



**UNIVERSIDAD LASALLISTA
BENAVENTE**

FACULTAD DE DERECHO

Con Estudios Incorporados a la
Universidad Nacional Autónoma de México

CLAVE: 8793-09

**LA AFILIACIÓN OBLIGATORIA A UN SINDICATO
COMO VIOLACIÓN AL DERECHO DE
LIBERTAD DE ASOCIACIÓN**

TESIS

Que para obtener el título de
LICENCIADO EN DERECHO

Presenta:

EDGAR GUTIÉRREZ FLORES

Asesor:

LIC. RAÚL RODRÍGUEZ GARCÍA

Celaya, Gto.

Noviembre 2015



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.

AGRADECIMIENTOS

Empiezo por dar gracias **a mi Dios**, porque sin él y sin la vida que me presta podría llegar a ser lo que soy, bien dicen que “todo con dios y nada sin él”.

en segundo lugar **a mis incansables guerreros, que son mis padres**, ya que con base en el esfuerzo de su trabajo, con el amor y apoyo que me han dado mi desarrollo social e intelectual no se podría haber dado, sería tan poco lo que les podría retribuir a tanto que me han regalado.

***A mi padre Edgar Gutiérrez Razo:** tú que desde que nací, te has portado como mi mejor amigo, mi apoyo en todo momento, también el que me enseñó que ser trabajador, honrado, humilde y sencillo en esta vida, es un requisito para triunfar y sentirse orgulloso. Tú, que has sido mi primer maestro, y que a sabiendas de que darme una oportunidad de estudio sería un camino más fácil para mi vida, no importando exigirte a más de lo que podías, siempre me diste un techo, comida, calzado y ropa, pero no es lo material lo que agradezco, es por ser la clase de persona que eres conmigo, una persona franca, transparente y que siempre me demuestra cariño.

***A mi madre Ma. Jesús Flores López:** a la mujer que más quiero en la vida, porque sin ella mi vida, no existiría, a mi heroína, porque ella sabe lo que es sufrir conmigo, la que desde que me tuvo en sus entrañas me abrazó y esperó con la más grande felicidad que podía haber pedido; a ella que siempre preocupada por mi persona, por atenderme y desvivirse en atenciones, dejó de lado su propia atención para consigo, porque a pesar de que somos muy similares en carácter y que nos lleva a tomar distintas opiniones en incluso a llegar al disgusto, siempre es la que me busca para solucionar aquellas diferencias. Es ella quien me enseñó a ser una persona cariñosa, una persona sin miedo a expresar mis sentimientos y que sé que siempre será la mujer con la que puedo contar para lo que sea.

***A mi hermana Paulina Gutiérrez Flores:** a mi fuente de inspiración profesional, quien me enseña que no debo rendirme y que debo de aspirar a más; aquella compañera de juegos, con la que me llevo tan bien, a la que admiro tanto por ser lo que hoy en día es, una profesional exitosa, una mujer maravillosa y que siempre me apoya en cada decisión que tomo. Es una perfecta combinación entre maestra, amiga y cómplice, es una guía en la que me baso para llegar a ser alguien mejor tanto profesional como el ser que tengo que llegar a desarrollar.

***A mis abuelos y familiares:** aquellos que siempre han creído en mí, que me han apoyado y me han tendido la mano, para poder seguir en el proceso de mi vida., en especial darle gracias a Roberto Montoya: ya que él pudo conseguirme una beca deportiva en la escuela y poder así, seguir estudiando, en especial recordando a mi abuelita Irene que aunque ya no pudo ver culminado este logro, el día que me vio después de la entrega de papeles, bailó de la emoción y eso para mí es el mayor recuerdo que tendré de ella por que demostró su felicidad y amor que me tenía.

***A mis amigos:** aquellas personas que considero más que amigos, mis hermanos, con los que llevo más de 12 años de amistad, que me conocen en todos los sentidos, aquellos que me aconsejan, me consuelan cuando es necesario.

A Fabián Reynoso: quien me enseña que el trabajo debe ser para vivir y no vivir para trabajar, que se tiene que disfrutar.

A Alejandro Mosivais: quien sé que es una persona dedicada, constante y responsable quien tiene un gran corazón y que con él he vivido eventos difíciles que se han superado y que me tuvo la confianza para ayudarlo.

A Eder Ramos: aquél amigo con el que siempre tienes una sonrisa, al que apoya y te da la razón aunque no la tengas, al que te entiende y te aconseja.

A Cristian Velázquez: es el amigo que siempre tiene un consejo directo y que sirve para seguir con tu vida, aquél que después de algunas discusiones pudimos recuperar y ser lo que seguimos siendo, tan amigos, una persona siempre franca y honesta para conmigo.

A Christian Fuentes: por siempre tener tanta gentileza y buen trato conmigo, aunque pocas veces lo veo, siempre me trata con tanto cariño.

A Mauricio Vera: ese amigo que es en apariencia duro y firme, pero que sé que con él si necesito algo puedo contar.

A Iván Centeno: ese amigo que es tan bueno, que siempre me escucha y trata de animarme a conseguir lo que quiero.

A Mariana Mondragón: amiga, confidente y excelente persona.

A María José González: mejor conocida como mi comis., una gran amiga que siempre me escucha.

A Jesús Melesio: amigo y compañero, siempre cuento con él.

A Esteban Vargas: de igual manera siempre un amigo en toda la extensión de la palabra.

A Sergio Ramírez: tipazo y que me ha dado confianza para darle asesoría legal.

***a la Lic. Leticia Jarrín Razo:** por apadrinarme no solo en la impresión de este logro que llamo tesis, si no por enseñarme y darme confianza en el ejercicio de mi profesión.

***Al lic. Raúl Rodríguez:** por ser mi asesor y darme la oportunidad de seguir con el proceso de titulación.

***Al Lic. Juan René Segura Ricaño:** por siempre dar lectura a mis preguntas y contestarlas, quitarme dudas que tengo, en la materia laboral.

***Al Lic. Jorge de la Rocha:** aquel que me ha dado apoyo en todos los sentidos, que se le puede considerar un segundo padre, por apoyarme en darme una beca para poder terminar mi universidad.

***A la Lic. Alejandra Solano:** quien siempre me dice que trate de lograr lo que quiero, y me apoya con consultas que le hago.

***A mis compañeros y amigos de universidad:** aquellos que me han tenido la confianza de brindarme su amistad, ayudarme en algunos procesos tanto escolares, como en el ejercicio profesional, o bien en proceso de titulación, por mencionar: **a Erika Marlene suaste, Liz García Castro, a José Antonio Manríquez, a Yoselin Aguilar, Kary Acevedo, Arturo Arroyo, Andrés flores, Juan Carlos Gallardo, Sintia Lara, Mónica Escogido, Lupita Melesio, Fátima González, Lupita linares y Gaby Ramírez.**

***A mi Universidad** que me vio crecer intelectualmente **y profesores** los cuales gracias a su paciencia y buena cátedra aprendí lo que sé en este momento.

Índice

Introducción

Capítulo 1.

Nociones generales del derecho.

1.0.-	Etimología de la palabra derecho.	1
1.1.-	Ius naturalismo y ius positivismo.	2
1.2.-	Diferencia entre ius positivismo y ius naturalismo.	6
1.3.-	Declaración de los derechos humanos.	7
1.3.1.-	Derechos humanos en México.	9
1.4.-	Análisis del artículo 1 y su reforma.	13
1.5.-	Antecedentes del derecho laboral.	27
1.6.-	Concepto de trabajo.	30
1.7.-	Derechos de carácter laboral.	31

Capítulo 2.

El derecho laboral en México.

2.0.-	Derecho laboral mexicano.	37
2.1.-	Legislación laboral en México.	38
2.2.-	Relaciones jurídico laboral.	41
2.3.-	Derechos y obligaciones de los trabajadores y patrones.	42
2.4.-	Las obligaciones institucionales a cargo de los trabajadores.	48
2.5.-	Marco jurídico, derechos y obligaciones laborales para trabajadores y patrones.	51
2.6.-	Condiciones generales de trabajo.	52
2.7.-	Derechos laborales de la mujer.	54
2.8.-	Trabajadores de 14,16 y 60 años	54
2.9.-	Tipos de relaciones laborales.	55
2.10.-	Sujetos de las relaciones laborales.	59
2.11.-	El efecto de las relaciones de trabajo.	63

Capítulo 3.

Derecho procesal laboral.

3.0.-	Derecho individual del trabajo.	67
3.1.-	Derecho colectivo del trabajo.	67
3.2.-	Diferencias entre el derecho individual y colectivo del trabajo.	67
3.3.-	Derecho procesal del trabajo.	70
3.4.-	Derecho de coalición.	70
3.5.-	Tipos de sindicatos.	72
3.6.-	Libertad sindical.	73
3.7.-	Objetivos de las asociaciones profesionales.	74
3.8.-	Requisitos para la formación de un sindicato.	75
3.9.-	Federaciones y confederaciones.	82

Capítulo 4.
Derecho colectivo del trabajo.

4.0.-	Diferencias entre derecho de coalición y derecho de asociación.	84
4.1.-	El contrato colectivo.	87
4.2.-	Naturaleza jurídica del contrato colectivo.	88
4.3.-	Elementos del contrato colectivo.	88
4.4.-	Cláusulas de admisión y separación.	91
4.5.-	Suspensión, reanudación y terminación del contrato colectivo.	92
4.6.-	Causas de terminación del contrato colectivo de trabajo.	97
4.7.-	Titularidad del contrato colectivo.	97

Capítulo 5.
Intermediarios en las soluciones laborales.

5.0.-	Procedimiento para la obtención del contrato colectivo de trabajo.	98
5.1.-	Principios procesales del derecho del trabajo.	99
5.2.-	Juntas de conciliación y arbitraje.	103
5.3.-	Conflictos laborales.	106
5.4.-	Solución a los conflictos laborales.	107
5.5.-	La PROFEDET.	110
5.6.-	La reforma laboral en México.	116
5.7.-	La supremacía constitucional.	143
5.8.-	Control difuso.	144
5.9.-	Control concentrado.	145
5.10.-	Control de convencionalidad.	146

Conclusiones.

Bibliografía.

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación, surgió como la duda que tenía en relación a los contratos colectivos y los sindicatos.

Razón por la cual decidí indagar en este tema, toda vez que bajo el tenor de la supremacía constitucional y que a mi corta experiencia en el ámbito del derecho observaba que la misma supremacía quedaba inhibida por los legisladores en relación a la adición del sujeto laboral llamado empleado a un sindicato, en el mismo contrato colectivo.

Viendo que en la misma ley federal del trabajo, se da un conflicto de leyes en materia, y que si bien se ha dicho por mucho tiempo que las cláusulas de admisión y exclusión o separación son propiamente inconstitucionales.

Los legisladores y teniendo esa laguna de ley o contradicción de ley, no han sido capaces de derogar por completo este artículo 395 de la ley federal del trabajo.

Y bien a lo largo del mismo trabajo de investigación y bajo los principios procesales de trabajo, dentro de ellos el de instancia de parte, deja entre dicho que la supremacía constitucional debe ser tomada en cuenta para la promulgación de leyes.

Es por esto que dando pie en este trabajo al principio Pro persona y bajo la voluntad viciada del mismo empleado que se ve implicado en la aceptación para obtener la vacante laboral que está pidiendo.

También fue de suma importancia saber que los cambios de la reciente reforma laboral, solo pudieron quitar la cláusula de separación por la renuncia o por que los sindicatos dan de baja al mismo empleado.

¿Estaremos bajo el supuesto de que los sindicatos lejos de ayudar al trabajador, están afectándole tanto al trabajador como al empleador?

Será que los sindicatos pusieron este tipo de cláusulas que menciono para que se obtenga una mayor participación de los trabajadores y para que tengan protección, o estamos en tiempo donde el sindicato es solo una cuestión de intereses para algunos cuantos.

Capítulo 1.

1.0.- Etimología de la palabra Derecho.

Proviene de "directum", vocablo latino que, en su sentido figurado, significa lo que esta conforme a la regla, a la ley; es decir lo que no se desvía a un lado ni otro, lo que es recto.

En sus dos sentidos fundamentales la palabra derecho se utiliza de la siguiente manera:

A) como una facultad reconocida al individuo por la ley para llevar acabo determinados actos o un conjunto de leyes, o normas jurídicas, aplicables a la conducta social del individuo.

B) en su segunda acepción es el conjunto de reglas o disposiciones que rigen la conducta de los hombres en sociedad. Por tanto al conjunto de normas jurídicas vigentes en un tiempo o lugar determinados se les llama ejemplo derecho mexicano, derecho francés, derecho de la edad media.

Por lo antes expuesto retomamos que un significado es considerado como facultad y el otro como mandato o conjunto de mandatos.¹

¹ ELEMENTOS DE DERECHO, EFRAIN MOTO SALAZAR VIGESIMA SEXTA EDICION EDITORIAL PORRUA S.A. AV. REPUBLICA ARGENTINA, 15 MEXICO 1980 442

1.1.- **Ius Naturalismo y Ius Positivismo.**

Ius Naturalismo: el derecho natural surge de la naturaleza misma del hombre (por eso se llama natural). Permanece esencialmente el mismo, puesto que la naturaleza humana es siempre la misma; lo constituye un conjunto de normas o reglas anteriores a toda ley escrita y nace de la conciencia de los individuos.

Estas reglas, reveladas por la razón misma proceden al derecho positivo; aun antes de existir este, ya los grupos humanos se regían por reglas del derecho natural nacidas de la propia conciencia individual, y que en realidad se confundían con las normas morales.

El derecho natural tiene un carácter general, es decir, es común a todos los hombres y a todos los pueblos, es inmutable, esto quiere decir que no cambia de un pueblo a otro ni de una época a otra; constituye el ideal de lo justo, inclina la voluntad humana a dar a cada uno lo que pertenece. Sus principios se imponen al mismo legislador, ejercitando una influencia decisiva en la legislación positiva.

Podríamos definir al derecho natural diciendo que es un conjunto de máximas fundamentales en la equidad, la justicia y el sentido común, que se impone al legislador mismo y nace de las exigencias de la naturaleza biológica, racional y social del hombre.

En todas las legislaciones existen principios como estos: protección a la libertad de los hombres, castigo para quienes dañan o destruyen el orden social, protección dentro de la organización familiar, etc. Todas estas normas son de derecho natural.²

² ELEMENTOS DE DERECHO, EFRAIN MOTO SALAZAR VIGESIMA SEXTA EDICION EDITORIAL PORRUA S.A. AV. REPUBLICA ARGENTINA, 15 MEXICO 1980 442

Ius Positivismo: el derecho positivo es un conjunto de normas que regulan la conducta social de los individuos, susceptibles de recibir una sanción política, y que inspiradas en la idea de justicia, tienden a realizar el orden social.

Debemos aclarar que la definición anterior no abarca al derecho en sus dos aspectos, que ya hemos hablado, si no únicamente lo considera en su aspecto objetivo.

Al decir que el derecho es un conjunto de normas, queremos decir que se trata de un agrupamiento de ordenes o mandatos al afirmar que regulan la conducta social, nos hemos referido al hecho de que las reglas jurídicas se han creado no para la conducta privada de los individuos, si no para condicionar su vida dentro de la colectividad. El hombre aislado de los demás hombres no necesita del derecho; este aparece cuando entra en conflicto las actividades antagónicas de los individuos.

Decimos que las reglas de derecho son susceptibles de ser sancionadas políticamente porque el poder público interviene para hacerlas cumplir mediante el empleo de la fuerza, si fuere necesario, llegando hasta la imposición de un castigo, en el caso de que la norma jurídica sea violada.

Señalamos, por ultimo, que las reglas de derecho inspiradas en la idea de justicia tienden a realizar el orden social.

La justicia significa la voluntad firme y constante de dar a cada uno lo que le pertenece. Las normas de derecho, a fin de realizar el orden social, necesitan forzosamente estar inspiradas en la idea expuesta; de otro modo la coordinación de la vida en colectividad, finalidad suprema del derecho quedaría aniquilada.³

³ LEMENTOS DE DERECHO, EFRAIN MOTO SALAZAR VIGESIMA SEXTA EDICION EDITORIAL PORRUA S.A. AV. REPUBLICA ARGENTINA, 15 MEXICO 1980 442 PAG.

Características del Ius Naturalismo:

El derecho natural es el ordenamiento jurídico que nace y se funda en la naturaleza humana, no debiendo su origen, por tanto, a la voluntad normativa de ninguna autoridad, como ocurre con el derecho positivo. Es un conjunto de preceptos que se imponen al derecho positivo y que éste debe respetar. El derecho positivo está establecido y sancionado, para cada tiempo y cada comunidad social, por la voluntad del legislador, que representa la voluntad social; por lo tanto, se trata de un derecho variable, contingente, mientras que el derecho natural es un orden jurídico objetivo, no procedente de legislador alguno, que se impone a los hombres por su propia naturaleza; es objetivo e inmutable y conocido por la razón.

Por encima del derecho positivo, dimanante de un legislador, existe un derecho independiente, que se justifica en la exigencia misma de introducir en el concepto del derecho y del estado el valor fundamental y original de la persona humana, y colocar este valor en el vértice de todo el sistema jurídico.

Es necesario señalar que las normas que integran el derecho natural son de carácter jurídico, una realidad jurídica objetiva y no unos principios de carácter moral o religioso. El derecho natural constituye un verdadero ordenamiento jurídico, con sus mandatos y prohibiciones, independiente de la voluntad humana y de toda reglamentación positiva.

El carácter jurídico de los preceptos del derecho natural ha sido negado por las posturas positivistas. El derecho natural carece de positividad, por lo que debe, según los ius positivistas, negarse su realidad o su carácter normativo, ya que la positividad es una característica esencial del derecho. Frente a esto hay que distinguir entre derecho concreto, históricamente dado, que requiere efectivamente vigencia o positividad, y el derecho como realidad esencial e intemporal (a. Fernández-Galiano). El derecho natural está vigente a través de los ordenamientos concretos que lo incorporan, por lo que habrá de

afirmar su condición de tal derecho. El derecho natural es derecho, tanto por la estructura de sus normas (enunciados prescriptivos relativos a comportamientos) como por su obligatoriedad (el derecho natural es aceptado como objetivamente obligatorio).

