnerados.

Con la reforma laboral, por cuanto al artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo, se termina con la fin reivindicadora del Derecho del Trabajo, pues únicamente restituye parcialmente los derechos contenidos en la norma laboral violentados por el patrón, lo que además, termina con esa finalidad inhibitoria de la conducta infractora del patrón ante los despidos injustificados, pues al ponerle precio a los derechos laborales del obrero, implica un menor riesgo para el patrón en la tramitación de un juicio laboral, pues únicamente se trata de una tarifa de doce meses por destruir la estabilidad en el empleo del trabajador.

### **3.3.3 Análisis Constitucional en materia de Derechos Humanos.**

Autores sostienen que en un mundo donde abundan los nominalismos y predomina el pensamiento débil, resulta especialmente embarazoso llama la atención sobre nociones tan importantes para el derecho y los derechos humanos como el de naturaleza humana, máxime cuando se trata de defender la tesis de que precisamente en ésta donde se pueden fundamentar tales derechos.<sup>38</sup>

---

<sup>38</sup> SALDAÑA SERRANO, Javier, Derecho Natural. Tradición, Falacia Naturalista y Derechos Humanos, Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, México 2012, p. 113.

Por otra parte, autores señalan que hoy en día los derechos humanos deben ser conocidos y reconocidos por todos, es decir, no sólo deben ser analizados desde la perspectiva estrictamente de los especialistas de la materia, debido a sus propias características y al carácter de la universalidad de estos derechos, sino que, además, deben convertirse en las nuevas reglas de convivencia de una sociedad.<sup>39</sup>

Ahora bien, en materia de Derechos Humanos, el Estado Mexicano, se obliga, a través de la Constitución General de la República y Tratados Internacionales, a promover, respetar, proteger y garantizar los Derechos Humanos de sus gobernados, conforme a los principios de universalidad y progresividad o no regresión, ajustándose a los convenios internacionales celebrados y ratificados, a efectos de asegurar al ser humano sus derechos como tal.

En materia de Derechos Humanos, en fecha 7 de mayo de 1981 fue publicado en el Diario Oficial de la Federación la Convención Interamericana de Derechos Humanos, San José Costa Rica, en la cual el Estado Mexicano es parte, obligándose en su artículo primero, se compromete a respetar los derechos y libertades contenidos en ese pacto internacional y garantizar el cumplimiento sin discriminación, por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social, en su artículo segundo, ante el incumplimiento de alguno de los derechos o libertades contenidos en el pacto, se compromete en apego a su legislación, a hacerlos efectivos. En ese sentido, autores refieren que el Estado mexicano acepto la competencia de la jurisdicción de la Corte IDH hace relativamente poco tiempo comparado con algunos otros

---

<sup>39</sup> ACOSTA ALVARADO, Paola Andrea, et al (coords), El Margen de Apreciación en el Sistema Interamericano de Derechos Humanos: Proyecciones Regionales y Nacionales, Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, México 2012, p.285.

países de la región. Por lo tanto las resoluciones derivadas de los casos presentados ante la Corte Interamericana de Derechos Humanos sugieren modificaciones la constitución interna, ejemplo de ello es el caso Castañeda caso emblemático para la protección de los derechos políticos en el país.

Por otra parte, en el artículo décimo se establece la obligación de indemnización de toda persona en un proceso judicial, además el artículo 11, establece la obligación de reconocer a toda persona, el respeto de su honra y al reconocimiento de su dignidad, en el artículo 26, se establece el compromiso a adoptar providencias, tanto a nivel interno como mediante la cooperación internacional, para lograr progresivamente la plena efectividad de los derechos que se derivan de las normas sociales, es decir, se establece el principio de progresividad en materia de Derechos Humanos.

En ese sentido, autores refieren que el Estado mexicano acepto la competencia de la jurisdicción de la Corte IDH hace relativamente poco tiempo comparado con algunos otros países de la región.<sup>40</sup> Por lo tanto las resoluciones derivadas de los casos presentados ante la Corte Interamericana de Derechos Humanos sugieren modificaciones la constitución interna, ejemplo de ello es el caso Castañeda caso emblemático para la protección de los derechos políticos en el país.