Los principios del derecho natural se basan en la naturaleza humana. Pero actualmente, al hablar del concepto de derecho natural, se alude no sólo a la naturaleza del hombre, sino a un conjunto de realidades en las cuales se desarrolla la convivencia social (factores culturales, sociológicos, etc.).

El derecho natural es el fundamento del derecho positivo, es decir, éste está subordinado al natural. El derecho natural sirve al ordenamiento positivo de control y límite, y además de complemento. El derecho natural justifica la existencia y obligatoriedad del positivo, pero no es éste una mera repetición del primero, ya que los preceptos naturales son abstractos, generales y universales, de lo que nace la exigencia de la existencia de un derecho positivo concreto y adaptado a cada sociedad en cada tiempo, incorporando el valor de justicia subyacente en estos principios naturales.

Una expresión contemporánea -no única- del derecho natural se traduce con los derechos humanos fundamentales. Éstos se pueden definir como aquellos de los que es titular el hombre, no por graciosa concesión de las normas positivas, sino con anterioridad e independientemente de ellas, y por el mismo hecho de ser hombre, de participar de la naturaleza humana (a. Fernández-Galiano).

El fundamento de los derechos humanos se encuentra en el derecho natural. El derecho a la integridad moral y física, a la libertad, a la defensa legal, etc., constituyen una dotación jurídica básica igual para todos los hombres, por encima de toda discriminación. El origen de los derechos humanos no puede ser la constitución, ni un convenio internacional, ya que esto implicaría que pueden ser suprimidos o modificados libremente por el legislador

constituyente o por las autoridades firmantes de ese convenio. Por lo tanto, dejarían de ser derechos fundamentales intangibles.

La teoría de los derechos fundamentales supone, cualquiera que sea la terminología empleada (derechos del hombre, derechos fundamentales, derechos naturales...), la existencia de un ordenamiento superior, el derecho natural, que es su fundamento y justificación.⁴

1.2.- Diferencia entre Ius Positivismo y Ius Naturalismo.

A lo largo de la historia ha habido un debate sobre la construcción y fundamentación de los derechos humanos entre dos corrientes de pensamiento: el ius naturalismo y el positivismo.

El positivismo afirma que sólo es derecho aquello que está escrito en un ordenamiento jurídico. Por lo tanto, la única fuente del derecho, el único origen de la norma, se fundamenta en el hecho de que está por escrito y vigente en un país, en un determinado momento histórico. Es lo que se conoce como la ley positiva.

En cambio, el ius naturalismo sostiene que el origen de los derechos humanos no reside en la ley positiva, sino que parte de la naturaleza propia del ser humano, una naturaleza que es superior y precedente a cualquier ley positiva. Una definición clásica de ius naturalismo es la siguiente: el derecho natural es aquel que la naturaleza da a los seres humanos por el simple hecho de serlo. En el caso de las tradiciones religiosas, los derechos naturales son una de las características con las que dios dota a los seres humanos.

⁴[HTTP://WWW.ENCICLOPEDIA-JURIDICA.BIZ14.COM/D/DERECHO-NATURAL/DERECHO-NATURAL.HTM](http://www.ENCICLOPEDIA-JURIDICA.BIZ14.COM/D/DERECHO-NATURAL/DERECHO-NATURAL.HTM)

Hay que añadir, no obstante, que no existe un único tipo de ius naturalismo ni de positivismo: hablar de positivismo y ius naturalismo sin mencionar las distintas corrientes dentro de cada una de las dos tendencias, el desarrollo o evolución de estas posturas a lo largo de la historia, así como de los intentos de síntesis de algunas propuestas, implica una simplificación excesiva, pero que aquí es inevitable por razones de espacio.

Durante la elaboración de la declaración universal de los derechos humanos de 1948 se produjeron debates acerca de estas cuestiones, optándose finalmente por no mencionar el tema: en lo que se estaba de acuerdo era en la necesidad de proteger los derechos de las personas, y entonces no era imprescindible justificar la fundamentación de esta protección, sino sencillamente proclamarla.⁵

1.3.- Declaración de los derechos humanos.

La comisión de los derechos humanos de naciones unidas fue creada en 1946 y que inicio sus trabajos en enero de 1947 bajo la presidencia de Eleanor Roosevelt, tuvo como primer objetivo la elaboración de una declaración de los derechos del hombre y la redacción de dos proyectos de pacto, uno sobre derechos civiles y políticos, y otro sobre derechos económicos, sociales y culturales.

Como se ha señalado la declaración universal de derechos humanos fue adoptada por la ag. De la ONU el 10 de diciembre de 1948.

De los 58 países representados en la sesión de la asamblea 48 votaron en favor y ninguno en contra hubo 8 abstenciones.

⁵ [HTTP://WWW.AMNISTIACATALUNYA.ORG/EDU/ES/HISTORIA/INF-INTRO3.HTML](http://www.amnistiacatalunya.org/edu/es/historia/inf-intro3.html)

La declaración esta integrada por un preámbulo y treinta artículos en los que se establece los derechos humanos y las libertades fundamentales a los cuales tienen derecho todos los hombres y mujeres, en cualquier parte del mundo y sin discriminación alguna.

Proclama los siguientes derechos: derecho a la vida, la libertad y la seguridad de la persona, prohibición de la esclavitud y de la servidumbre, prohibición de torturas, tratos crueles, inhumanos o degradantes, derecho al reconocimiento de la personalidad jurídica, igualdad ante la ley, derecho a un recurso efectivo que ampare contra actos que violen sus derechos fundamentales, nadie podrá ser arbitrariamente detenido, preso ni desterrado, derecho a una audiencia publica justa por un tribunal independiente e imparcial, derecho a presumir la inocencia mientras no se pruebe la culpabilidad, prohibición de injerencias arbitrarias en la vida privada, familiar, domicilio o correspondencia, derecho a circular libremente y a elegir un lugar de residencia, derecho de asilo, derecho de nacionalidad, derecho a casarse y formar una familia, derecho de propiedad, derecho a la libertad de pensamiento de conciencia y de religión, libertad de opinión y expresión, libertad de reunión y asociación pacifica, derecho de toda persona a participar en el gobierno y funciones publicas de su país, derecho a la información del nivel de desarrollo del país donde reside, derecho a la seguridad social, derecho al trabajo y derechos laborales, derecho al descanso y disfrute del tiempo libre, derecho a un nivel de vida adecuado, que asegure la salud y bienestar, derecho a la educación, derecho a participar en la vida cultural de la comunidad , derecho a un orden social internacional, se destacan los deberes para con la comunidad, y por ultimo se destaca que la interpretación de la declaración no podrá ser usada para la suspensión de derechos o de libertades.⁶

⁶ DERECHO INTERNACIONAL PUBLICO LORETTA ORTIZ AHLF SEGUNDA EDICION, EDITORIAL OXFORD, SEGUNDA EDICION, 530 PAG.

1.3.1.- Derechos humanos en México.

Desde la creación de la CNDH en México en 1990 ha tenido como una de sus actividades prioritarias, atendiendo a su mandato legal, la difusión y promoción de la cultura de los derechos humanos, labor que a cumplido de distintas formas en sus 23 años de existencia; con la impartición de cursos, talleres, y diplomados sobre la materia a lo largo de toda la republica mexicana y con la distribución masiva de folletos, juegos infantiles, discos compactos, y en general toda clase de material informativo.

Se crea esta institución con la finalidad de la búsqueda y mejora de la defensa y protección, de los derechos humanos en México. Surge como un organismo desconcentrado de los estados unidos mexicanos, con su actividad prioritaria la tutela de los derechos humanos.

Dentro de los derechos humanos recae un concepto sumamente importante, es el de la dignidad humana, concepto que para Von wintrich, quien considera que el hombre es un ente ético espiritual que por su naturaleza consciente y libremente puede autodeterminarse, formarse y actuar sobre el mundo que lo rodea. Etimológicamente hablando la dignidad es un término que precede de ka palabra "valor" y significa el concepto como la materialización de un valor donde el hombre es un valor supremo

La dignidad en la constitución mexicana aparece citadas las normas de derechos fundamentales en el texto constitucional, aunque en 1917 se cambio el precepto de derechos humanos por garantías individuales con la intención de generar mayor fuerza para el respeto de estos mismos. En una delimitación entre derechos humanos y garantías individuales podemos entender por los primeros son atribuciones del ser humano, y las segundas son la plasmación de estas atribuciones es decir son una consagración jurídico positiva. Sin embargo la intención del constituyente de 1917 se ha visto con un desarrollo pobre que durante casi un siglo, comúnmente estuvo

basado en la conveniencia practica de la reglamentación de la dignidad de la persona humana y no al interés de la tutela de la dignidad humana, dentro del texto constitucional no se hizo de manera inmediata la adaptación de la palabra dignidad si no que a través de varias reformas se fue integrando siendo de los mas notorios el articulo 1,2 y 4 constitucional, pero no solo México ha dispuesto la dignidad humana dentro de su texto constitucional, el estado ha anexado los tratados internacionales que si bien tienen mayor jerarquía que las leyes federales tienen un mismo rango inferior que la misma constitución federal según el criterio jurisprudencial de la SCJN en 1999 .

El diario oficial de la federación publico el 10 de junio del 2011 el decreto alas reformas a la constitución en materia de derechos humanos, modificándose el titulo del capítulo primero a "de los derechos humanos y sus garantías, reformándose o adicionando 11 artículos constitucionales. Para entender la importancia de la trascendencia de esto remitámonos a un análisis breve de la situación de los textos constitucionales de nuestro país, en 1846 se puede observar que se delimita el poder al estado y se trata de establecer con mayor claridad garantías para los ciudadanos, y los mecanismos para su protección; se continua en 1857 el establecimiento del titulo de los derechos del hombre, pasando esto en 1916-1917 vuelve un cambio que ya hemos mencionado con anterioridad la modificación al titulo primero de la carta magna nacional y que llevo por nombre "de las garantías individuales", la creación de la CNDH en 1990 que ayudaron a la nueva reforma de 2011.

Dentro de los textos constitucionales anteriores no mencionamos el de 1824 por que este no tenía un apartado para los derechos del hombre a diferencia de la constitución de Aptzingan texto que fue tomado en cuenta en 1857 y posteriormente incluido en la de 1917. Sin embargo no por que la constitución de 1824 no contuviera un espacio delimitado para los derechos del hombre no quiere decir que estos no estuvieran presentes, puesto que al en la primera constitución del México independiente se omiten las diferencias entre castas.

En 1846 los federalistas reasumen el poder nacional y restauran la constitución bajo un nuevo constituyente dentro de los cuales se destaca a Manuel Crescencio rejón y mariano otero, se dio pie a un acta constitutiva y de reformas a la misma, dentro de esta nueva constitución aparece el derecho votar, y para garantizar el respeto de los derechos del hombre la constitución reconoce una ley fijara las garantías individuales de libertad, seguridad propiedad e igualdad y estableció los medios para hacerlas efectivas.

Ya en 1857 después de la salida de Antonio López de santa Anna el país se ve de nuevo implicado en la instauración de un nuevo poder constituyente para una vez mas retomar la constitución de 1824 ya actualizada por la de 1846 y con aspectos relevantes a 1856 se decreta la de 1857 donde en el titulo primero que llevo por nombre "de los derechos humanos" reconoce dentro de sus primeros 29 Art. Las garantías y derechos de los ciudadanos siendo el Art. 1 el que reconoce los derechos del hombre son la base y objeto de las instituciones, la libertad de la persona y la prohibición a la esclavitud así como la remuneración por los trabajos desempeñados, la libertad d expresión, pensamiento, redacción y publicación, de correspondencia, asociación, propiedad, petición, transito, potación de armas y el no reconocimiento de títulos de nobleza ni honores hereditarios, la prohibición de extradición de reos políticos o personas que hayan sido esclavos, prohibición de cárcel por deudas de carácter civil, molestias a al individuo en su persona y su domicilio y familia, prohibición de torturas o maltratos, multas excesivas, abolición de la pena de muerte y la suspensión de garantías por el poder ejecutivo a los individuos excepción a las que aseguren la vida del hombre.

En 1917 una serie de movimientos locales(la revolución mexicana), tras la destitución de Porfirio Díaz y con el plan de Guadalupe, Venustiano carranza con el proyecto de reformas a la constitución de 1917, que es de carácter ius positivista se retira el nombre o el titulo de "derechos humanos" ya que se consideraba que estos mismas no habían sido respetados por los lideres

políticos establecidos en el mando del país, y como ya hemos dicho tratando de dar un mayor realce a estos se propuso el nombre: "de las garantías individuales" y en el artículo 1 se establece que todos los individuos en los estados unidos mexicanos gozaran de las garantías individuales y que no se podrán suspender si no en los casos y condiciones que ella misma establece.

Dentro de esta misma constitución se aprecian los derechos colectivos y sociales dentro de los cuales los más importantes son el 3 en materia de educación, el 27 en materia agraria y el 123 en materia laboral.

Ya en el 2011 tras casi un siglo de la constitución vigente establecida, el 8 de marzo de el 2011 se aprueba una minuta con relación a los derechos humanos la cual contenía todas las observaciones y cambios al texto constitucional, finalmente el 23 de marzo de 2011 se aprueban todos los contenidos compensados en las dos cámaras con excepción del 12, del apartado b del 102, y una vez aprobado se mando desde el senado a las 32 legislaturas locales para lo conducente a discusión y aprobación, posteriormente a principios de junio se recibe la aprobación de 22 legislaturas locales por lo que cumpliéndose el requisito de contra con la mitad mas uno del total de las legislaturas, se procedió a la promulgación con fecha de 9 de junio del 2011, y de nueva cuenta la modificación del titulo primero.⁷

⁷ DERECHOS HUMAOS MEXICO, REVISTA DEL CENTRO NACIONAL DE DERECHOS HUMANOS, AÑO 2 , NUM 6, 2007,

1.4.- Análisis del artículo 1 y su reforma.

1. Lenguaje de los derechos humanos e importancia de la reforma:

Sin duda, la incorporación del lenguaje de los derechos humanos a la constitución, así como el reconocimiento explícito de la vigencia de los derechos humanos de fuente internacional, permitirán actualizar nuestro texto constitucional, al menos en cierta medida, ante el rezago que padecía sobre el particular no sólo en relación con constituciones europeas sino, incluso, con las de la gran mayoría de los países latinoamericanos.

Así mismo, desempeñará una función didáctica para los justiciables y los órganos jurisdiccionales, contribuyendo a una más clara y efectiva exigibilidad y protección de los derechos humanos ante la jurisdicción interna.

En todo caso, es mejor contar con una constitución con terminología moderna y criterios explícitos para no depender del compromiso garantista de jueces altamente capacitados sino, en forma expresa desde el nivel constitucional y sin pretextos, establecer la incorporación obligatoria de parámetros internacionales en el respeto y protección de los derechos humanos, razón por la cual sí cabría hablar de un nuevo modelo —ahora explícito, más amplio y necesariamente más eficaz— para la impartición de justicia en el ámbito de los derechos humanos.

Es urgente que ambas cámaras del congreso de la unión se aboquen a expedir la legislación secundaria reglamentaria de los preceptos constitucionales que se reforman. En este sentido, en los plazos previstos en los artículos transitorios habría que expedir una ley de reparación a las víctimas de violación a sus derechos humanos o modificación de la ley federal de responsabilidad patrimonial del estado (transitorio segundo, en relación con el párrafo tercero del artículo 1º); ley de asilo (transitorio tercero, en relación con el artículo 11); ley reglamentaria para la suspensión de

garantías (transitorio cuarto, en relación con el artículo 29); ley para la expulsión de extranjeros (transitorio quinto, en relación con el artículo 33), y reformas a la ley de la comisión nacional de los derechos humanos (transitorio octavo, en relación con el artículo 102, apartado b). Por su parte, los órganos constituyentes y legislativos locales deberán expedir, en su oportunidad, las reformas a sus respectivas constituciones y leyes del organismo público de derechos humanos de cada entidad federativa (transitorio séptimo, en relación con el artículo 102, apartado b).

Ciertamente, hubiera sido deseable que, desde el texto constitucional, se incorporase alguna disposición más explícita respecto del carácter vinculatorio en el ámbito interno de las resoluciones emanadas de organismos internacionales de derechos humanos establecidos en instrumentos internacionales ratificados por México. En todo caso, se estima que habría suficiente sustento constitucional para expedir también la que se podría denominar ley para la ejecución de sentencias internacionales, con el objeto de establecer los mecanismos para asumir cabalmente los compromisos que, en ejercicio de su soberanía, el estado mexicano ha adquirido con la comunidad internacional y, en particular, por lo que se refiere al sistema interamericano de promoción y protección de los derechos humanos, con los estados parte de la organización de estados americanos.

2. Cláusula abierta para reconocer derechos humanos de fuente internacional:

Como se anticipó, es positivo que desde el epígrafe del capítulo 1 y, de manera destacada, el primer párrafo del artículo 1º constitucional se confiera rango constitucional a nuestros derechos humanos y se establezca una cláusula abierta para reconocer como tales no sólo los contenidos en la propia constitución, sino los provenientes de los tratados internacionales en que nuestro país sea parte, fortaleciendo así su estatus como límites no negociables frente a la actuación del estado.

En estricto sentido, este tipo de cláusula no sería del todo necesaria, pues, como bien lo ha señalado desde hace tiempo el anterior juez mexicano y presidente de la corte interamericana de derechos humanos, doctor Héctor Fixzamuño, los tratados internacionales, una vez cumplidos sus requisitos formales y materiales, constituyen derechos humanos nacionales de fuente internacional, lo que implica su obligatoriedad y aplicabilidad en el ámbito doméstico.

Sin embargo, dicha cláusula abierta, que contempla de manera explícita nuevos derechos humanos diversos a los contenidos en la constitución, favorece, desde la perspectiva del derecho interno, el reconocimiento y defensa de los derechos provenientes de fuente internacional. Como advierte el reciente juez mexicano y, en su momento, también presidente de la propia corte interamericana, doctor Sergio García Ramírez, es imprescindible que se abra en la mayor medida "la puerta para el tránsito de la corriente internacional hacia el ámbito nacional, sin debates que impidan o demoren la incorporación".

Una de las modificaciones de la cámara de diputados al proyecto de artículo 1º previamente aprobado por la cámara de senadores fue que los derechos humanos susceptibles de goce y protección en nuestro país no sólo sean, además de los previstos en la constitución, los establecidos en "los tratados internacionales sobre derechos humanos de los que el estado mexicano sea parte", sino, más bien, que se incluyan todos aquellos contenidos en cualquier tratado internacional, independientemente de que sea especializado o no en derechos humanos, lo cual resulta acertado. Aun cuando es claro que a la misma conclusión se habría podido llegar a través de una eventual interpretación garantista por parte de los órganos jurídico-aplicadores, el que con dicha modificación ya no se deje margen a una interpretación distinta cabe considerarlo afortunado.

De esta manera, nuestro texto constitucional se pone en sintonía con la terminología del derecho internacional de los derechos humanos y brinda

claridad no sólo a las autoridades de los tres órdenes de gobierno que están llamadas a respetarlos y protegerlos, sino a los propios gobernados, teniendo en cuenta que éstos son los principales lectores de la constitución y no se deben escatimar esfuerzos en hacerla clara y precisa para generar conciencia de su alcance, en tanto que el respeto y protección de los derechos humanos deberá ajustarse a parámetros internacionales.

3. Jerarquía de los tratados internacionales de derechos humanos:

Al respecto, se hace explícito el bloque de protección de los derechos humanos en el ordenamiento jurídico mexicano. En este sentido, los tratados internacionales que establezcan derechos humanos en que el estado mexicano sea parte, se incorporan al bloque de constitucionalidad o coto vedado, según el cual ningún poder constituido está en posibilidad de restringirlos o suspenderlos, salvo en los casos de emergencia y los condicionamientos establecidos en la propia constitución.

Es oportuno mencionar que, de manera también atinada en la propuesta de reforma y atendiendo a lo previsto en el artículo 27 de la convención americana sobre derechos humanos, se puntualizan en el proyecto de nuevo artículo 29 constitucional los derechos humanos que bajo ninguna circunstancia podrán suspenderse.

Lo relevante es que, a diferencia de lo previsto en la tesis aislada LXXVII/99 de nuestra suprema corte de justicia de la nación, la propuesta de reforma distingue entre los tratados internacionales que contemplan derechos humanos, los cuales formarían parte del bloque de constitucionalidad, y otro tipo de tratados internacionales, los cuales guardarían un nivel inferior al constitucional.

Lo anterior encuentra sustento, entre otros argumentos, en el principio de que los compromisos internacionales son asumidos por el estado mexicano en su conjunto y comprometen a todas las autoridades frente a la comunidad internacional, por lo que en esta materia no existe limitación de competencias

entre la federación y las entidades federativas. Cabe destacar que, incluso con el marco constitucional precedente, algunos tribunales colegiados de circuito llegaron a interpretar que los tratados internacionales sobre derechos humanos tienen un nivel equivalente al de la constitución. De manera similar, tanto la corte de constitucionalidad de Colombia como la sala constitucional de la corte suprema de justicia de Costa Rica y la corte suprema de justicia de República Dominicana han sostenido que los instrumentos internacionales de derechos humanos forman parte del bloque de constitucionalidad o tienen un valor similar al de la constitución.

4. Principio de interpretación conforme

La primera parte del segundo párrafo del proyecto de artículo 1º establece expresamente que "las normas relativas a los derechos humanos se interpretarán de conformidad con esta constitución y con los tratados internacionales de la materia".

Desde el dictamen aprobado por el senado se justifica la inclusión del principio de interpretación conforme con el argumento de que resulta el más adecuado para llevar a cabo una armonización del derecho doméstico con las disposiciones internacionales, ya que permite "una aplicación del ordenamiento internacional con el objeto de llenar las lagunas existentes, sin que esto signifique, en ningún momento, la derogación o desaplicación de una norma interna".

Fix-Zamudio afirma, con razón, que la interpretación conforme es un instrumento que se aplica constantemente por tribunales, cortes y salas constitucionales "aun cuando esta aplicación no sea consciente por parte de dichos juzgadores". Ello muestra que no es indispensable un reconocimiento expreso en la ley o en la constitución para poder aplicar la citada técnica.

De hecho, cabe mencionar que diversos tribunales colegiados de circuito acuciosos y con vocación garantista, así como el tribunal electoral del poder judicial de la federación desde su conformación anterior, con base en el

orden jurídico entonces en vigor, llegaron a sustentar diversas interpretaciones de conformidad no sólo con la constitución sino, incluso, con tratados internacionales suscritos y ratificados por México que consagran derechos humanos. Así, por ejemplo, la procedencia del juicio para la protección de los derechos político electorales del ciudadano contra actos de partidos políticos tuvo un origen pretoriano, formulándose una interpretación de la ley general del sistema de medios de impugnación en materia electoral de conformidad no sólo con el artículo 17 constitucional sino con el artículo 8º de la convención americana sobre derechos humanos, que establece el derecho de toda persona a ser oída por un tribunal competente, independiente e imparcial, previamente establecido en la ley, para la determinación de sus derechos, máxime —se decretó en la ejecutoria correspondiente— la habitual posición de predominio de los partidos políticos ante sus militantes.

Por lo que se refiere al ámbito de los tribunales colegiados de circuito, es pertinente citar la siguiente tesis aislada:

El principio Pro homine, que implica que la interpretación jurídica siempre debe buscar el mayor beneficio para el hombre, es decir, que debe acudir a la norma más amplia o a la interpretación extensiva cuando se trata de derechos protegidos y, por el contrario, a la norma o a la interpretación más restringida cuando se trata de establecer límites a su ejercicio, se contempla en los artículos 29 de la convención americana sobre derechos humanos y 5º del pacto internacional de derechos civiles y políticos, publicados en el diario oficial de la federación el siete y el veinte de mayo de mil novecientos ochenta y uno, respectivamente. Ahora bien, como dichos tratados forman parte de la ley suprema de la unión, conforme al artículo 133 constitucional, es claro que el citado principio debe aplicarse en forma obligatoria.

Sin embargo, con una solución como la prevista en el segundo párrafo del artículo 1º constitucional de manera similar a lo que ocurre en Bolivia, Colombia, Haití y Perú, la cual ya se contemplaba en la iniciativa relacionada

con la nueva ley de amparo, en el sentido de prever expresamente la obligación de interpretar las normas relativas a los derechos humanos en conformidad con la constitución y los tratados internacionales de la materia, se obtiene mayor certeza y posibilidades de aplicación por parte de todo órgano jurisdiccional no exclusivamente los pertenecientes al poder judicial de la federación, como de manera equívoca se aduce en el dictamen aprobado por el senado.

En efecto, a través del principio de interpretación conforme se abre la posibilidad explícita de que el órgano jurisdiccional analice las diversas normas del orden jurídico nacional a la luz no sólo de la constitución, sino de las normas de derechos humanos consagradas en los tratados internacionales de los que México sea parte. De nuevo nos encontramos con una figura que si bien no resultaba indispensable preverla de manera expresa, en tanto que los conflictos de normas entre la constitución o los tratados internacionales y las leyes son los mismos antes y después de esta posible reforma, su inclusión puede auxiliar explícitamente al juez para resolver dichas antinomias de manera respetuosa con el legislador democrático.

5. Principio Pro persona:

En la parte final del segundo párrafo del artículo 1º constitucional se establece que la interpretación de las normas de derechos humanos debe realizarse "favoreciendo en todo tiempo a las personas la protección más amplia"

De este modo, la cámara de diputados insistió en incorporar en forma expresa el principio Pro persona, cuya supresión por la cámara de senadores había generado dudas en algunas personas sobre su vigencia en nuestro orden jurídico. En realidad, cabe tener presente que al reconocerse los derechos humanos de fuente internacional desde el texto previamente en vigor, dicho principio Pro persona debía estimarse vigente y aplicable en el

orden jurídico mexicano, como lo habían sostenido desde antes diversos tribunales colegiados de circuito, el tribunal electoral del poder judicial de la federación, así como algunos ministros.

Desde la perspectiva interamericana, es en el artículo 29 de la convención americana sobre derechos humanos donde se considera consagrado el principio Pro homine o Pro persona, el cual es "un criterio hermenéutico [...], en virtud del cual se debe acudir a la norma más amplia, o a la interpretación más extensiva, cuando se trata de reconocer derechos protegidos, e inversamente, a la norma o a la interpretación más restringida cuando se trata de establecer restricciones permanentes al ejercicio de los derechos o su suspensión extraordinaria"

En este sentido, la corte interamericana de derechos humanos, en su opinión consultiva, estableció que en virtud de la regla contenida en el artículo 29 de la convención, "si a una misma situación son aplicables la convención americana y otro tratado internacional, debe prevalecer la norma más favorable a la persona humana". Por su parte, la comisión interamericana de derechos humanos ha sostenido que "este principio, conocido como Pro homine, obliga al estado a aplicar la norma que sea más favorable al reconocimiento de los derechos del individuo", y "rige como pauta interpretativa de la convención, y en general en el derecho de los derechos humanos".

Así, aun cuando había argumentos sólidos para sostener su aplicabilidad desde antes, con la adición del órgano revisor de la constitución al párrafo que se comenta será evidente que los juzgadores nacionales se encuentran obligados a observar la interpretación que la corte interamericana otorgue a los derechos humanos en el caso de que ésta sea más protectora que la interpretación realizada en sede interna al respectivo derecho. De no incorporar en sus sentencias esta interpretación más favorable, los juzgadores nacionales incumplirían lo dispuesto en el artículo 29 de la convención americana, sin perjuicio también de lo previsto en el artículo 2º

de la referida convención (al no realizar un control de convencionalidad) y del principio pacta sunt servanda contenido en la convención de Viena sobre derecho de los tratados (al no cumplir con las obligaciones pactadas en el tratado) —ya no se diga del artículo 1º constitucional, de ser reformado—.

6. Obligaciones de las autoridades en materia de derechos humanos y principios aplicables:

El nuevo párrafo tercero del artículo 1º establece la obligación de las autoridades de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos en conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad. Este mandato hacia todas las autoridades abarca las obligaciones generales de un estado de acuerdo con el derecho internacional y constituye un punto de apoyo para el desarrollo de los derechos económicos, sociales y culturales. Aunque estrictamente no haya un cambio normativo, este párrafo utiliza un lenguaje moderno y armónico con los instrumentos internacionales, cuya claridad puede arrojar luz al momento de aplicar la constitución y diseñar políticas públicas.

Así mismo, el reconocimiento constitucional de la concepción de los derechos humanos como interdependientes e indivisibles con un desarrollo progresivo puede ser sumamente útil para deshacernos por fin de la concepción, ya muy superada al día de hoy pero aún presente en algunos sectores de la doctrina científica mexicana, consistente en que los derechos sociales son meramente retóricos o "normas programáticas" que no vinculan a las autoridades. El argumento utilizado para defender ese punto de vista es que los derechos sociales no pueden ser exigidos jurisdiccionalmente, y lo que hay detrás es la confusión entre los derechos y sus garantías, la cual ya ha sido refutada por Luigi ferrajoli.

Así, por ejemplo, los derechos fundamentales consagrados constitucionalmente consistentes en expectativas negativas de no

interferencia (como, por ejemplo, el derecho de libertad de expresión) establecen "límites", es decir, prohibiciones de afectación, cuya violación produce contradicciones normativas; igualmente, los derechos fundamentales consistentes en expectativas positivas (como los derechos sociales) imponen "vínculos", esto es, obligaciones prestacionales, cuya inobservancia acarrea lagunas. De acuerdo con Ferrajoli, "ninguna mayoría, ni siquiera por unanimidad, puede legítimamente decidir la violación de un derecho de libertad o no decidir la satisfacción de un derecho social".

La inclusión de estos principios resulta conveniente para superar aquella concepción y constituir un criterio de orientación para la protección y defensa efectiva de los derechos humanos en su totalidad y de manera indiscriminada.

Asimismo, la parte final del tercer párrafo del artículo 1º establece que el estado deberá prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos, en los términos que establezca la ley (ya sea la que se podría denominar ley general de reparación a las víctimas de violación a sus derechos humanos, con vigencia tanto en el ámbito federal como en el de las entidades federativas, o la modificación de la ley federal de responsabilidad patrimonial del estado, si bien en este último caso habría necesidad de que las respectivas entidades federativas regularan lo conducente en su ámbito de competencia).

Esta disposición también recoge textualmente las obligaciones internacionales adquiridas por México y constituye un arma explícita en los tribunales para hacer valer el deber de reparación. Aun cuando pudiera interpretarse que en este último deber se contempla, hubiera sido deseable —como se adelantó— una mención expresa a la validez y obligatoria ejecución de sentencias internacionales, como se preveía en la iniciativa de 2007 que recogía la propuesta de reforma constitucional elaborada por organizaciones de la sociedad civil y académicos especialistas en derechos humanos. En todo caso, cabría ponderar si podría regularse lo

correspondiente en alguno de los ordenamientos a que se refiere el párrafo que antecede o, de plano, expedir una ley general para la ejecución de sentencias internacionales, de manera similar a como se ha procedido en Colombia y Perú.

Si nos vamos a tomar en serio el sentido, alcance e implicaciones de la reforma en comento, resulta esencial que todos los órganos del poder público, en el ámbito de sus respectivas competencias, cumplan cabalmente con lo decretado por las sentencias internacionales que han fincado responsabilidad al estado mexicano. Es claro que cualquier desacato o demora en el cumplimiento constituye una persistente violación no sólo a los derechos humanos involucrados sino a los instrumentos internacionales suscritos y ratificados por México.

7. Control de la convencionalidad

Aun cuando la reforma constitucional que se comenta sea omisa sobre el particular, cabe recordar que la corte interamericana de derechos humanos ha afirmado en diversas oportunidades la pertinencia de un control de la convencionalidad por parte de los jueces nacionales. En efecto, de acuerdo con la corte interamericana, "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". Dicho principio, recogido en el artículo 2º de la convención americana sobre derechos humanos, establece la obligación general de los estados de adecuar su derecho interno a las disposiciones de la misma para garantizar los derechos previstos en ella,²² lo cual implica también que las medidas de derecho interno han de ser efectivas (principio de *effet utile*).

Asimismo, la corte interamericana ha interpretado que tal adecuación, que se debe realizar por virtud del artículo 2º, implica la adopción de medidas en dos vertientes, a saber: "I) la supresión de las normas y prácticas de cualquier

naturaleza que entrañen violación a las garantías previstas en la convención o que desconozcan los derechos allí reconocidos u obstaculicen su ejercicio, y II) la expedición de normas y el desarrollo de prácticas conducentes a la efectiva observancia de dichas garantías" (el destacado es del autor de estas líneas).

Respecto de esta última vertiente, que es la que más interesa en esta ocasión, la corte interamericana ha sostenido que

Cuando un estado ha ratificado un tratado internacional como la convención americana, sus jueces, como parte del aparato del estado, también están sometidos a ella, lo que les obliga a velar porque los efectos de las disposiciones de la convención no se vean mermados por la aplicación de leyes contrarias a su objeto y fin, y que desde un inicio carecen de efectos jurídicos. En otras palabras, el poder judicial debe ejercer una especie de "control de convencionalidad" entre las normas jurídicas internas que aplican en los casos concretos y la convención americana sobre derechos humanos. En esta tarea, el poder judicial debe tener en cuenta no solamente el tratado, sino también la interpretación que del mismo ha hecho la corte interamericana, intérprete última de la convención americana (el resaltado es del autor de estas líneas).

Es así como los estados parte de la convención americana se encuentran obligados, de acuerdo con su artículo 2º, a adoptar las medidas de derecho interno necesarias para hacer efectivos los derechos y libertades reconocidos por dicha convención, en el entendido de que dichas medidas, por el propio dispositivo convencional, no se restringen a las "legislativas", sino también a las de "otro carácter", las cuales, como se ha visto, han sido precisadas en la jurisprudencia de la corte en el sentido de incluir la interpretación judicial de los derechos humanos conforme a los estándares internacionales de protección previstos en la convención americana sobre derechos humanos.

Tal prescripción ha propiciado que diversos organismos de justicia constitucional de América latina no sólo reconozcan como obligatoria la jurisprudencia interamericana sobre derechos humanos sino la pertinencia de ejercer un control de la convencionalidad respecto de leyes que no se ajusten a la misma. Por lo que se refiere a nuestro país, por ejemplo, no sólo la sala superior del tribunal electoral del poder judicial de la federación²⁶ y el primer tribunal colegiado en materias administrativa y del trabajo del décimo primer circuito del poder judicial de la federación sino, incluso, el tribunal de justicia administrativa de Michoacán llegaron a ejercer, atinadamente, un control de la convencionalidad desde la vigencia del texto anterior.²⁷ en el mismo sentido, en su trascendente resolución relacionada con la ejecución de la sentencia de la corte interamericana de derechos humanos recaída en el caso radilla vs. México, la suprema corte de justicia de la nación, el 12 de julio de 2011, también estableció la pertinencia de un control difuso de la convencionalidad por parte de todos los órganos jurisdiccionales de nuestro país.