Cabe señalar, que en materia de derechos humanos, la Corte Interamericana de Derechos Humanos cuanta con una gran cantidad de criterios jurisprudenciales, los cuales son de observancia obligatoria por parte de los Estados miembros, como lo es el caso del Estado Mexicano, entre las cuales se obliga a los estados miembros a adecuar su normatividad interna en materia de derechos humanos a fin de dar cumplimiento a las disposiciones de la convención:

---

<sup>40</sup> *Íbidem*, página 311.

EL DEBER DE ADECUACIÓN DEL DERECHO NACIONAL A LA CONVENCIÓN AMERICANA. En relación con la obligación general de adecuar la normativa interna a la Convención, la Corte ha afirmado en varias oportunidades que en el derecho de gentes, una norma consuetudinaria prescribe que un Estado que ha celebrado un convenio internacional, debe introducir en su derecho interno las modificaciones necesarias para asegurar la ejecución de las obligaciones asumidas.<sup>41</sup>

De igual forma, en el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales “Protocolo de San Salvador” publicado en el Diario Oficial de la Federación el 1 de septiembre de 1998, se obliga en sus artículos 1, 2 y 3, a respetar los derechos reconocidos en dicho protocolo, sin distinción que motive una discriminación, por motivos de raza, sexo, idioma, religión, entre otras, además de la obligación de garantizar su cumplimiento según su legislación interna, además, en el artículo 6 se establece el derecho al trabajo el cual señala toda persona tiene derecho al trabajo, el cual incluye la oportunidad de obtener los medios para llevar una vida digna y decorosa y se obliga a adoptar las medidas que garanticen plena efectividad al derecho al trabajo, en especial las referidas al logro del pleno empleo.

Por su parte, el artículo 7 de dicho protocolo, establece que en relación al derecho al trabajo, toda persona goce del mismo en condiciones justas, equitativas y satisfactorias, y en su fracción I, establece la obligación de otorgarle al obrero, una remuneración que asegure como mínimo a todos los trabajadores condiciones de subsistencia digna y decorosa para ellos y sus familias y un salario equitativo e igual por trabajo igual, sin ninguna distinción.

---

<sup>41</sup> **SILVA GARCÍA, Fernando**, Jurisprudencia Interamericana sobre Derechos Humanos, Criterios Esenciales, Editorial Tirant Lo Blanch México, México 2012, p. 53.

El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales publicado en el Diario Oficial de la Federación el 12 de mayo de 1981, establece en su artículo 6 la obligación del Estado Mexicano de conseguir un desarrollo económico, social y cultural constante, en condiciones que garanticen las libertades políticas y económicas fundamentales de las personas, y en su artículo 7 se establece la obligación de otorgar medidas de trabajo a los obreros equitativas y satisfactorias, y en su apartado a) inciso ii) la obligación de que esas condiciones sean dignas para el desarrollo del obrero y su familia.

Por último, en fecha 20 de mayo de 1981 fue publicado en el Diario Oficial de la Federación el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, en el que se establece la igualdad de toda persona ante los Tribunales y Cortes de Justicia.

En ese sentido, autores refieren que el objetivo principal de las normas internacionales de trabajo es el desarrollo de las personas, ante todo como seres humanos.<sup>42</sup>

Autores señalan que el Estado Mexicano ha ratificado la casi totalidad de los tratados de la materia, sin resolver algunas cuestiones fundamentales, como la coherencia de los tratados con el orden jurídico interno, la jerarquía normativa de dichos instrumentos y su implementación nacional.<sup>43</sup>

Para el presente análisis, con motivo de las Reformas Constitucionales de fecha 11 de julio de 2011, se garantizó el goce los Derechos Humanos de todos los que se encuentren en el territorio nacional en términos de la Constitución y los Tratados Internacionales celebrados por México, por lo tanto, en el artículo primero Constitucional se estableció la obligación de las autoridades en el ámbito

---

<sup>42</sup> MENDIZÁBAL BERMÚDEZ, Gabriela, et al (coords), ob. Cit. 52, p.334.

<sup>43</sup> GARCÍA RAMÍREZ, Sergio, CASTAÑEDA HERNÁNDEZ, Mireya, ob. Cit. 49, p.128.

de su competencia, promover, respetar, proteger y garantizar los Derechos Humanos a sus gobernados, conforme a los principios de universalidad y progresividad o no regresión, e incluso, se establece que cuando un Tratado Internacional otorgue mejores beneficios que la Constitución, podrá exigirse su cumplimiento y aplicación en materia de Derechos Humanos.