8. Corolario:

Finalmente, cabe insistir en que uno de los rasgos más importantes de la reforma es que, al reconocer explícitamente la protección constitucional de los tratados internacionales de derechos humanos desde el artículo 1º, se convierte en una motivación, legitimación, e incluso obligación para los operadores jurídicos de incorporar parámetros internacionales en su actuar. En muchas ocasiones se observaba cierta reticencia por parte de jueces para la inclusión de tratados internacionales como fundamento de sus sentencias. La reforma constituirá un avance en la recepción paulatina en el ámbito interno de criterios protectores de derechos humanos de fuente internacional a través de la labor jurisdiccional

En la medida en que lo anterior se realice cada vez más con mayor eficacia no sólo se estará cumpliendo con las obligaciones internacionales asumidas

por nuestro país, sino que se estará ampliando el ámbito y la vigencia de los derechos humanos de los mexicanos, propiciando que los organismos internacionales y, en particular, los interamericanos asuman un papel subsidiario y complementario de los órganos nacionales, según el diseño original, toda vez que son estos últimos los principales garantes de los derechos humanos establecidos tanto en el ámbito interno como en la convención, generando su protección efectiva y la de la dignidad de la persona, eje rector, razón toral y valor fundamental de todo estado constitucional democrático de derecho.⁸

⁸ Rev. IUS vol.5 no.28 Puebla jul./dic. 2011

1.5.- antecedentes del derecho laboral.

El trabajo que predominó en la edad antigua fue bajo la forma de esclavitud, donde quien lo realizaba no era una persona sino un ser humano, objeto de derecho, carente de los mismos, y proporcionaba un alto grado de rédito económico, ya que no se remuneraba, pues el esclavo trabajaba para su dueño, que había invertido dinero en su compra, o había fructificado de una esclava suya. Esta forma persistió hasta el siglo XIX.

Había algunos trabajos en esta etapa que eran más prestigiosos que otros, como el de los escribas en Egipto, o los escultores o constructores de templos, cuyas actividades estuvieron protegidas en el código de Hammurabi.

Las actividades agrícolas si bien fueron fundamentales para la economía antigua y medieval, no colocaron a quienes las ejercían en un lugar de privilegio, sino más bien era considerada como una actividad que sustentaba a las clases más calificadas. Así, en la edad media, existía una distribución de funciones entre quienes peleaban para salvaguardar a todo el reino en su defensa (los nobles) los que rezaban para el bien de todo (el clero) y los que trabajaban para todos (los campesinos) que alimentaban a aquellos que no producían.

En la etapa medieval el trabajo estaba a cargo de los vasallos, siendo los siervos de la gleba, los últimos de la cadena, que estaban tan unidos a la tierra que trabajaban, que se vendían junto a ella. Las actividades independientes se reglaban a través de los gremios.

En la edad moderna, cobró auge la actividad comercial, con las nuevas tecnologías que dieron origen al despegue industrial, y al nacimiento del capitalismo. Junto al trabajo asalariado, y a la revolución industrial, creció la explotación de los trabajadores fabriles, sin leyes protectoras, por lo que sus condiciones de trabajo eran insalubres, sin protección de la maternidad, ni de

la familia, ni del trabajo de menores; sin descansos y con jornadas laborales agotadoras.

Es a partir de esta inequidad, y como reacción a ella, que comenzó a gestarse el derecho laboral. El socialismo denunció los abusos contra los trabajadores, promoviendo la abolición de la propiedad privada de los medios productivos. Carlos Marx y Federico Engels en su “manifiesto comunista” de 1848, realizan una denuncia al trabajo de la sociedad capitalista, que produciría la alienación del trabajador. La revolución rusa de 1918 dictó la “declaración de derechos del pueblo trabajador y explotado”.

La primera guerra mundial exigió la existencia de trabajadores en las fábricas de armamentos, donde se les otorgó ciertas concesiones. Al firmarse el tratado de Versalles en 1919 como culminación de esta contienda mundial, se creó la O.I.T. (organización internacional del trabajo). La constitución de México de 1917, y la de Weimar, en 1919 en Alemania proclamaron los derechos sociales. En América latina los primeros países en incorporar la protección legal de los trabajadores fueron Uruguay (1934) y Cuba (1940).

Roma:

Los collegia opificum de Roma a los que curiosamente refirieron todos los laboristas en los antecedentes del derecho laboral eran simples asociaciones de carácter religioso y mutualista que en forma alguna tiene relación con el derecho del trabajo, debido a que la institución de la esclavitud hacía imposible rescatar a los económicamente débiles del abandono jurídico en que se encontraban, por ello se ha dicho y a nuestro juicio con toda razón que la historia del trabajo no es en sí misma otra cosa que la historia del hombre en la búsqueda de su progreso, de su libertad y de su seguridad.

España:

Se tiene como antecedente el sistema de los gremios, estas corporaciones en el viejo continente disfrutaron de una gran autonomía y derecho para dictar en el terreno de la economía para regular las relaciones de trabajo de los compañeros y aprendices valía por voluntad de ellos sin necesidad de homologación alguna, estas corporaciones fueron por lo menos en un principio un instrumento de libertad, este sistema de los gremios en la colonia fue sensiblemente distinto al régimen corporativo europeo.

Francia:

Los corps de metiera que aparecieron en Francia durante la edad media y que eran corporaciones de maestros, compañeros y aprendices tampoco pueden ser equiparados a las asociaciones obreras o patronales que regula el derecho laboral, ya que los maestros eran titulares de todos los derechos y los aprendices de los sujetos de todas las obligaciones, en el año de 1884 tuvo lugar la consolidación del derecho del trabajo francés con el reconocimiento del derecho de los obreros a la asociación profesional.

Inglaterra:

Aquí se origina con la llamada revolución cartista, por las cartas dirigidas al parlamento de 1824, cuando verdaderamente apareció el derecho del trabajo el parlamento inglés reconoció el derecho de asociación a los obreros, que así formaron las trade unions o sindicatos en 1824, estableciendo más tarde una legislación obrera que pusiera fin a los males de la clase trabajadora.

Alemania:

El canciller de hierro Bismarck, había sentado las bases de un derecho del trabajo y en 1890, se crea una jurisdicción laboral encargada de conocer los conflictos individuales del trabajo.

1.6.- Concepto de trabajo.

Sinónimo de actividad provechosa, de esfuerzo dirigido a la consecución de un fin valioso.

La historia del trabajo es, sin duda alguna, la historia del hombre, no podemos concebir que el hombre pueda haber vivido en algún momento sin trabajar, desde el antiguo testamento donde dios condena a adán y Eva a sacar de la tierra su alimento "con grandes fatigas". Para Aristóteles el trabajo es una actividad propia de los esclavos, los señores habrán de ocuparse de la filosofía y la política, Carl Marx lo compara como una mercancía, ni mas ni menos que la "fuerza de trabajo, es, pues, una mercancía mas ni menos que el azúcar. Aquella se mide con el reloj, ésta con la balanza.

En el tratado de Versalles, la declaración universal afirma que el principio rector del derecho internacional del trabajo consiste en que el trabajo no debe ser considerado como mercancía o artículo de comercio, esta declaración, fundamental para los derechos.

En la nueva ley federal se consagra que es un derecho y un deber social, por tanto debe exigir un respeto a las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y el nivel económico decoroso del trabajador y de su familia.

El derecho laboral no solo se concibe como la gestación de trabajo remunerada, al derecho laboral le interesa el hombre, como merecedor de protección; atiende especialmente y prohíbe que los menores participen en el campo de trabajo para proteger su salud y desarrollo, procura la seguridad social que intenta la protección integral al trabajador defendiéndole de los riesgos de trabajo.⁹

⁹ DERECHO DEL TRABAJO TOMO 1RO, SEXTA EDICION, EDIT. PORRUA, AV DE LA REPUBLICAA ARGENTINA 15,MEXICO 1986,NESTOR DE BUEN L.,641PAG

Para algunos el derecho laboral es un derecho natural, reconocido y garantizado por el orden jurídico, para otros es consecuencia de del origen de la sociedad y de las formas sutiles de explotación.

Para Guillermo Cabanellas el concepto de derecho del trabajo se considera de la siguiente manera:" la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores y de unos y otros con el estado"¹⁰

1.7.- Derechos de carácter laboral.

Los derechos de carácter laboral como ya hemos dicho tienen que ver con la protección y garantizar la seguridad, dignidad, salud así como lo económico para los trabajadores.

Dentro de los más notorios podemos encontrar:

Contratos: es un documento en el que se establecen los derechos y obligaciones de un trabajador y un patrón.

Existen tres tipos de contratos:

Contrato individual de trabajo (**Art. 20 LFT**), contrato colectivo (**Art. 386 LFT**), contrato ley (**Art. 404 LFT**)

Salarios:

Es la retribución que debe pagar la empresa o patrón al trabajador por su trabajo. (Art. 82 LFT)

El salario mínimo es la retribución más baja que puede recibir el trabajador por sus servicios prestados en una jornada de trabajo.

¹⁰ DERECHO INDIVIDUAL DEL TRABAJO, ALBERTO BRICEÑO RUIZ, COPYRIGHT, 1985, 1RA EDICION, 625 PAG.

La ley permite al patrón hacer deducciones al salario de los trabajadores a cambio de algún tipo de prestación, siempre y cuando sea un beneficio superior a la cantidad descontada.

Jornada de trabajo:

Existen tres tipos de jornadas:

Jornada diurna: 8 horas laborales, entre las 6:00hrs. Y las 20:00hrs.

Jornada nocturna: 7 horas laborales, entre las 20:00hrs y las 6:00hrs.

Jornada mixta: 7.5 horas laborales, comprendidas entre el horario diurno y nocturno.¹¹

Existen además las jornadas extraordinarias, las cuales deben de tener el consentimiento del trabajador, las cuales pueden ser de la siguiente forma:

Máximo 3 horas diarias y deben ser pagadas al doble.

El límite son 3 veces por semana.

Si se labora más tiempo, se debe de pagar al triple

Aguinaldo:

Por ley, el trabajador debe recibir mínimo 15 días de salario, antes del 20 de diciembre. (Art. 87 LFT).

Si no se laboró el año completo, corresponde la parte proporcional, incluso aunque ya no se trabaje en ese lugar.

Para saber cuánto te toca de aguinaldo:

¹¹ [HTTP://WWW.PROFEDET.GOB.MX/PROFEDET/DERECHOS.HTM](http://www.profedet.gob.mx/profedet/derechos.htm)

Paso 1.- divides tu salario mensual sin prestaciones entre 30 días y el resultado lo multiplicas por los días de aguinaldo que te otorgue la empresa o patrón (mínimo son 15 días).

Paso 2.- si no trabajaste todo el año, la parte proporcional se calcula así:

El resultado del paso 1 se divide entre los 365 días del año

Paso 3.- el número que obtengas lo multiplicas por los días que trabajaste durante el año. El resultado es tu parte proporcional del aguinaldo

Vacaciones (prima vacacional):

El trabajador tiene derecho a vacaciones después de haber trabajado un año, y mínimo le corresponden 6 días. (Art. 76 LFT). Posteriormente, cada año que se labore, se deben aumentar dos días de vacaciones, hasta obtener 12 días.

De ahí en adelante, se aumentarán 2 días vacacionales después de cada 5 años laborados.

Además, el trabajador debe recibir, por los días de vacaciones, su salario diario más un 25% extra.¹²

Días de descanso:

Por ley, a la semana se tiene derecho a 1 día de descanso por cada 6 días de trabajo, aparte de los días de descanso obligatorios (días feriados).

Si se trabaja en un día de descanso obligatorio, se debe pagar al doble independientemente de su salario, es decir, si el trabajador gana \$100 pesos diarios se le pagarán los \$100 pesos pero recibirá \$200 pesos adicionales, dando un total de \$300 pesos. (Art. 75 LFT)

¹² [HTTP://WWW.PROFEDET.GOB.MX/PROFEDET/DERECHOS.HTM](http://www.profedet.gob.mx/profedet/derechos.htm)

El trabajador no tiene obligación de trabajar los días de descanso obligatorio, salvo que el patrón y trabajador se pongan de acuerdo y deberán serle pagados como se mencionó arriba.

Si se labora los domingos, la empresa o patrón debe de pagar ese día, con un 25% adicional como mínimo (prima dominical).

(art. 69 LFT), (art. 71 LFT) y (art. 73 LFT).

Finiquitos:

El finiquito es el documento con el que tanto el trabajador como el patrón dan por terminada la relación laboral voluntariamente y confirman que no hay pagos o trabajo pendientes.

El trabajador recibirá por finiquito la suma de:

Los días trabajados en el mes, parte proporcional de aguinaldo, las vacaciones no disfrutadas correspondientes al tiempo trabajado, prima vacacional, prima de antigüedad y otras prestaciones de acuerdo a su contrato que no le hayan cubierto.

La firma del finiquito no es obligatoria para ninguna de las partes. Si el trabajador no está de acuerdo, no tiene que firmar. (art. 47 LFT), (art. 48 LFT), (art. 76 LFT), (art. 79 LFT), (art. 80 LFT), (art. 87 Lft) y (art. 162 LFT).

Reparto de utilidades:

El reparto de utilidades es un pago adicional al salario que realizan los centros de trabajo cuando han tenido ganancias en el año. Se paga durante los meses de mayo y junio, sobre lo que obtuvo la empresa el año anterior.

La participación de utilidades es un reconocimiento a los trabajadores por su aportación en la producción de utilidades de su centro de trabajo.

Las utilidades varían dependiendo de la antigüedad, el salario de cada trabajador y el número de días trabajados en el año.

(art. 117 LFT) al (art. 131 LFT).

Capacitación y adiestramiento:

Es la obligación que tiene la empresa o patrón de proporcionar la enseñanza de los conocimientos técnicos, así como la habilidad o destreza requeridas para que el empleado pueda desempeñar su trabajo de mejor forma. (Art. 132 LFT).

Cuadro general de antigüedades y escalafón

En un centro de trabajo, la persona con mayor antigüedad tiene preferencia en las promociones laborales. (Art. 158 LFT) y (Art. 159 LFT).

Otorgamiento de becas:

La empresa o patrón debe brindar apoyo económico para la preparación del trabajador o la de sus hijos. (Art. 132 LFT).

Centro laboral apropiado:

El trabajador debe contar con un ambiente de trabajo sano, donde no haya peligro de adquirir una enfermedad o sufrir un accidente. El trabajador también tiene derecho a que el patrón o empresa le proporcione el equipo adecuado para realizar su trabajo. (Art. 423 LFT).¹³

¹³ [HTTP://WWW.PROFEDET.GOB.MX/PROFEDET/DERECHOS.HTM](http://www.profedet.gob.mx/profedet/derechos.htm)

Derechos laborales por maternidad:

Las mujeres embarazadas o en período de lactancia no deben de trabajar en labores insalubres o peligrosas (es decir, las que por los materiales químicos y composición de la materia prima utilizada o por condiciones físicas son capaces de afectar la salud física y mental de la mujer o el lactante o el producto en gestación), y tampoco en horarios después de las 10 de la noche. Además, se les debe de mantener su salario, prestaciones y derechos durante este período.

Derechos de las madres trabajadoras:

Las mujeres embarazadas no realizarán trabajos en los que haya que levantar, tirar o empujar grandes pesos, que produzcan trepidación o estar de pie durante largo tiempo.

Tendrán un descanso de seis semanas anteriores y seis posteriores al parto, en los que percibirán su salario íntegro.

El descanso se alargará en los casos en los que no puedan trabajar a causa del embarazo o el parto. Durante lo que dure este tiempo, tendrán derecho al 50% de su salario por un periodo no mayor de 60 días.

Tienen derecho a regresar al puesto que desempeñaban siempre que no haya transcurrido más de un año de la fecha de parto.

Los periodos pre y post natales se deben de tomar en cuenta en la antigüedad

(art. 164 LFT), (art.166 LFT), (art.167 LFT) y (art. 170 LFT)

Capítulo 2.

2.0.- Derecho laboral mexicano.

Etapa de la colonia: en las leyes de las indias, España creó el monumento legislativo más humano de los tiempos modernos, esas leyes cuya inspiración se encuentra en el pensamiento de la reina Isabel la Católica, estuvo destinada a la protección del indio de América y a impedir la explotación que llevaban a cabo los encomenderos.

Etapa de la independencia: Morelos en su documento denominado sentimientos de la nación en su párrafo doce nos menciona lo siguiente: que se modere la opulencia y la indigencia y de tal suerte se aumente el jornal del pobre que mejore sus costumbres, aleje la ignorancia, la rapiña y el hurto.

Etapa del imperio: el archiduque Maximiliano de Habsburgo resultó de un espíritu más liberal que los hombres que le ofrecieron una corona ilusoria en el castillo de Miramar, convencido el príncipe austriaco de que el progreso de las naciones no puede fincarse en la explotación del hombre expidió una legislatura social que representara un esfuerzo generoso en defensa de los campesinos y de los trabajadores. El 10 de abril de 1865 suscribió el estatuto provisional del imperio y en sus artículos 69 y 70, incluidos en el capítulo "garantías individuales", prohibió los trabajos gratuitos y forzados, previno que nadie podía obligar sus servicios, si no temporalmente y ordenó autorizar el trabajo de los menores, el primero de noviembre del mismo año expidió lo que se ha llamado ley del trabajo del imperio: pago del salario en efectivo, reglamentación de las deudas de los campesinos. Supresión de las cárceles privadas, sanciones pecuniarias por violación de las normas antecedentes.

Etapa del Porfiriato: el año de 1906 fue testigo de dos grandes episodios de nuestra lucha de clases la huelga de cananea, movimiento aplastado con ayuda de las tropas norteamericanas, en el mes de noviembre se inician las escaramuzas en la industria textil, los empresarios de Puebla impusieron un reglamento que destruía la dignidad del hombre, los obreros declararon la

huelga, los patrones declararon un paro general, acudieron los obreros con el presidente Porfirio Díaz, para que arbitrara el conflicto, pero la burguesía consiguió que el general Díaz diera el triunfo a los empresarios, la única dadiva que lograron los obreros consistió en la prohibición del trabajo a los menores de siete años, nos dice Mario de la Cueva, en esos años se dieron esfuerzos en defensa de los hombres, ocurrieron hechos y se expusieron ideas, pero no se había logrado una reglamentación que devolviera al trabajo su libertad y su dignidad, perdidos en los siglos de la esclavitud, de la servidumbre y del derecho civil de la burguesía, ni se había declarado la idea que ha alcanzado un perfil universal, Mario de la Cueva dice "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."¹⁴

2.1.- Legislación laboral en México.

En México se ha podido observar un proceso de legislación laboral dentro de la constitución se establece el artículo 123, artículo que ha sido base fundamental para las distintas modificaciones a la ley federal del trabajo en México.

Ley federal del trabajo de 1931, es el resultado de un intenso proceso de elaboración y estuvo precedida de algunos proyectos. El presidente Calles, terminó su periodo el 31 de noviembre de 1928, al día siguiente por muerte del presidente electo se designa a Emilio Portes Gil, pero antes de esa fecha, el gobierno tenía planeada una reforma al Art. 73 fracción X y al Art. 123 de la constitución, indispensable para federalizar la expedición de la ley del trabajo. Dentro de este propósito y aun antes de enviar la iniciativa de reforma constitucional, la Secretaría de Gobernación, convocó a una asamblea obrero patronal, que se reunió en la ciudad de México, el 15 de

¹⁴ DE LA CUEVA MARIO. EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO. T.I EDIT. PORRUA S.A. MEXICO 1988 P.88

noviembre de 1928 y le presento para su estudio un proyecto de código federal del trabajo.

Dos años después, la secretaria de industria, comercio y trabajo, redactó un nuevo proyecto, al que ya no se dio el nombre de código, si no de ley, fue discutido en consejo de ministros y remitido al congreso de la unión, donde fue ampliamente debatido y previo un número importante de modificaciones, fue aprobado y divulgado el 18 de agosto de 1931, esta ley se divide en once títulos y teóricamente, en 685 artículos.

En realidad son bastante más a razón de haberseles incorporado artículos relativos al salario mínimo y a la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, lo relativo a el trabajo de mujeres y menores, los de las tripulaciones aeronáuticas de sus once títulos en el segundo resulta ser el más largo dentro de este se incluye todo el derecho individual del trabajo y el reglamento interior del trabajo(4), por otra parte queda incluida la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas a las que, dados los términos en que fue establecida, no se le puede reconocer carácter contractual.¹⁵

Ley federal del trabajo de 1970:

El 2 de diciembre de 1969, se publicó en el diario oficial del día 1 de abril de 1970, esta ley, que abrogó a la de 1931, fue producto del cambio económico y social de México y especialmente de la clase trabajadora nacional, en casi cuatro décadas en el último lustro de los sesentas, los trabajadores se solidarizaron en forma decidida con el gobierno para actualizar el código laboral, con base en los cuarenta años de experiencia en la aplicación de la primera ley federal del trabajo, la idea de una nueva ley que se adecuara al marco verdadero de las relaciones laborales en México, no surgió súbitamente desde 1960 el finado Adolfo López Mateos en México, nombro una comisión integrada por Mario de la Cueva y Salomón González Blanco,

¹⁵ DE BUEN L. NESTOR. DERECHO DEL TRABAJO T.1 EDIT. PORRUA S.A. MEXICO 1986 P.45

los estudios de esta comisión llevaron acabo la reforma en las fracciones II,III,VI,IX,XXII y XXIII del apartado "a" del articulo 123 constitucional en el progreso de la elaboración de la ley hubo un salto significativo entre 1962 y 1967, fecha en la que se abocara de nuevo al estudio y elaboración de un anteproyecto de la ley del trabajo, su estructura contenía originalmente 890 artículos y 12 transitorios, divididos en dieciséis títulos, Mario de la Cueva expone "la nueva ley no es, ni quiere, ni puede ser todo el derecho del trabajo; es solamente una fuerza viva y actuante, que debe guiar a los sindicatos en su lucha por mejorar las condiciones de presentación de los servicios y a los patronos para atemperar la injusticia que existe en las fabricas.

La distribución de las materias es en la ley de 1970, mucho mas lógica que la ley anterior, sin embargo, cabe advertir que las disposiciones relativas a los riesgos profesionales, deberían ser incluidas antes del derecho colectivo, dado que por su naturaleza están íntimamente vinculadas a las relaciones individuales.

Ley federal de 1980:

Por medio de reformas a los títulos catorce y quince de la ley federal del trabajo las cuales entraron en vigor el 1ro. De mayo de 1980 se estableció un nuevo derecho procesal del trabajo que representa un avance importante respecto al proceso contemplado originalmente en la ley de 1970 y que tiene el señalado, propósito de restablecer y mantener una verdadera igualdad en el proceso laboral con las características siguientes:

Proceso social(distinto al dispositivo y al inquisitorio), la suplencia(de la deficiencia de la queja de los trabajadores), preponderancia(de la oralidad e inmediatez, dentro de un proceso publico, gratuito y que se inicia a instancia de parte), simplicidad(procesal al no exigirse formalidad alguna), obligación(jurídica a la partes de aportar todas las pruebas sin importar a

quien le corresponde la carga de la prueba, evaluándolas en conciencia), asistencia(legal en el proceso a los trabajadores).

Para la realización de estos valores, se llevo acabo el correspondiente procedimiento legislativo que concluyo con las modificaciones de los títulos catorce, quince y dieciséis, la adición al artículo 47 y la derogación de los artículos 452, 453, 454,455, 470 y 471 de la ley federal del trabajo, todo lo cual opero una restructuración del sistema procesal del trabajo conforme con las nuevas bases de nuestro derecho laboral sustantivo.

2.2.- Relaciones jurídicas laborales.

La relación laboral son aquellas que se establecen entre el trabajo y el capital en el proceso productivo. En esa relación, la persona que aporta el trabajo se denomina trabajador, en tanto que la que aporta el capital se denomina empleador, patronal o empresario. El trabajador siempre es una persona física, en tanto que el empleador puede ser tanto una persona física como una persona jurídica. En las sociedades modernas la relación laboral se regula por un contrato de trabajo en el cual ambas partes son formalmente libres.

Una vez que conocemos el significado de lo que es una relación laboral establezcamos lo siguiente, todas estas relaciones de tipo laboral están reglamentadas en una ley federal del trabajo, así como en la constitución mexicana.

Dentro de estas relaciones laborales se establecen derechos y obligaciones a los sujetos de estas, podemos mencionar las siguientes:

2.3.- Derechos y obligaciones de los trabajadores y patrones.

Para el trabajador y el dirigente es indispensable conocer cuales son los derechos cuales sus obligaciones, con esto podemos recordar el principio general del derecho, que a todo derecho le corresponde una obligación.

Las obligaciones institucionales participan de la naturaleza de la institución. En medida surgen como un modelo, o de un patrón ordenador " de una vastísima gama de relaciones.

Vamos a ver algunas obligaciones de los patrones:

Obligaciones de dar:

Atendiendo a las obligaciones mencionadas en el artículo. 132, encontramos las siguientes:

- A) pagar los salarios e indemnizaciones.
- B) proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios, de buena calidad y en buen estado para la ejecución del trabajo y repararlos tan luego dejen de ser eficientes, siempre y cuando los trabajadores no se haya comprometido a usar herramientas propias.
- C) proporcionar local seguro para la guarda de los instrumentos y útiles de trabajo pertenecientes al trabajador.
- D) proporcionar a los trabajadores el número suficientes de asientos o sillas, en las casas comerciales, oficinas, hoteles, restaurantes y otros centros de trabajos análogos y en los establecimientos industriales cuando lo permita la naturaleza del trabajo.
- E) pagar lo necesario para el sostenimiento en forma decorosa de los estudios técnicos, industriales o prácticos, en centros nacionales o extranjeros, de uno de sus trabajadores o de uno de los hijos de estos.

F) proporcionar a sus trabajadores los medicamentos profilácticos que determine la autoridad sanitaria en los lugares donde existan enfermedades tropicales o endémicas o cuando exista peligro de epidemia.

G) reservar, cuando la población fija de un centro rural de trabajo exceda de 200 habitantes un espacio de terreno no menor de 5000 metros cuadrados para el establecimiento de mercados públicos, edificios para los servicios municipales y centros recreativos, siempre que dicho centro de trabajo este a una distancia no menor de 5 kilómetros de la población más próxima,

H) proporcionar a los sindicatos, en los centros rurales, un local para que instalen sus oficinas.

Obligaciones de hacer:

a) expedir cada 15 días, solicitud de los trabajadores, una constancia escrita de números de días trabajados y del salario percibido.

B) expedir al trabajador que lo solicite o se separe de la empresa dentro del término de 3 días, una constancia escrita relativa a sus servicios.

C) poner en conocimiento del sindicato titular del contrato colectivo y de los trabajadores de la categoría inmediata anterior los puestos de nueva creación, las vacantes definitivas y las temporales que deban cubrirse.

D) fijar y difundir las disposiciones conducentes de los reglamentos de higiene y seguridad en lugar visible de los establecimientos y lugares donde se presta el trabajo.

E) hacer las deducciones que soliciten los sindicatos de las cuotas ordinarias.

F) hacer las deducciones de las cuotas para la constitución y fomento de sociedades cooperativas y cajas de ahorro.

Obligaciones de no hacer:

- a) maltratar a los trabajadores de palabra o de obra.
- B) rechazar trabajadores por razón de su edad o de su sexo.
- C) exigir que los trabajadores compren sus artículos de consumo en tienda o lugar determinado.
- D) exigir o aceptar dinero de los trabajadores como gratificación porque se les admita en el trabajo o por cualquier otro motivo que se refiera a las condiciones de este.
- E) intervenir en la vida sindical de sus trabajadores.
- F) hacer o autorizar colectas o suscripciones en los establecimientos y lugares de trabajo.
- G) ejecutar cualquier acto que restrinja a los trabajadores los derechos que otorga las leyes.
- H) hacer propaganda política o religiosa dentro del establecimiento.
- I) poner en el "índice" (las llamadas listas negras), a los trabajadores que se separen o sean separados del trabajo para que no se les vuelva a dar ocupación.
- J) portar armas en el interior de los establecimientos ubicados dentro de las poblaciones.
- K) presentarse en los establecimientos en estado de embriaguez o bajo la influencia de un narcótico o droga enervante.

Obligaciones de tolerar:

a) permitir a los trabajadores que para ejercer el derecho del voto en las elecciones populares y para el cumplimiento de los servicios de jurados, electorales y censales, falten a su trabajo, cuando esas actividades deban realizarse en horas de trabajo.

B) permitir a los trabajadores faltar a su trabajo para desempeñar una comisión accidental o permanente de su sindicato o el estado, siempre que avisen con la oportunidad debida, y que el número de trabajadores comisionado no sea tal que perjudique la marcha del establecimiento. Si la comisión es permanente los trabajadores podrán volver al puesto que ocupaban siempre y cuando regresen a su trabajo dentro del término de 6 años.

C) permitir la inspección y vigilancia que las autoridades de trabajo practiquen en su establecimiento para cerciorarse del cumplimiento de las normas de trabajo y darle los informes que a ese efecto sean indispensables, cuando lo soliciten.

Obligaciones complejas:

A) colaborar con las autoridades del trabajo y de educación, de conformidad con las leyes y reglamentos a fin de lograr la alfabetización de los trabajadores.

B) capacitar y adiestrar a sus trabajadores.

C) instalar las fábricas, talleres, oficinas y demás lugares en que deban ejecutarse los trabajos, de acuerdo con los principios de seguridad e higiene.

D) observar las medidas adecuadas y las que fijan las leyes para prevenir accidentes en el uso de maquinaria, instrumentos o materiales de trabajo y disponer en todo tiempo de medicamentos y material de curación indispensable, a juicio de las autoridades que corresponda.

E) contribuir al fomento de las actividades culturales y del deporte entre sus trabajadores y proporcionar los equipos y útiles indispensables.

F) hacer las deducciones previstas en la fracción iv del artículo 97 y la VII del artículo 110, y entregar los descuentos a las instituciones bancarias acreedoras.

G) proporcionar a las mujeres embarazadas, la protección que establezcan los reglamentos.

Obligaciones de los patrones:

- Preferir en igualdad de circunstancias a los trabajadores que le hayan servido satisfactoriamente por mayor tiempo.
- Guarda la debida consideración y buen trato.
- Proporciona capacitación y adiestramiento para el mejor desempeño en el trabajo.
- Cumplir las disposiciones de seguridad e higiene para prevenir accidentes y enfermedades de trabajo.
- Derechos de los trabajadores
- (Ley federal del trabajo Art. 132, 133, 136 al 153-x)
- El pago del salario mínimo cuando menos y en efectivo, semanalmente en el lugar donde trabaje.
- Pago de aguinaldo anual.
- Participar de las utilidades de la empresa.
- Sin costo, habitaciones adecuadas e higiénicas, con espacio suficiente para el y su familia (esposa e hijos en su caso).
- Por cada 6 días que trabaje, un día de descanso.
- Capacitación para el trabajo.
- El pago por el tiempo excedente, al doble de lo fijado para las horas normales.
- Buen trato en el trabajo.

- Cuando tus herramientas ya no sirvan, deberán reponerlas o repararlas sin costo alguno para el trabajador.
- Si el lugar donde prestan los servicios se encuentra a 100 o más kilómetros de la población en que vives, el patrón deberá pagar el transporte hasta el centro de trabajo y si es necesario también el de su familia.
- Es importante que sepa el trabajador que su patrón tiene la obligación de inscribirlo en el instituto mexicano del seguro social para contar con los beneficios de las prestaciones que otorga:
 - Por enfermedad ordinaria: atención médica, medicinas y hospitalización para el trabajador, esposa, hijos o padres en su caso.
 - En caso de que sufran accidente de trabajo, atención médica y medicinas, sin costo.
 - Servicio de guardería para sus hijos.
 - Si el accidente de trabajo le impidiera laborar, se pagará su salario íntegro hasta que sane.
 - Pensión por invalidez, por accidente o enfermedad que contradiga en el trabajo.
- Prohibiciones de los trabajadores
 - (Ley federal del trabajo Art. 135.)
 - Faltar al trabajo sin causa justificada o sin permiso de tu patrón.
 - Presentarse a trabajar en estado de embriaguez o bajo la influencia de drogas, así como hacer uso de éstas durante el desempeño de sus labores.
 - Tomar del lugar de trabajo herramientas o productos propiedad del patrón sin su permiso.
 - Portar armas de cualquier clase durante las horas de trabajo a menos que te lo permitan por el puesto que desempeñes.
 - Realizar cualquier acto que ponga en peligro su propia seguridad, la de sus compañeros o la del lugar donde trabajas.

2.4.- Las obligaciones institucionales a cargo de los trabajadores.

Obligaciones de dar:

Como es lógico suponer ya que la principal obligación de los trabajadores, es de hacer, esto es, realizar el trabajo contratado, las obligaciones de dar a su cargo, son mínimas.

Obligaciones de hacer:

- a) ejecutar el trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiado y en la forma, tiempo y lugar convenidos.
- B) dar aviso inmediato al patrón salvo caso fortuito o fuerza mayor de las causas justificadas que le impidan incurrir al trabajo.
- C) prestar auxilios en cualquier tiempo que se necesite, cuando por siniestro o riesgo inminente peligran personas o los intereses del patrón o de sus compañeros de trabajo.
- D) integrar los organismos que establece la ley fundamentalmente comisiones mixtas a nivel, empresarial.
- E) comunicar al patrón las enfermedades contagiosas que padezca, tan pronto tenga conocimiento de ellas.
- F) comunicar al patrón o a su representante las deficiencias que adviertan, a fin de evitar daños y perjuicios a los intereses y vidas de sus compañeros de trabajo o de los patrones.

Obligaciones de no hacer:

- A) guardar escrupulosamente (no divulgar), los secretos técnicos, comerciales y de fabricación, de los productos que elabore la empresa y asuntos administrativos reservados, cuando su divulgación pueda causar perjuicios a la empresa.
- B) ejecutar actos que puedan poner en peligro su propia seguridad y las de sus compañeros de trabajo o la de terceras personas, así como la de los establecimientos o lugares en que el trabajo se desempeña.
- C) faltar al trabajo, sin causa justificada o sin permiso del patrón.
- D) sustraer de la empresa o establecimiento útiles de trabajo o materia prima elaborada.
- E) presentarse al trabajo en estado de embriaguez.
- F) presentarse al trabajo bajo influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que exista prescripción médica. En todo caso deberá de poner en conocimiento al patrón.
- G) portar armas en el lugar de trabajo, salvo que este lo exija.
- H) suspender las labores sin autorización del patrón.
- I) hacer colectas en el establecimiento o lugar de trabajo.
- J) usar los útiles y herramientas suministrados por el patrón, para objeto distinto de aquél a que están destinados.
- K) hacer cualquier clase de propaganda en las horas de trabajo dentro del establecimiento.

Obligaciones complejas:

- a) cumplir las disposiciones de las normas de trabajo que le sean aplicables.
- B) observar las medidas preventivas e higiénicas que acuerden las autoridades competentes y las que indiquen los patrones para seguridad y protección personal de los trabajadores.
- C) desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante, a cuya autoridad estarán subordinados en todo lo concerniente al trabajo.
- D) observar buenas costumbres durante el servicio.
- E) someterse a los reconocimientos médicos previstos en el reglamento interior de trabajo y demás normas vigentes en la empresa o establecimiento, para comprobar que no padece de alguna incapacidad o enfermedad de trabajo contagiosa o incurable.

El deber de fidelidad

- a) guardar los secretos de la empresa.
- B) abstención de actos de competencia.
- C) obligación de trabajar eficientemente
- D) obligación humanitaria de asistencia.
- E) obligación de actuar con honestidad.

2.5.- Marco jurídico derechos y obligaciones laborales para trabajadores y patronos.

La constitución política de los estados unidos mexicanos, título sexto, artículo 123, apartado a y la ley federal del trabajo constituyen el marco jurídico que regula la relación laboral de los trabajadores.

Todo trabajador tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil, bajo condiciones que aseguren la vida, salud y un nivel económico decoroso para él y su familia. No pueden hacerse distinciones por raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social y se debe promover y vigilar la capacitación y adiestramiento del trabajador.