Sin embargo, algunos autores sostienen que el artículo 123 no ha podido cobrar plena eficacia, en su propia redacción establece que los tratados internacionales que se han suscrito, y que se han ratificado de acuerdo con el procedimiento previsto, forman parte del derecho nacional, la realidad es que los mismos siguen siendo vistos como derecho internacional, e incluso como algo ajeno a nuestro sistema jurídico.<sup>44</sup>

Ahora bien, por cuanto a la reforma del artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo, frente al artículo 123 Constitucional, es regresiva, violentando el principio de progresividad y universalidad, pues elimina derechos y facultades otorgadas a los obreros las cuales ya estaban reconocidas, tales como la estabilidad en el empleo, la igualdad de los obreros, el derecho al trabajo digno y socialmente útil, las cuales el artículo Constitucional prevenía, lo que implica la aplicación de la norma otorgando menores beneficios de los que se establecían con anterioridad.

Esto es, elimina el derecho al trabajo digno y socialmente útil, y la estabilidad en el empleo, pues como ya se ha mencionado, la imposición de sanciones a los patrones por el incumplimiento del contrato de trabajo por cuanto a despidos injustificados, se establecía como una medida para garantizar que aun cuando el obrero se viera impedido para obtener un recurso económico y que esta situación derivara en la carencia de las necesidades para una vida sana, y un nivel económico decoroso para él y su familia como un derecho humano fundamental,

---

<sup>44</sup> Ídem, página 121.

se le reivindicarían en su totalidad dichos recursos dejados de percibir, con la finalidad de garantizarle los derechos de la salud, vida, y un nivel de vida decoroso, pues aunque se destruyera su proyecto de vida en un plano social tanto en el presente como en el futuro, le otorgaba previa resolución de la Junta de Conciliación y Arbitraje, la restitución económica total en relación a esos derechos violentados, caso contrario después de la reforma, pues con ella, no se valora el esfuerzo obrero y se le pone limite a esa restitución.

En tales consideraciones, la reforma al artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo es regresiva, pues en materia de restitución del daño implica un resultado que empeora a comparación de los parámetros para el cálculo de indemnizaciones en el pasado, ya que la actual disposición a comparación de la anterior, otorga menores beneficios que los que otorgaba antes de su reforma.

Situación que se puede analizar desde dos aspectos: algunos autores refieren que es posible aplicar la noción de regresividad a los resultados de una política pública (regresividad de resultados). En ese sentido, la política pública desarrollada por el Estado es regresiva cuando sus resultados hayan empeorado en relación con los de un punto de partida temporalmente anterior elegido como parámetro.<sup>45</sup> En otro sentido, autores sostienen que la noción de regresividad puede aplicarse a las normas jurídicas, es decir, se refiere a la extensión de los derechos concedidos por la norma (regresividad normativa),<sup>46</sup> es decir, una norma es regresiva si la comparamos con la que ha sustituido o modificado, y ello implica una alguna disminución de los beneficios que otorgaba.

Además se elimina la estabilidad en el empleo, porque el pago de salarios caídos como una sanción al incumplimiento del contrato de trabajo, se constituía

---

<sup>45</sup> **COURTIS, Christian**, *El Mundo Prometido, Escritos sobre Derecho Sociales y Derechos Humanos*, Editorial Fontamara, México 2009, p. 56.

<sup>46</sup> *Ibíd.*

como una medida inhibitoria al patrón para despedir al obrero injustificadamente, sin que existieran consecuencias jurídicas reivindicadoras, sin embargo, con la actual disposición se le pone un precio a los procedimientos jurisdiccionales para el patrón sin importar la dilatación del mismo, por lo tanto implica un menor riesgo para el patrón despedir injustificadamente a un trabajador, y por ende, la finalidad inhibitoria al patrón disminuye, pues como se ha mencionado con anterioridad, se castiga para que no delinca, lo que coloca al obrero en un plano de inestabilidad en el empleo, y de incertidumbre económica para garantizar su dignidad, derecho a la salud, vida, existencia decorosa para él y su familia como ser humano.

De igual manera, se le coloca en un plano desigual y falta de equidad, en virtud de que la Reforma Laboral respecto del artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo, por cuanto a la consecuencia del incumplimiento del patrón del contrato de trabajo específicamente por cuanto a los salarios caídos, es discriminatoria y carece de equidad en relación con los derechos obreros, pues únicamente resulta aplicable las relaciones reguladas por el apartado "A" del artículo 123 Constitucional, por lo que hace una distinción especial entre los obreros por cuanto al reconocimiento de derechos e indemnizaciones.