El trabajo: Es un derecho y un deber social. No es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta. Debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.

2.6.- Condiciones generales del trabajo.

(Ley federal del trabajo Art. 25 y 56; 279 al 284)

La ley federal del trabajo dispone que en ningún caso las condiciones de trabajo pueden ser inferiores a las fijadas en la propia ley.

La jornada de trabajo no puede exceder el máximo legal, de ocho horas para la diurna, siete para la nocturna y siete y media para la mixta.

Por cada seis días de trabajo se tiene derecho a disfrutar, por lo menos, de un día de descanso con goce de salario íntegro.

Por más de un año de servicios se deberá disfrutar de un periodo anual de vacaciones pagadas.

En ningún caso podrá ser inferior a seis días laborables y aumentará en dos días laborables hasta llegar a doce por cada año subsiguiente de servicios; después del cuarto año, el período de vacaciones aumenta en dos días por cada cinco de servicio.

En ningún caso las condiciones de trabajo pueden ser inferiores a las fijadas en la propia ley; es importante que consten por escrito. Por ello, deberás solicitar a quien requiera de sus servicios, la firma de un contrato en el que se establecerán de manera clara y precisa los términos de la contratación:

El nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil, domicilio (tuyos y del patrón).

Si trabajas por obra, tiempo determinado, o por tiempo indeterminado.

El tipo de trabajo se va a realizar.

El lugar o lugares donde tiene que presentarte a laborar.

Las horas de la jornada (nunca más de 8 horas).

Cómo y cuánto van a pagar.

Día y lugar del pago, días de descanso. Vacaciones.

Obligaciones de los trabajadores

(Ley federal de trabajo Art. 134)

Asistir puntualmente a tu trabajo.

Desempeñar con cuidado y dedicación las labores que te han sido encomendadas, en la forma, tiempo y lugar convenidos.

Desempeñar el servicio bajo las instrucciones del patrón o jefe inmediato.

Conservar en buen estado las herramientas que le proporcione el patrón.

Prestar auxilio en caso de incendios o desastres graves, que pongan en peligro la vida o los bienes del patrón o de los compañeros de trabajo.

Informar al patrón si sufres de alguna enfermedad contagiosa en seguida que tenga conocimiento de la misma.

Cumplir con esmero las labores derivadas del contrato de trabajo.

Obedecer las medidas de seguridad e higiene señaladas en el centro de trabajo.

Observar buenas costumbres durante el servicio.

Participar en las comisiones mixtas integradas en el centro de trabajo.

No ingerir bebidas alcohólicas en el trabajo o presentarse a laborar en estado de embriaguez.

2.7.- Derechos laborales de la mujer.

(Ley federal del trabajo, Art. 164 al 172)

Tiene los mismos derechos y obligaciones que los hombres, salvo que esté embarazada o amamantando.

Si está embarazada, no se le pueden obligar a realizar trabajos pesados, que pongan en peligro su salud y la de su hijo que espera; tampoco se le obligara a estar presente cuando fumiguen o hayan fumigado, ni cuando apliquen agroquímicos.

También tiene derecho a descansar seis semanas antes y seis después de que nazca el bebé; en este período recibirá el pago completo del salario y conservará su empleo.

Durante el tiempo en que amamante al recién nacido, tienes derecho a descansar media hora, dos veces al día.

2.8.- Trabajadores de 14,16 años y 60 años.

(Ley federal del trabajo, Art. 173 al 180)

En la jornada de trabajo no puede ser mayor de seis horas diarias, divididas en dos períodos máximos de tres horas y entre cada uno, una hora de reposo.

No pueden obligar ha trabajar los domingos y días de descanso obligatorio.

El patrón debe dar el tiempo necesario para que asistas a la escuela.

No podrán obligar a realizar labores que pongan en peligro su salud y crecimiento (por ejemplo: aplicar fumigantes o agroquímicos)

La ley prohíbe el trabajo de los niños menores de 14 años (Art. 123 constitucional, apartado "a" fracción III)

Derechos laborales para personas mayores de 60 años.

En la actualidad la vejez tiene una definición legal, al establecer una edad en la que las personas puedan optar por retirarnos del trabajo y obtener el beneficio social de una pensión.

En México, sin embargo, las tendencias demográficas demuestran un considerable incremento de adultos mayores en mejores condiciones de salud y con una esperanza de vida creciente, lo que facilita la posibilidad de recibir una segunda orientación vocacional y con ella el adiestramiento para reincorporarnos a la fuerza laboral de nuestro país.¹⁶

2.9.- Tipos de relaciones laborales.

Las relaciones laborales se pueden dividir según varios criterios, como por ejemplo según el tiempo para el que se concluye la relación laboral, según el carácter del empleador o según el lugar donde se ejecuta el trabajo.

La norma jurídica básica que regula los tipos de relaciones laborales es la ley no. 262/2006 a tenor de las prescripciones posteriores, el código laboral. La relación laboral se basa en la mayoría de los casos en un contrato de trabajo entre el empleador y el empleado y siempre se contrae por escrito, en dos ejemplares como mínimo. El contrato de trabajo se puede concluir también verbalmente. Si el contrato no se contrae por escrito, no significa necesariamente que no es válido. El contrato de trabajo verbal es igual de válido, pero el empleado puede, en caso de un litigio judicial, llegar a una situación de difícil justificación a la hora de comprobar qué condiciones fueron estipuladas en el contrato de trabajo.

¹⁶ [HTTP://M.MONOGRAFIAS.COM/TRABAJOS14/RELAC-LABORAL/RELAC-LABORAL.SHTM](http://M.MONOGRAFIAS.COM/TRABAJOS14/RELAC-LABORAL/RELAC-LABORAL.SHTM)

La relación laboral no puede concluirse entre los esposos.

El tipo de trabajo que el empleado debe ejecutar para el empleador,

El lugar o el lugar de ejecución del trabajo,

El día de incorporación al trabajo.

Si alguna de estas pertinencias fundamentales llega a faltar en el contrato de trabajo, este hecho causará la nulidad del contrato de trabajo. Se trata solamente de la llamada nulidad relativa, lo que significa que el contrato de trabajo se considera válido si alguna de las partes contratantes no alude a su nulidad. Sin embargo, hay que subrayar que no puede aludir a la nulidad el que la había causado.

No obstante, la relación laboral contraída en base a un contrato de trabajo no es la opción única. El código laboral permite concluir, bajo condiciones establecidas, los llamados contratos de trabajo fuera de la relación laboral, a donde pertenece el contrato de la actividad laboral limitada y contrato de la ejecución del trabajo.

La relación laboral se puede dividir también por el tiempo de duración. Según este criterio se distingue la relación laboral por tiempo determinado y relación laboral por tiempo indeterminado.

La relación laboral se contrae por tiempo indeterminado, si no se ha contraído expresamente el tiempo de su duración. Eso significa que si el contrato de trabajo no contiene el dato sobre el tiempo de duración de la relación laboral, la relación laboral se concluye por tiempo indeterminado.

A ciertas condiciones es posible contraer la relación laboral por tiempo determinado. La ley estipula que entre el mismo empleador y el mismo empleado es posible concluir la relación laboral por tiempo determinado, por un período de dos años como máximo a partir del día del inicio de esta relación laboral. Para que el mismo empleador y el mismo empleado puedan

volver a contraer la relación laboral por tiempo determinado, entre el final de la primera relación laboral por tiempo determinado y el inicio de la nueva relación laboral tiene que transcurrir un período de por lo menos seis meses. Se trata de la llamada prohibición de concadenar las relaciones laborales por tiempo determinado.

El código laboral establece algunas excepciones de esta regla de prohibición de concadenar las relaciones laborales contraídas por tiempo determinado:

Si lo estipulan las normas jurídicas especiales, por motivos de reemplazo de un empleado temporalmente ausente por el período de existencia de los obstáculos en el trabajo por parte del empleado,

En caso de motivos funcionales graves por parte del empleador o motivos que consisten en la naturaleza especial del trabajo que el empleado debe ejecutar y el empleador definirá estos motivos en un convenio escrito con la organización sindical o en una norma interna en caso de que en la entidad empleadora no opere la organización sindical.

Así mismo, ciertas diferencias en la relación laboral resultan también del carácter del empleador, es decir si el empleador es una entidad empresarial o no empresarial, p. Ej. Autoridad pública o escuelas y guarderías „públicas“ (se trata de empleadores especificados en el artículo 109 pfo. 5 del código laboral).

Esta diferenciación tiene una importancia práctica p. Ej. En el caso de concluir el acuerdo colectivo, y sobre todo a la hora de elaborar una norma interna. Así la entidad empresarial tiene por ejemplo unas posibilidades mucho más amplias de modificar las exigencias salariales (los suplementos por jornada nocturna, jornada del sábado y domingo y en otros casos similares están establecidos en el código laboral como mínimos, mientras que en el caso del sueldo estos suplementos están establecidos como fijos) y otros derechos de los empleados, que la entidad no empresarial (p. Ej. La

duración de las vacaciones es posible aumentar sin restricciones en las entidades empresariales, mientras que los empleadores definidos en el artículo 109 pfo 3 del código laboral facilitan 5 semanas de vacaciones en el año calendario y no se pueden prolongar).

Según la forma de contratar la relación laboral es posible distinguir la relación laboral basada en un contrato laboral y la relación laboral concluida por el nombramiento.

La relación laboral contraída por el nombramiento se permite solamente para las personas taxativamente especificadas en la ley, es decir concretamente para:

- A) Principales componentes organizativos del estado
- B) Principales unidades organizativas de los componentes organizativos del estado
- C) Directores de empresas públicas
- D) Principales unidades organizativas de las empresas públicas
- E) Principales fondos públicos, si son encabezados por un organismo individual
- F) Principales organizaciones subvencionadas por el estado
- G) Principales unidades organizativas de las organizaciones subvencionadas por el estado
- H) Directores de la persona jurídica escolar.

Según el lugar de ejecución del trabajo se distinguen las relaciones laborales, en las cuales los empleados ejecutan el trabajo en el centro de trabajo del empleador, y las relaciones laborales de empleados que no trabajan permanentemente en el centro de trabajo del empleador. Se trata generalmente del llamado home office, cuando el empleado trabaja en su casa. Dichos empleados suelen denominarse como empleados domésticos. Algunas modificaciones del código laboral no se refieren a ellos, p. Ej. La modificación de la distribución de la jornada laboral, estadías o importantes

obstáculos personales en el trabajo, por los cuales no les corresponde compensación del salario o sueldo, etc.

Las relaciones laborales podemos dividir también según la extensión de la jornada.

2.10.- sujetos de las relaciones laborales.

El trabajador:

Empecemos por definir el concepto de trabajador: "es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado".

La ley marca que deberá ser una persona física, lo cual descarta la posibilidad de considerar que el trabajo sea una persona moral.

Así mismo la prestación del servicio deberá ser personal, ya que de ser prestada por una tercera persona caería en una figura distinta a la que estamos mencionando. Por ejemplo una persona que esta jubilada no se podría considerar como trabajador dentro de una empresa.

En cuanto al sexo del trabajador la ley no distingue y sobre todo hace mención sobre la igualdad entre varón y mujer.

También el concepto nos menciona y recalca que debe ser un trabajo subordinado, es decir, que se pone de manifiesto a la subordinación como la facultad de mandar por parte del patrón, y el hecho de obedecer por parte del trabajador.

Néstor de buen menciona que las actuales definiciones de trabajador que manejan "persona moral" son un concepto arcaico y deficiente propuesto por la cámara de diputados en situación del más técnico de "persona jurídica", que contenía la iniciativa presidencial.

Tipos de trabajadores:

Se puede definir las clases de trabajador según sus actividades, sexo, edad, contrato (eventuales, temporales y de base).

Dentro de estos últimos el trabajador eventual es aquel que presta sus servicios en labores diferentes a las que suele dedicar la empresa, por ejemplo, en una fabrica de ropa el trabajador eventual seria aquel que le da mantenimiento a las maquinas, aun cuando haya realizado esta actividad durante muchos años.

El trabajador temporal es aquel que presta sus servicios en sustitución de otro por un periodo de tiempo determinado, en tanto que el trabajador de temporada es aquel que presta sus servicios en labores cíclicas por ejemplo pizca de algodón, y este tiene derechos al igual que el trabajador de base.

Por ultimo el trabajador de base es aquel que una vez que empieza sus servicios en una empresa, a menos que haya alguna disposición expresa en contrario, en cuyo caso podría optar por la categoría de base, siguiendo las disposiciones que la empresa señale para la obtención de la categoría.

Por la naturaleza de sus funciones del trabajador, conviene destacar que en ese tipo de trabajadores encajan los trabajadores de confianza en lo cual el Art.9 de la ley federal menciona que trabajador de confianza es aquel que dependiendo de sus obligaciones o funciones y no del puesto designado, dentro de las características de este encontramos actividades tales como dirección, inspección, vigilancia y fiscalización.

El trabajo respecto de la edad, la le federal del trabajo marca como edad minima para la posibilidad de trabajo, la de 14 años y menores de 16, esa es la categoría de trabajadores menores, por la naturaleza de estas personas se

hace hincapié en la ley federal de trabajo una protección al menor estipulando ciertos aspectos que mermarían el desarrollo del adolescente.

En la categoría de trabajo respecto al sexo podemos encontrar a las madres trabajadoras. A este tipo de personas también se les dan consideraciones extras para que puedan velar por el desarrollo y bienestar de sus hijos.

El patrón:

Según el artículo 10 de la ley laboral, define al patrón como la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores, añade que si este obtuviera los servicios de los trabajadores que trabajen para su trabajador, automáticamente será su patrón.

Néstor de Buen lo define como: " quien dirige la actividad laboral de un tercero mediante la retribución".

Manuel Alonso García propone una clasificación de esta categoría según algunos criterios.

Dentro de su naturaleza:

- A) personas individuales
- B) personas jurídicas
- C) patrimonios afectos a un fin (con o sin titular determinado).

2.- por el tipo de actividad que desarrollan:

- A) industriales.
- B) comerciales.

- C) agrícolas.
- D) mineras.
- E) de servicios.

3.- por su extensión:

- A) empresa.
- B) establecimiento.

4.- por el distinto tratamiento jurisdiccional que reciben:

- A) de jurisdicción local.
- B) de jurisdicción federal.

5.-por su ubicación:

- A) dentro de las poblaciones.
- B) fuera de las poblaciones.

6.- por el número de trabajadores que emplee:

- A) pequeñas empresas (hasta 100 trabajadores).
- B) empresa regulares (mas de 100 menos de 1100).
- C) grandes empresas (de 1000 en adelante).

7.- por la finalidad que persiguen:

- A) con fines de lucro.
- B) sin fines de lucro.

El intermediario:

Es aquella persona que interviene en la contratación de otra persona para que presten sus servicios a un patrón, en México desaparece esta figura ya que se considera que toda persona que contraten trabajadores serán los patrones.

El patrón sustituto:

En el artículo 41 de la ley federal del trabajo señala que la sustitución de patrón no afectara las relaciones de trabajo entre la empresa y el trabajador.

La empresa:

El Art. 16 de la ley federal del trabajo la define como la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios por establecimiento de la unidad técnica que como sucursal, agencia u otra similar sea parte integrante y contribuya a la realización de los fines de la empresa.

Dentro de esta se engloban los sujetos de dichas relaciones laborales.¹⁷

2.11.- el efecto de las relaciones de trabajo.

Como es bien sabido no solo es el efecto primordial la subordinación y la retribución, dentro de estos efectos podemos encontrarlas condiciones de trabajo, el nacimiento y duración de estas mismas.

¹⁷ "INTRODUCCION A LA LEGISLACION LABORAL, 142 PAG., LIC. FRANCISCO DE LA TORRE, CECATED, PRIMERA EDICION LIBRES MC GRAW HILL DE MEXICO 1987.

El contrato.

El contrato laboral, es el documento en el cual se da inicio a la relación laboral entre patrón y trabajador, dentro de el contrato se especificaran la duración de la relación laboral, las actividades a desempeñar, el sueldo y su forma de pago, día y lugar de pago, el lugar de trabajo, la duración de la jornada laboral, condiciones de trabajo.

Los contratos laborales.

Contrato individual de trabajo:

El concepto de este lo define así: es el nexo jurídico o vinculo en el que se establece entre el individuo que presta su capacidad de trabajo y aquel que lo acepta, es decir la persona física o moral que bajo cuya autoridad quedara subordinado para el desarrollo de las actividades que va realizar

Lo anterior implica un acuerdo un acuerdo de voluntades para que uno preste su servicio, en tanto que el otro lo dirija y le retribuya monetariamente. El acuerdo en cuestión no es otra cosa que un convenio y en derecho laboral lo define como contrato de trabajo.

Tipos de contratos:

Dentro de los contratos individuales encontramos la clasificación de los siguientes:

Por tiempo determinado, por obra determinada, por destajo, por tiempo indeterminado.

Contrato a prueba. Es una figura relativamente difundida que expresa la idea de que durante un periodo el empleador esta en condiciones de separar al trabajador sin incurrir en responsabilidad, particularmente cuando la relación laboral se establece a la idea que no requiere prueba alguna de la ineficiencia, es en ese sentido que el empleador ejerce un poder discrecional.

Por la capacitación.

En México no existe una figura como tal, pero si se hace mención en la ltf. Sobre la capacitación y adiestramiento, siempre atendiendo a la cláusula de exclusión, por tanto y por tanto los que estén dentro de este no tendrán los derechos que gozan otros trabajadores.

Tiempo indeterminado.

Se admite en México este tipo de figura ya que se basa en la inestabilidad en el empleo, el empleado solo puede ser despedido por causa justa y comprobable, anteriormente se designaba un periodo de 3 años para la estabilidad del empleo, hoy México se sujeta a una estabilidad relativa basándose en las excepciones del Art. 49.

Tiempo determinado.

En México se acepta la figura de tiempo fijo pero no se permitirá que se venza el plazo, de ser así, se necesitaría solicitar una prórroga de tiempo determinado, a esta clasificación se desprenden algunas ramas por ejemplo los eventuales.

Obra determinada.

Se refiere al plazo de los contratos y su actividad desempeñada, ejemplo el destajo.

Algunas otras variantes de contratos lo son:

La interinidad, trabajadores minús. Validos, mayores de 45 años, temporal fomento de empleo, relevo, tiempo parcial, practicas, por producción y por lanzamiento de nueva actividad.¹⁸

¹⁸ "INTRODUCCION A LA LEGISLACION LABORAL, 142 PAG., LIC. FRANCISCO DE LA TORRE,CECATED, PRIMERA EDICION LIBRES MC GRAW HILL DE MEXICO 1987.

Capítulo 3.

3.0.- Derecho individual de l trabajo.

Es el encargado de precisar y considerar los fenómenos que ocurren en el individualismo, sea trabajador o sea patrón. Estudia las relaciones también individuales de los sujetos. Pudiéramos decir que aislando a un trabajador, teóricamente vamos a estudiar la posición que guardan las relaciones que se le presenten, los derechos que le competen, las obligaciones que le corresponden en el centro del trabajo. En la misma forma, tomaremos también a un patrón como sujeto aislado, para considerar toda esta serie de fenómenos en relación con sus trabajadores.

3.1.- Derecho colectivo del trabajo:

Estudia los fenómenos que ocurren cuando los trabajadores o patrones se asocian, los convenios que celebran y las pugnas que entre ellos se suscitan. .

3.2.- Diferencias entre el derecho individual y colectivo del trabajo.

Aun cuando todo el derecho debe tener como ultima finalidad el respeto de la persona humana y la garantía de su libertad el derecho del trabajo en su aspecto individual reglas la relaciones particulares de los trabajadores y sus empleadores, y así asignan a los primeros en el cumplimiento de una actividad subordinada, una especifica protección material y moral, es por ello que la ley garantiza al trabajador ciertas instituciones que rigen obligatoriamente en el contrato de trabajo: la seguridad personal(higiene, salubridad, accidentes de trabajo, enfermedades, jornada laboral, descansos, vacaciones, salario etc...).

En cambio en el derecho de las relaciones colectivas comprende aspectos de la protección especial y directa del trabajador en su relación contractual con el contratado o empleador, el derecho colectivo del trabajo no se refiere solamente al trabajo individualmente considerado, sino que tiene por finalidad la consideración de los grupos sociales que se encuentran vinculados por el

trabajo y su acción dando origen a relaciones que interesan no solamente a los directamente comprendidos en las mismas actividades, sino también al estado, que puede ser afectado por dichas relaciones en su vida económica, social y política.

En el derecho ha reconocido la existencia de la asociación profesional cuya finalidad es la defensa de los intereses de la actividad que representa así como los medios de acción que se emplea para el logro de esa finalidad, ya sea por la negociación directa de las partes, o por la suspensión del trabajo o por la mediación judicial o administrativa, de allí que el derecho colectivo del trabajo se ocupe de la reglamentación, organización, constitución, administración, control de las asociaciones de igual o distinto grado, de los conflictos colectivos laborales y de las convenciones colectivas del trabajo. Este aspecto del derecho colectivo del trabajo es bien distinto del derecho privado el cual persigue la tutela del trabajador en sus relaciones laborales con el empleador. Pero en el fondo también el derecho colectivo al organizar y reglamentar instituciones que representen la actividad de grupos sociales y económicos entre quienes existen relaciones de carácter colectivo, tiende a la protección del trabajador, ya que lo que se proponen las asociaciones sindicales es la obtención del mejoramiento de las condiciones de trabajo para todos los individuos de la profesión.

En realidad las instituciones de derecho colectivo al reconocer la existencia y la facultad de actuar a las asociaciones profesionales, logran el equilibrio entre el trabajador y el empleador colocándolos en igualdad de condiciones para concertación de las condiciones de trabajo que deben contener los contratos individuales. El derecho colectivo del trabajador asilado frente a su patrón.

El reconocimiento de la personalidad de los grupos sociales y de su intervención en la regulación de sus intereses comunes en la mayor independencia posible de la acción estatal, ha dado lugar al desarrollo del trabajo en su faz privada al propio tiempo que ha logrado imprimir solución

pacífica a numerosos conflictos de trabajo mediante la conciliación, el arbitraje, y las convenciones colectivas, soluciones a las que se puede arribar en razón de la potencialidad moral que caracteriza a las asociaciones profesionales.

En resumen, si bien el derecho privado y el derecho colectivo del trabajo presentan distintas características y regulan situaciones distintas, es necesario reconocer que tales diferencias son aparentes, pues en el fondo existe una estricta vinculación ya que la actuación de los institutos de carácter colectivo en defensa de los derechos de los grupos sociales tienen por finalidad el mejoramiento de las condiciones laborales para todos y cada uno de los trabajadores que integran estos grupos, es decir que el derecho privado del trabajo evoluciona y progresa como consecuencia de la mayor actividad y representatividad de los organismos colectivos.¹⁹

¹⁹ MANUAL TEORICO PRCTICO DEL DERECHO DEL TRABAJO, SEGUDNDA EDCION, JUAN DE POZZO. EDIAR SOCIEDAD ANOIMA EDITORIAL COMECIAL, INDUSTRIAL Y FINANCIERA, TUCUMÁN 826 BUENOS AIRES ,1967,503 PGINAS.

3.3.- Derecho procesal del trabajo.

Es el que indica los medios o procedimientos que deben seguirse ante las autoridades para obtener el respeto de la norma jurídica o para la composición de los conflictos laborales.

3.4.- Derecho de coalición.

Artículo 123 constitucional fracción XVI, apartado a.- tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc.

Pero para entender este derecho, primero debemos atender al significado de la palabra coalición, el cual la ley federal del trabajo define de la siguiente manera en su artículo 355: coalición es el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o de patrones para la defensa de sus intereses comunes.

Es decir que los trabajadores y patrones que formen parte de ese grupo o coalición a través de grupos como lo son sindicatos o asociaciones profesionales tendrán como fin la protección de sus intereses.

El derecho de asociación y el derecho de asociación profesional:

El derecho de los individuos a asociarse para el cumplimiento de distintas finalidades ha sido reconocido por el derecho antiguo, y en ese sentido el derecho romano nos proporciona gran cantidad de ejemplos de leyes que ha reconocido la asociación no solo con fines privados sino también públicos, aun según el concepto de la época, restringiendo y limitando.

Mas allá de que este derecho se mantenga vigente en los textos constitucionales, su génesis radica en las limitaciones y restricciones que sufrían los grupos gremiales los cuales ante la necesidad de los trabajadores de obtener un salario aceptaban cualquier condición por el empleador.

La doctrina liberal combatía la asociación de los trabajadores por defender los intereses de los empleadores, y por imposición del liberalismo el sindicato fue proscrito y penado por ley.

Surge de esta manera un aspecto fragmentario del derecho de asociación general, que es el derecho de asociación profesional, cuya finalidad específica es la de defender los intereses del grupo de la actividad, el derecho de asociación general era reconocido por ley, pero el segundo no lo era.

Ya en el siglo xix se reconoció este derecho para que los trabajadores se sindicalizaran, esto con el reconocimiento legal tienen caracteres de simple asociación, beneficencia, lucro o de simple esparcimiento físico o intelectual, puesto que el sindicato obra en nombre de el trabajador para la concertación de condiciones laborales.

Las asociaciones profesionales reciben otros nombres tal como "uniones profesionales, sindicatos profesionales, o gremios.

Y para entender un poco mas este tema definamos a las asociaciones profesionales como las agrupaciones de trabajadores o de empleadores que tienen organización interna permanente y obran como personas de derecho para asumir la representación del grupo, asumiendo la defensa de los intereses profesionales y la mejora de las condiciones de vida y especialmente las de trabajo de sus miembros.²⁰

²⁰ MANUAL TEORICO PRCTICO DEL DERECHO DEL TRABAJO, SEGUDNDA EDCION , JUAN DE POZZO. EDIAR SOCIEDAD ANOIMA EDITORIAL COMECIAL, INDUSTRIAL Y FINANCIERA, TUCUMÁN 826 BUENOS AIRES ,1967,503 PGINAS.

3.5.- Tipos de sindicatos.

La ley reconoce cinco formas de sindicalización: los sindicatos gremiales, los de empresas, los industriales, los nacionales de industria y los de oficios varios.

Los gremiales consisten en individuos de una misma profesión u oficio, se asocian por sus semejanzas en actividades y problemas, aunque es muy combatida ya que se le acusa de crear división entre los trabajadores.

El sindicato de empresas es aquel formado por los trabajadores que laboran en una misma empresa sin importar las distintas profesiones u oficios de sus miembros, en este caso las mayorías someten a la minoría dejando los mayores beneficios a quien ostentan el poder.

El sindicato industrial, en lugar de agrupar individuos de una sola empresa reúne a varias pero dentro de la misma rama industrial, el problema que se puede presentar es que siendo de distintas localidades los problemas que se pueden presentar son distintos y el comité puede actuar de forma indebida.

Los nacionales de industria están formados por trabajadores de varias profesiones, oficios, o especialidades que presentan sus servicios a una misma empresa o a diversas empresas de la misma rama industrial establecidas en uno y otro caso, en dos o mas entidades federativas, pero en este caso se agudizan los inconvenientes por la amplitud de territorio, dificulta captar los problemas de sus unidades.

El sindicato de oficios varios se autoriza el establecimiento de esa asociación profesional en localidades reducidas aunque los trabajadores no

pertenezcan al mismo gremio ni trabajen en la misma empresa, este tipo de sindicatos se autorizaron por las pequeñas poblaciones.²¹

3.6.- Libertad sindical.

Los hombres amantes de la libertad siempre han luchado por porque se respete el principio de libertad sindical que se traduce en dos cuestiones: dejar al trabajador en la posibilidad de formar parte de un sindicato o no, y respetar el derecho del trabajador de elegir entre varios sindicatos el que prefiera.

En México se estableció el proyecto original de la ley federal del trabajo de 1931 y este consagraba el derecho o principio de libertad sindical y así fue aprobado, estableciendo en su Art. 234 lo siguiente: se reconoce a los patronos y trabajadores el derecho de formar sindicatos sin que haya autorización previa. A nadie se puede obligar a pertenecer o ser parte de un sindicato. Pero en su artículo 236 anula el principio de libertad sindical pues se establecen las cláusulas de exclusión ya que los sindicatos tienen el derecho de pedir al patrón que separe al trabajador que renuncie o sea despedido del sindicato.

En la actualidad y ya con sus reformas esta ley establece estos mismos artículos

En sus nuevas disposiciones Art. 357 (formación de sindicatos), Art. 358 (no obligación de pertenecer a sindicatos) y Art. 395 (cláusulas de exclusión).

Ante esta causa el doctor Mario de la Cueva reconoce la inconstitucionalidad de estas cláusulas ya que tanto viola el artículo 9 constitucional así como el 123 apartado a fracción XXII.

²¹ MANUAL DEL DERECHO DEL TRABAJO, EUQUERIO GUERRERO, NOVENA EDICION, EDIORIAL PORRUA S.A., AV. REPUBLICA ARGENTINA, 15 MEXICO, 1977, 581 PAG.

Por tanto estas cláusulas de separación han sido una especie de arma para los líderes sindicales, ya que en forma de escarmiento las usan para controlar a sus integrantes.²²

3.7.- Objetivos de las asociaciones profesionales.

El objeto de los sindicatos es la defensa de los intereses profesionales cuya representación invisten.

Así también otro objetivo que realizan estas agrupaciones es el mejoramiento de las condiciones de trabajo y la obtención de un nivel más alto de vida.

Algunos sindicatos tendrán por objetivo las evitar erogaciones perjudiciales en el desenvolvimiento de sus relaciones laborales y en considerar en igual condición a sus miembros, evitar una competencia desleal entre ellos, imponiendo el cumplimiento de las mismas condiciones pactadas por la asociación.

Si bien el objetivo primordial de los sindicatos como ya dijimos es la defensa y mejora de condiciones laborales, también estos grupos buscan un equilibrio entre las partes que ligan las relaciones laborales para llegar a la concertación de las convenciones colectivas que fijan la condiciones de trabajo que se registrarán en los contratos individuales, este equilibrio facilita las negociaciones y entendimientos mutuos, derivados de las cuestiones debatidas y las situaciones de ambos grupos, conocimiento que se adquiere mediante el asesoramiento técnico reflejado por los sindicatos.

De no ser suficiente o no se llegara a u acuerdo las partes tendrán como opción el arbitraje y la conciliación, o bien como ultimo recurso recurrir a las medidas de fuerza, a la huelga, al lock out (especie de estado de guerra que

²² MANUAL DEL DERECHO DEL TRABAJO, EUQUERIO GUERRERO, NOVENA EDICION, EDIORIAL PORRUA S.A., AV. REPUBLICA ARGENTINA, 15 MEXICO, 1977, 581 PAG.

cuya consecuencia es la aceptación de las condiciones que impone el mas fuerte).

El cumplimiento de los fines de la asociación debe estar resguardado por una libertad de actuación que solo podrá limitarse cuando llegue a vulnerar los mas altos intereses de la colectividad o la seguridad y la paz publica.

De ahí que se admita el control estatal en estas cuestiones que dicha intervención estatal no deberá atender a fines políticos.²³

3.8.- Requisitos para la formación de un sindicato.

Tipos posibles de sindicato:

De oficios varios: los formados por trabajadores de diversas profesiones. Estos sindicatos solo podrán constituirse cuando en el municipio de que se trate, el número de trabajadores de una misma profesión, sea menor de veinte. Es fácil advertir que esta forma podría corresponder a poblaciones muy pequeñas, que de no haber alternativa tendrían que formar sindicato de ese tipo con la perspectiva de transformarse en alguna de las otras formas que con el tiempo fuere factible,

Gremiales: los formados por trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad. Esta forma resulta obsoleta y fue usada en los albores de la formación de los sindicatos en México, (recuérdese a los gremios ferrocarrileros, que posteriormente se unificaron en el actual sindicato nacional.

²³ MANUAL DEL DERECHO DEL TRABAJO, EUQUERIO GUERRERO, NOVENA EDICION, EDIORIAL PORRUA S.A., AV. REPUBLICA ARGENTINA, 15 MEXICO, 1977, 581 PAG.

De empresa: los integrados por trabajadores que prestan sus servicios en una misma empresa. El mayor número de sindicatos que existen en el país son de este tipo y a ello obedece en medida importante la dispersión y debilidad del movimiento obrero mexicano porque no favorece el diseño de estrategias comunes de los trabajadores por rama o cadena productiva. Sin embargo puede ser necesaria la sindicalización en esa forma al no existir en la fasebs algún sindicato nacional de industria o por o por lo menos industrial, de la rama de la empresa en que presten servicios los trabajadores que se pretenda organizar.

Industriales: los integrados por trabajadores que presten servicios en dos o más empresas de la misma rama industrial en determinada entidad federativa, (estados o distrito federal). Esta forma es más evolucionada y ofrece en alguna medida posibilidades de coordinación de los trabajadores de la rama por lo menos a nivel de su estado. Es recomendable intentar la liga de trabajadores de la misma rama en cada estado, al no existir en la fasebs sindicato nacional de la rama en cuestión, porque ello favorecería la posibilidad de dar el siguiente paso, es decir la constitución de sindicatos nacionales de industria, cuyas características son las que siguen.

Nacionales de industria: los formados por trabajadores que presten sus servicios en una o varias empresas de la misma rama industrial, instaladas en dos o mas entidades federativas, como lo es el caso del strm, con todas las posibilidades de desarrollo que ustedes conocen perfectamente.

Autoridades competentes: para el trámite de registro de los diversos sindicatos

Secretaría del trabajo y previsión social. Procede ante esa autoridad cuando se trata de sindicatos de trabajadores al servicio de empresas o entidades de jurisdicción federal de las ramas textil, eléctrica (de servicio público), cinematográfica, hulera, azucarera, minera, metalúrgica y siderúrgica, de hidrocarburos, petroquímica, cementera, calera, automotriz

incluyendo autopartes, química incluyendo farmacéutica y medicamentos, de celulosa y papel, de aceites y grasas vegetales, productora de alimentos enlatados, empacados o envasados, bebidas enlatadas o embotelladas, ferrocarrilera, maderera básica, aserradero, triplay y aglutinados, vidriera de vidrio plano, liso o labrado y envases, tabacalera, empresas administradas directa o descentralizadamente por el gobierno federal, empresas que actúen en virtud de un contrato o concesión federal (caso Telmex) y empresas que ejecuten trabajos en zonas federales. Procede también cuando se trata de sindicatos nacionales de industria por tener miembros en dos o más entidades federativas.

Juntas locales de conciliación y arbitraje. Procede ante la de la entidad correspondiente cuando se trate de sindicatos gremiales, de empresa, industriales o de oficios varios cuyos trabajadores presten servicios a empresas no comprendidas en la jurisdicción federal.

Requisitos para la constitución de los diversos sindicatos.

Número de trabajadores. La ley establece que sean por lo menos veinte en servicio activo, regla que en los casos de los sindicatos industriales y nacionales de industria, debe rebasarse por los requerimientos de organización sindical interna.

Edad y otros requisitos personales. Deben ser mayores de catorce años, pueden sindicalizarse también los extranjeros con la limitante de que no pueden formar parte de la directiva y no pueden coexistir los trabajadores de confianza con el resto de los trabajadores en el mismo sindicato.

Del padrón sindical. Debe integrarse padrón por triplicado, consistente en la lista de los constituyentes con progresión numérica de sus nombres, sexo, edad, domicilio particular, afiliación del imss, sar e Infonavit si lo tienen y firma autógrafa de cada trabajador así como con el nombre y domicilio del patrón, empresa o establecimiento en que presten sus servicios. Un padrón por cada empresa si se trata de sindicato industrial o nacional de industria.

De ser posible debe obtenerse constancia patronal de prestación de servicios que puede ser directa cuando no les ponga en peligro o bien copia de su alta en el imss u otro documento público fehaciente de la existencia de la relación laboral de cada uno.