Es decir, mientras las relaciones de trabajo previstas en el apartado "A" tendrán derecho a la indemnización o reinstalación con el pago de salarios caídos desde la fecha en que ilegalmente fueron despedidos hasta por doce meses de salarios vencidos, lo que se constituye como una reivindicación parcial de los derechos obreros pues no contempla la posibilidad de la dilatación del procedimiento imputable o no a las partes, sin embargo para este caso se establece un perjuicio a la clase obrera, pues le pone un límite a la reivindicación de las afectaciones al trabajador; por su parte, las relaciones de trabajo reguladas por el apartado "B", tendrán derecho al pago de salarios caídos desde la fecha del ilegal despido hasta la fecha en que se cumplimenta el laudo correspondiente

dictado por la Junta de Conciliación y Arbitraje, lo que implica mejores y mayores beneficios para los obreros en materia de despidos e indemnizaciones.

Por lo tanto, la reforma laboral por cuanto al artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo, viola la garantía de igualdad consagrada en el artículo primero de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en virtud de que su aplicación implica una distinción especial entre los trabajadores de las relaciones de trabajo reguladas por los apartados "A" y "B" del artículo 123 Constitucional, colocándolos en un plano desigual, pues otorga beneficios distintos para casos semejantes, ya que derivado del incumplimiento del contrato de trabajo imputable al patrón, para un caso otorga un límite para resarcir el daño al obrero consistente en doce meses de salario, limitándose su reivindicación a dicho lapso; y por otro lado restituye en su totalidad los daños y perjuicios al obrero derivados del despido.

En ese sentido, es violatoria del principio de progresividad, el cual consiste en la aplicación preferente de aquel ordenamiento que contemple mayores y mejores beneficios al individuo en materia de derechos humanos. Por lo tanto, las autoridades deben estar atentas a su evolución, pues derivado del crecimiento socioeconómico de los Estados las realidades sociales cambian, especialmente en los Tratados Internacionales, pues existe la posibilidad de que un derecho humano previsto por la Constitución sea superado por un Tratado Internacional celebrado por México, o en su caso, entre en conflicto, sin embargo, como medida de protección al ser humano se prevé, la aplicación del que otorgue mayores beneficios en atención a los fines de justicia, equidad y solidaridad social.

Autores sostienen que la obligación de no regresividad constituye una limitación que los tratados de derechos humanos pertinentes y, eventualmente, la Constitución imponen a los poderes Legislativo y Ejecutivo a las posibilidades de

reglamentación de los derechos económicos, sociales y culturales,<sup>47</sup> lo que se constituye para los titulares de esos derechos como una garantía de su cumplimiento.

En consecuencia, la modificación legislativa del artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo, no puede ser arbitraria, sino debe de atender a los principios de justicia social, igualdad y equidad, pues se encuentran obligados a corregir las desigualdades sociales, y no ha hacerlas más notorias, en materia de indemnizaciones y reivindicación de los derechos obreros, implica una regresividad en materia de derechos humanos y el Estado Mexicano debe respetar las obligaciones previstas por el artículo primero Constitucional, además de que implica un incumplimiento internacional a los Tratados celebrados por México, en virtud de que tiene la responsabilidad de respetar los derechos humanos y armonizar su legislación bajo esa tendencia, pues tal como lo sostienen algunos autores, la prohibición de regresividad opera como cláusula de control jurídico de cumplimiento, por parte de los poderes políticos, del mandato del Estado social – o bien las cláusulas de los pactos internacionales de derechos humanos que imponen al Estado obligaciones en materia social.<sup>48</sup>

Por ende, el principio de progresividad y no regresividad se convierte en un pilar del Derecho Laboral, pues deviene de una lucha de clases desde la época de la Revolución, con la finalidad de obtener mejores y mayores derechos como seres humanos, derivados de la desigualdad que se vivía en esa época, por lo tanto dicho principio se encuentra previsto en las reformas Constitucionales el cual reconoce que todas las personas gozaran de los derechos humanos reconocidos en la Constitución y Tratados Internacionales.

---

<sup>47</sup> Ídem, página 68 – 69.

<sup>48</sup> Ídem, página 72.

En otro contexto, la reforma al artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo, viola la garantía de la Dignidad Humana la cual se constituye como el origen, esencia y fin de todos los seres humanos, principio fundamental del Derecho del Trabajo, en virtud de que la dignidad humana debe regirse bajo los principios de universalidad, interdependencia e indivisibilidad, como lo establece el artículo primero Constitucional, es decir, deben establecerse para todos los seres humanos sin establecer distinciones particulares, tanto la vida como su goce, presuponen que el ser humanos tenga para lograrla, los medios necesarios para su subsistencia y que además, se trate de una subsistencia digna, en donde puesta desarrollar sus cualidades, así como elevarse a un plano cultural como individuo social.

Sin embargo, con las reformas constitucionales al artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo, se termina con todo ello, pues además de que se le pone precio al trabajo humano dentro de un juicio laboral hasta por doce meses lo que implica un trato además de desigual entre las relaciones de trabajo reguladas por los apartados "A" y "B" del artículo 123 Constitucional, no garantiza la restitución del obrero en sus derechos ante el incumplimiento del contrato de trabajo imputable al patrón, pues aun y cuando se le otorguen doce meses de salarios, ello no promete la restitución total de la afectación al obrero, lo que deviene en la destrucción de su proyecto de vida, pues al dejar de percibir ingresos ya no lo puede continuar, ni aun para el caso de que se le otorguen los doce meses de salario, porque para el caso de que el juicio laboral se prolongue más de lo previsto por la norma, lo cual ajustado a la realidad social del país es un hecho, únicamente será reivindicado parcialmente en ese daño lo que impediría la realización de un proyecto de vida digna para el obrero y su familia derivado de la carencia de los ingresos económicos, pues éstos no serian restituidos en su totalidad.

En tal virtud, el proyecto de vida tanto del obrero como para su familia, no será restituido en su totalidad en los casos de incumplimiento del contrato de trabajo imputable al patrón, sino parcialmente, lo que no le permite garantizar al obrero un proyecto de vida digno para él y su familia.

## **PROPUESTA**

La implementación de una pena económica al patrón en aquellos casos en los que los procedimientos laborales excedan los trescientos sesenta y cinco días así como el término previsto para el pago de intereses correspondientes según lo dispuesto por el artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo, misma que permita una restitución económica al trabajador a manera de resarcir los salarios dejados de percibir, atendiendo a las condiciones socioeconómicas de la parte obrera.

## CONCLUSIONES

**PRIMERA.** La reforma al artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo publicada en el Diario Oficial de la Federación el 30 de noviembre de 2012, viola los derechos humanos del trabajo contraviniendo los principios de universalidad y progresividad, en virtud de que hace una distinción especial entre las relaciones de trabajo reguladas por los Apartados “A” y “B” del artículo 123 Constitucional en materia de despidos e indemnizaciones, además, implica la eliminación de derechos reconocidos, ejercidos y gozados por los obreros, lo que corresponde una regresión al Derecho del Trabajo.

**SEGUNDA.** La reforma al artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo publicada en el Diario Oficial de la Federación el 30 de noviembre de 2012 viola los principios de la dignidad humana consagrados en el artículo primero de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, pues el pago de salarios vencidos durante el periodo comprendido desde la fecha del despido injustificado hasta por doce meses, no garantiza la reivindicación del daño económico causado al obrero, lo que deviene en la destrucción de su proyecto de vida, pues al dejar de percibir ingresos deja de obtener los medios necesarios para una vida sana y un nivel de vida decoroso para él y su familia como seres humanos, y al momento de restituirle ese ingreso dejado de percibir, no garantiza ese proyecto de vida ni en el presente, ni en el futuro.

**TERCERA.** La reforma al artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo publicada en el Diario Oficial de la Federación el 30 de noviembre de 2012 contraviene lo dispuesto por el artículo 123 Constitucional en el sentido de que no garantiza un trabajo digno, en virtud de que trata al esfuerzo humano de quienes desempeñan una actividad física o intelectual como un artículo de comercio, ya que en el plano de despidos e indemnizaciones le pone precio hasta por un periodo de doce meses, sin garantizar la restitución de los ingresos económicos para él y su familia que le permitan tener acceso a una vida sana y un nivel económico decoroso, en caso de que se prolongue el procedimiento laboral imputable o no a las partes.

**CUARTA.** La reforma al artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo publicada en el Diario Oficial de la Federación el 30 de noviembre de 2012, contraviene lo dispuesto por el artículo primero de la Constitución General, en virtud de que hace una distinción particular entre las relaciones de trabajo reguladas por los apartados “A” y “B” del artículo 123, que implica un trato desigual entre los trabajadores en materia de indemnizaciones y despidos, pues en el primero de los casos contempla una restitución parcial de la afectación al obrero, mientras que en el segundo contempla una restitución total en las afectaciones al obrero, lo que contraviene los principios de igualdad y equidad establecidos en los Tratados Internacionales celebrados y ratificados por la República.

**QUINTA.** La reforma al artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo publicada en el Diario Oficial de la Federación el 30 de noviembre de 2012 contraviene lo dispuesto por la Convención Americana sobre Derechos Humanos en San José Costa Rica en su artículo 11, en el sentido de que no garantiza el reconocimiento y honra de la dignidad del obrero, en virtud de que en casos de despidos e indemnizaciones no garantiza la restitución total de los recursos dejados de percibir por el trabajador los cuales le permitan tener una vida sana y un nivel de vida decoroso para él y su familia como seres humanos, lo que en consecuencia

contraviene lo dispuesto por el artículo primero Constitucional al contravenir lo dispuesto por un Tratado Internacional.

**SEXTA.** La reforma al artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo publicada en el Diario Oficial de la Federación el 30 de noviembre de 2012 contraviene lo dispuesto por la Convención Americana sobre Derechos Humanos en San José Costa Rica en su artículos 1 y 2, en el sentido de que con ella, hace una distinción desigual entre los obreros de las relaciones de trabajo reguladas por los apartados "A" y "B" del artículo 123 de la Constitución General en materia de despidos e indemnizaciones toda vez que por cuanto al apartado "B" se reconocen mayores y mejores derechos, lo que en consecuencia contraviene lo dispuesto por el artículo primero Constitucional al contravenir lo dispuesto por un Tratado Internacional.

**SÉPTIMA.** La reforma al artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo publicada en el Diario Oficial de la Federación el 30 de noviembre de 2012 contraviene lo dispuesto por el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos Protocolo de San Salvador en su artículo 6, en el sentido de que en materia de despidos e indemnizaciones no garantiza la restitución económica al obrero que le permita obtener una vida digna y decorosa para él y su familia como un derecho humano, lo que en consecuencia contraviene lo dispuesto por el artículo primero Constitucional al contravenir lo dispuesto por un Tratado Internacional.

**OCTAVA.** La reforma al artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo publicada en el Diario Oficial de la Federación el 30 de noviembre de 2012 contraviene lo dispuesto por el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos "Protocolo de San Salvador" en sus artículos 1 y 2, en el sentido de que con ella, hace una distinción desigual entre los obreros de las relaciones de trabajo reguladas por los apartados "A" y "B" del artículo 123 de la Constitución General en materia de despidos e indemnizaciones toda vez que por cuanto al

apartado “B” se reconocen mayores y mejores derechos, lo que en consecuencia contraviene lo dispuesto por el artículo primero Constitucional al contravenir lo dispuesto por un Tratado Internacional.

**NOVENA.** La reforma al artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo publicada en el Diario Oficial de la Federación el 30 de noviembre de 2012 contraviene lo dispuesto por el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos “Protocolo de San Salvador” en su artículo 7, en el sentido de que en caso de despidos e indemnizaciones, para el caso de que un juicio se prolongue por más de doce meses, no garantiza la restitución de una remuneración que le permita al obrero una subsistencia digna y decorosa para el y su familia como un derecho humano, lo que en consecuencia contraviene lo dispuesto por el artículo primero Constitucional al contravenir lo dispuesto por un Tratado Internacional.

**DÉCIMA.** La reforma al artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo publicada en el Diario Oficial de la Federación el 30 de noviembre de 2012 contraviene lo dispuesto por el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales en su artículo 6, en el sentido de que en caso de despidos e indemnizaciones, para el caso de que un juicio se prolongue por más de doce meses, no garantiza la restitución de una remuneración que le permita al obrero un desarrollo económico, social y cultural constante, en condiciones que garanticen sus libertades económicas fundamentales como ser humano, lo que en consecuencia contraviene lo dispuesto por el artículo primero Constitucional al contravenir lo dispuesto por un Tratado Internacional.

**DECIMOPRIMERA.** La reforma al artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo publicada en el Diario Oficial de la Federación el 30 de noviembre de 2012 contraviene lo dispuesto por el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales en su artículo 7 inciso a) subinciso ii), en el sentido de que en caso de despidos e indemnizaciones, para el caso de que un juicio se

prolongue por más de doce meses, no garantiza la restitución de una remuneración que le permita al obrero condiciones dignas al obrero y su familia, lo que en consecuencia contraviene lo dispuesto por el artículo primero Constitucional al contravenir lo dispuesto por un Tratado Internacional.

**DECIMOSEGUNDA.** La reforma al artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo publicada en el Diario Oficial de la Federación el 30 de noviembre de 2012 contraviene lo dispuesto por el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Económicos en su artículo 14, en el sentido de con la reforma, ante un proceso judicial se establece un sistema distinto de indemnizaciones para las relaciones de trabajo reguladas por los apartados “A” y “B” del artículo 123 Constitucional, lo que implica un plano desigual ante los Tribunales y Cortes de Justicia por cuanto a la restitución económica distinta, lo que implica una desigualdad, lo que en consecuencia contraviene lo dispuesto por el artículo primero Constitucional al contravenir lo dispuesto por un Tratado Internacional.

## BIBLIOGRAFÍA

**ACOSTA ALVARADO, Paola Andrea, et al (coords)**, El Margen de Apreciación en el Sistema Interamericano de Derechos Humanos: Proyecciones Regionales y Nacionales, Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, México, 2012.

**BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel**, Derecho del Trabajo, Editorial Oxford, México, 2009.

**COURTIS, Christian**, El Mundo Prometido, Escritos sobre Derecho Sociales y Derechos Humanos, Editorial Fontamara, México, 2009.

**CRUZ BARNEY, Oscar**, Historia del Derecho en México, Editorial Oxford, México, 2009.

**DE BUEN LOZANO, Néstor**, Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa, Tomo I, México, 2011.

-----, Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa, Tomo II, México, 2011.

**DE LA CUEVA, Mario**, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Editorial Porrúa, Tomo I, México, 2009.

-----, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Editorial Porrúa, Tomo II, México, 2008.

**DICCIONARIO DE LA LENGUA ESPAÑOLA**, Real Academia Española h/z, Editorial Espasa Calpe, España, 2007.

**ESCALANTE GONZALBO, Pablo**, Nueva Historia Mínima de México, Editorial Colegio de México, 2009.

**GARCÍA MÁYNEZ, Eduardo**, Introducción al Estudio del Derecho, Editorial Porrúa, México, 2009.

-----, Lecciones Preliminares de Filosofía, Editorial Porrúa, México 2010.

**GARCÍA RAMÍREZ, Sergio, CASTAÑEDA HERNÁNDEZ, Mireya**, Recepción Nacional del Derecho Internacional de los Derechos Humanos y Admisión de la Competencia Contenciosa de la Corte Interamericana, Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, México, 2012.

**GARRIDO RAMÓN, Alena**, Derecho Individual del Trabajo, Editorial Oxford, México, 2009.

**GUERRERO, Euquerio**, Manual de Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa, México, 2009.

**MENDIZÁBAL BERMÚDEZ, Gabriela, et al (coords)**, Condiciones de Trabajo y Seguridad Social, Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, México, 2012.

**PÉREZ CHÁVEZ, José, FOL OLGUÍN, Raymundo**, Taller de Practicas Laborales y de Seguridad Social, Editorial Tax Editores, México, 2011.

**PRECIADO HERNÁNDEZ, Rafael**, Lecciones de Filosofía del Derecho, Editorial Porrúa, México, 2011.

**RUÍZ MORENO, ÁNGEL GUILLERMO**, Nuevo Derecho de la Seguridad Social, Editorial Porrúa, México, 2011.

**SALDAÑA SERRANO, Javier**, Derecho Natural. Tradición, Falacia Naturalista y Derechos Humanos, Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, México, 2012.

**SILVA GARCÍA, Fernando**, Jurisprudencia Interamericana sobre Derechos Humanos, Criterios Esenciales, Editorial Tirant Lo Blanch México, México, 2012.

## **LEGISGRAFÍA.**

**CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS,** Editorial Anaya, México, 2012.

**LEY FEDERAL DEL TRABAJO,** Editorial Trilla, México, 1972.

**LEY FEDERAL DEL TRABAJO,** Editorial Popocatepetl S.A, de C.V, México, 2012.