De los estatutos. Deben previamente formularse por triplicado, los estatutos sindicales que reúnan los siguientes requisitos:

- 1.- denominación del sindicato,
- 2.- domicilio y población,
- 3.- objeto del sindicato (el estudio y defensa de los derechos del los trabajadores integrantes) y estructura, (por secciones y delegaciones si se trata de sindicato industrial o nacional de industria;
- 4.- condiciones de admisión de los socios,
- 5.- obligaciones y derechos de los asociados,
- 6.- motivos y procedimientos de expulsión y correcciones disciplinarias,
- 7.- forma de convocar a asambleas y clases de ellas,
- 8.- quórum requerido para sesionar y porcentaje de miembros para que los acuerdos tengan validez,
- 9.- procedimiento para la elección de la directiva, número y cargos sindicales,
- 10.- período de duración de la directiva
- 11.- normas para la adquisición, administración y disposición de los bienes sindicales
- 12.- forma de pago y monto de las cuotas sindicales
- 13.- época de presentación de cuentas (en plazos no menores a seis meses)
- 14.- normas para la liquidación del patrimonio sindical en caso de extinción del sindicato
- 15.- demás normas y garantías específicas del artículo 371 de la l.f.t.

Acta de la asamblea constitutiva: esta debe prepararse por triplicado y cuidadosamente para que reúna los requisitos de ser una relación circunstanciada y coherente en que consten

- 1.- quiénes instalan la asamblea;
- 2.- los padrones deben hacer las veces de lista de asistencia
- 3.- debe precisarse el quórum, declararse y elegirse a la mesa de debates
- 4.- debe insertarse la orden del día y decirse que se aprobó
- 5.- debe decirse que se dieron a conocer los estatutos, que se aprobaron y que forman parte del acta;
- 6.- debe elegirse la primer directiva conforme a los puestos del estatuto
- 7.- debe firmarse por la mesa de debates y por la directiva electa.

Solicitud de registro ante la autoridad competente. Esta debe estar firmada por lo menos por los secretarios generales, de organización y de actas, se deben adjuntar por duplicado:

- 1.- el acta de la asamblea constitutiva
- 2.- la convocatoria si la hubo
- 3.- los estatutos firmados por quienes firmen el acta
- 4.- el padrón que hace efectos de lista de asistencia.

Registro del sindicato:

- I. Se deben realizar en las secretarías del trabajo y previsión social en los casos de competencia federal y en la junta de conciliación y arbitraje en los de competencia local, a cuyo efecto remitirán por duplicado:
- II. Copia autorizada del acta de la asamblea constitutiva.

- III. Una lista con el numero, nombres y domicilios de sus miembros y con el nombre y domicilios de los patrones, empresas o establecimientos en o los que prestan los servicios.
- IV. Copia autorizada de los estatutos.
- V. Copia autorizada del acta de la asamblea en que se hubiese elegido la directiva.
- VI. Los documentos serán autorizados por el secretario general, el de organización y el de actas, salvo lo dispuesto en los estatutos.
- VII. La s.t. y p.s., una vez que haya hecho el registro, enviara copia de la resolución a la junta federal de conciliación y arbitraje.
- VIII. El registro del sindicato y su directiva produce efectos ante todas las autoridades.

El registro se negara únicamente:

- ❖ Si el sindicato no se propone la finalidad de mejoramiento y defensa de los intereses de los trabajadores o patrones.
- ❖ Si se constituyo con el número de miembros fijados por la ley (20 trabajadores activos o tres patrones).
- ❖ Si no se exhibe la documentación requerida por la ley.
- ❖ Cancelación de registro
- ❖ En caso de disolución.
- ❖ Por dejar de tener los requisitos legales.
- ❖ La junta de conciliación y arbitraje resolverá acerca de la cancelación del registro.
- ❖ Los sindicatos no están sujetos a disolución, suspensión o cancelación de su registro, por vía administrativa.

Los estatutos (contenido):

- ✚ Denominación que los distinga de los demás.
- ✚ Domicilio.
- ✚ Objeto.
- ✚ Duración.- faltando esta disposición se entenderá constituido el sindicato por tiempo indeterminado.
- ✚ Condiciones de admisión de miembros.
- ✚ Obligaciones y derechos de los asociados.
- ✚ Motivos y procedimientos de expulsión y correcciones disciplinarias.
- ✚ Forma de convocar a asamblea época de celebración de las ordinarias y quórum requerido para sesionar.
- ✚ Determinación del número de miembros de la mesa directiva.
- ✚ Procedimientos para la elección de la mesa directiva.
- ✚ Periodo de duración de la directiva.
- ✚ Normas para la admisión, adquisición y disposición de los bienes, patrimonio del sindicato.
- ✚ Forma de pago y monto de las cuotas sindicales.
- ✚ Época de presentación de cuentas.
- ✚ Normas para la liquidación del patrimonio sindical.}
- ✚ Las demás normas que apruebe la asamblea.

Capacidad del sindicato:

- Para adquirir bienes.
- Para adquirir los bienes inmuebles destinados inmediata y directamente al objeto de su institución.
- Para defender ante todas las autoridades sus derechos y ejercitar las acciones correspondientes.
- Obligaciones del sindicato

- Proporcionar los informes que les soliciten las autoridades del trabajo, únicamente las que se refieran a su actuación como sindicato.
- Comunicar a la autoridad ante la que estén registrados, dentro de un término de 10 días, los cambios de su directiva y las modificaciones de los estatutos, acompañado por duplicado copia autorizada de las actas respectivas.
- Informar a la misma autoridad cada tres meses, por lo menos, de altas y bajas de sus miembros.
- Prohibiciones a los sindicatos
- Intervenir en asuntos religiosos.
- Ejercer la profesión de comerciantes con ánimo de lucro.
- Disolución del sindicato
- Por el voto de las dos terceras partes de los miembros que lo integren.
- Por transcurrir el término fijado en los estatutos.

3.9.- Federaciones y Confederaciones.

Los sindicatos pueden formar federaciones y confederaciones, las que se registrarán por las disposiciones aplicables a los sindicatos.

Los miembros de las federaciones o confederaciones podrán retirarse de ellas, en cualquier tiempo, aunque exista pacto en contrario.

Los estatutos además de los requisitos aplicables a los sindicatos contendrán:

Denominación y domicilio y los de sus miembros constituyentes.

Condiciones de adhesión de nuevos miembros.

Forma en que sus miembros estarán representados en la directiva y en las asambleas.

Deben registrarse ante la secretaria del trabajo y previsión social y remitirán por duplicado.

Copia autorizada del acta de la asamblea constitutiva.

Una lista con la denominación y domicilio de sus miembros.

Copia autorizada del acta de la asamblea en que se haya elegido a la directiva.

Los documentos serán autorizados por el secretario general, el de organización y el de actas, salvo lo dispuesto en los estatutos.²⁴

²⁴ [HTTP://LUM2010DERLAB2.BLOGSPOT.MX/2010/02/SINDICALISMO-FEDERACIONES-Y.HTML](http://LUM2010DERLAB2.BLOGSPOT.MX/2010/02/SINDICALISMO-FEDERACIONES-Y.HTML)

Capítulo 4.

4.0.- Diferencias entre derecho de coalición y derecho de asociación.

Comenzaremos por establecer que dichos derechos mencionados en este título están establecidos en la constitución dentro de los artículos 9 y 123, a simple vista puede pensarse que son iguales pero sus características hacen que se diferencien estos dos.

Así pues entremos al estudio de dichos conceptos para después de esta manera poder diferenciarlos.

En su artículo 9 constitucional nos menciona: no se podrá coartar el derecho de asociarse o reunirse pacíficamente con cualquier objeto lícito; pero solamente los ciudadanos de la república podrán hacerlo para tomar parte en los asuntos políticos del país. Ninguna reunión armada tiene derecho a deliberar.

No se considerará ilegal, y no podrá ser disuelta una asamblea o reunión que tenga por objeto hacer una petición, o presentar una protesta por algún acto a una autoridad, si no se profieren injurias contra ésta, ni se hiciere uso de violencias o amenazas para intimidarla u obligarla a resolver en el sentido que se desee.

Por su parte la LFT. En sus artículos 354 y 355 prevé el derecho de coaligarse, y que dice de la siguiente manera.

Artículo 354. La ley reconoce la libertad de coalición de trabajadores y patrones.

Artículo 355. Coalición es el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o de patrones para la defensa de sus intereses comunes.

Ahora bien la constitución también contempla en su Art. 123 el derecho a la asociación profesional y coaliciones en su fracción XVI. Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etcétera.

Ahora bien veamos algunas características del Art. 9 y 123 que abordan el mismo tema pero que estas hacen que se diferencien.

Derecho general de asociación y el derecho de asociación profesional

Para ubicar correctamente el derecho de sindicalización, se debe tomar en consideración el contenido de los artículos 9 y la fracción XVI del 123 constitucional, de cuya lectura se desprenden las diferencias que dan contenido al cuadro siguiente, concluyendo que su finalidad es diferente y por lo mismo, el derecho de coalición, asociación profesional o de sindicalización tiene su fundamento en la fracción XVI del artículo 123 constitucional que menciona esto: XVI. Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etcétera;

<p>Art. 9 constitucional</p> <p>Derecho de asociación.</p>	<p>Art.123 constitucional y Art. 355 de la LFT.</p> <p>Derecho de coalición y asociación profesional</p>
<p>Pertenece a todos los hombres</p>	<p>Pertenece a los trabajadores y patronos</p>
<p>Es una garantía individual(hoy en día derecho humano)</p>	<p>Es un derecho de clase</p>
<p>Se considera como un derecho general.</p>	<p>Es un derecho especial(de protección)</p>
<p>Sirve para la asociación del mismo hombre con los demás.</p>	<p>Es un derecho de clase social frente a otra clase social y así mismo frente al estado.</p>
<p>Su finalidad es la de permitir a los hombres la socialización, la generación de sociedades, la planeación ya sea para cuestiones particulares así como para decisiones que tengan que ver con el país siempre y cuando con sus limitantes(los extranjeros)</p>	<p>Su finalidad es la de la mejora de condiciones de vida del trabajador</p>

4.1.- El contrato colectivo.

El contrato colectivo de trabajo es un ordenamiento jurídico obligatorio por su inserción en el derecho positivo (en nuestro país se reglamenta en la ley federal del trabajo mexicana), creando autónomamente según expresa el artículo 386 lo siguiente: "el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o mas empresas o establecimientos.

Es constitucional en su origen, pero con efectos jurídicos de ley, en virtud de su inderogabilidad ya que no pueden oponerse contratos individuales que lo contraríen en perjuicio de los trabajadores y de su extensión a terceros, puesto que es aplicable a todos los trabajadores de la empresa o establecimiento vinculados.

El artículo 390 de la ley del trabajo del trabajo textualmente dice:

El contrato colectivo de trabajo deberá celebrarse por escrito, bajo pena de nulidad. Se hará por triplicado, entregándose un ejemplar a cada una de las partes y se depositará el otro tanto en la junta de conciliación y arbitraje o en la junta federal o local de conciliación, la que, después de anotar la fecha y hora de presentación del documento, lo remitirá a la junta federal o local de conciliación y arbitraje.

El contrato surtirá efectos desde la fecha y hora de presentación del documento, salvo que las partes hubiesen convenido en una fecha distinta.

4.2.- Naturaleza jurídica del contrato colectivo.

Después de llevar acabo un análisis exhaustivo de las distintas teorías civilistas, intermedias y sociales, respecto del llamado contrato colectivo, determina de buen al citar a Mario de la Cueva "su naturaleza jurídica afirmando que se trata de una institución de derecho publico" que es la norma que reglamenta la organización y la actualidad del poder publico y siendo la creación de normas naturales una función publica el contrato colectivo debe tener también ese carácter. Por otra parte lo califica de fuente autónoma de derecho objetivo que resulta de un acuerdo de voluntades, al que cabe reconocer la condición contractual, en un concepto dilatado de lo que es el contrato, finalmente constituye la expresión que es un derecho de clase.

Los contratos colectivos presuponen uno o varios sindicatos obreros con personalidad jurídica y uno o varios patrones cuyo concepto se haya en el Art.10 de la ley. La persona física o jurídica que utilícelos servicios de uno o varios trabajadores es a estos sujetos de derechos y los creadores de estos contratos colectivos.

El objeto del contrato colectivo de trabajo el establecimiento de las condiciones de trabajo.

4.3.- Elementos del contrato colectivo.

Elementos fundamentales:

El contrato colectivo de trabajo deberá celebrarse:

- Por escrito, bajo pena de nulidad
- Se hará por triplicado, entregándose un ejemplar a cada una de las partes y se depositará el otro tanto en la junta de conciliación y arbitraje o en la junta

federal o local de conciliación, la que después de la fecha y hora de presentación del documento lo remitirá a la junta federal o local de conciliación y arbitraje.

→ El contrato surtirá efectos desde la fecha y hora de presentación del documento, salvo que las partes hubiesen convenido en una fecha distinta (artículo 390 ley federal del trabajo).

Elementos obligatorios:

Todo acto jurídico para que nazca al mundo del derecho debe reunir ciertos requisitos que la ley les impone. El contrato colectivo, como un acto jurídico producto de la voluntad de varios sujetos, debe cumplir con ciertos elementos para que tenga plena vida jurídica.

Los ***elementos obligatorios*** son los siguientes:

1. Nombres y domicilios de las partes, es decir los contratantes
2. Empresas y establecimientos que abarque
3. Duración del contrato o la expresión de ser por tiempo indeterminado o por obra
4. Determinada jornadas de trabajo días de descanso y vacaciones
5. Monto de los salarios
6. Cláusulas relativas a la capacitación o adiestramiento de los trabajadores en la
7. Empresa o establecimientos que comprenda
8. Disposiciones sobre la capacitación o adiestramiento inicial que se deba impartir
9. A quienes vayan a ingresar a laborar a la empresa o establecimiento
10. Las bases sobre la integración y funcionamiento de las comisiones que deban integrarse de acuerdo con esta ley y las demás estipulaciones que convengan las partes

Elementos esenciales:

Son aquellos que se consideran como elementos estructurales; si falta alguno de ellos, el contrato colectivo será inexistente. Estos elementos son:

A) consentimiento de las partes:

Esto quiere decir que, al momento de celebrar el contrato colectivo, las partes involucradas, esto es, el sindicato o sindicatos y el patrón o patrones, deben manifestar su voluntad de celebrar este acto jurídico.

B) objeto posible:

El objeto de un contrato lo constituye la creación o transmisión de derechos y obligaciones de contenido patrimonial. El contrato colectivo puede crear también ese tipo de obligaciones entre el patrón y el sindicato, pero su objeto esencial es plasmar un sistema normativo que sirva de modelo a las relaciones individuales que se constituyen en la empresa. Ahora bien, de la misma manera que se dictan, sobre la base del acuerdo, normas generales, abstractas y obligatorias, también se acuerdan otras cuestiones que atienden a la vigencia temporal y territorial del convenio, a los procedimientos de revisión, etcétera.

Elementos de validez:

Son aquellos requisitos que debe reunir el negocio jurídico; si falta alguno de ellos, el contrato colectivo estará afectado de nulidad. Estos requisitos son:

A) capacidad de las partes:

Las partes requieren la capacidad de ejercicio para la celebración del contrato colectivo. Con respecto a los patrones, tratándose de personas físicas, se requiere la mayoría de edad. Si se trata de personas morales, el problema ya no será de capacidad sino de representación y para celebrar dicho contrato deberá contar con dichos poderes. Con respecto a los representantes sindicales, éstos acreditarán su personalidad con la certificación que les extienda la secretaría de trabajo y previsión social o la junta de conciliación y arbitraje.

B) el libre albedrío:

Quiere decir que, al momento de celebrar el contrato colectivo, no existan vicios de consentimiento, que no haya dolo, mala fe, error, violencia, lesión, etc. La manifestación de la voluntad de los trabajadores y patrones al celebrar dicho acto jurídico debe ser expresada de manera libre y espontánea.

C) licitud en el objeto:

El contrato colectivo de trabajo sólo puede tener un objeto: establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos, así lo establece el artículo 386 de la ley laboral. Por lo tanto, si el contrato colectivo tiene otra finalidad, será nulo.

D) la forma

4.5.- Cláusulas de admisión y separación.

La cláusula de exclusión figura del derecho laboral mexicano que permitía a los sindicatos pactar en los contratos colectivos de trabajo y en los contratos-ley una cláusula en la cual le da la facultad para pedir al patrón la separación del empleo del trabajador expulsado del sindicato al que pertenece.

La ley federal del trabajo maneja esta cuestión en los contratos colectivos haciendo mención y citándolo textualmente el Art. 395 dice lo siguiente.

"en el contrato colectivo podrá establecerse que el patrón admitirá exclusivamente como trabajadores a quienes sean miembros del sindicato contratante. Esta cláusula y cualesquiera otras que establezcan privilegios en su favor, no podrán aplicarse en perjuicio de los trabajadores que no formen parte del sindicato y que ya presten sus servicios en la empresa o establecimiento con anterioridad a la fecha en que el sindicato solicite la celebración o revisión del contrato colectivo y la inclusión en el de la cláusula de exclusión.

Podrá también establecerse que el patrón separara del trabajo a los miembros que renuncien o sean expulsados del sindicato contratante."

4.6.- Suspensión, Reanudación y Terminación del Contrato Colectivo.

Causas de suspensión:

Estipuladas en el artículo 427 de la ley federal del trabajo:

Son causas de suspensión temporal de las relaciones de trabajo en una empresa

O establecimiento:

♣ La fuerza mayor, el caso fortuito no imputable al patrón, su incapacidad física o mental o su muerte, que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa la suspensión de los trabajos. ♣ La falta de materia prima, no imputable al patrón.

♣ El exceso de la producción, con relación a sus condiciones económicas

Y a las circunstancias del mercado.

♣ La incosteabilidad, de naturaleza temporal, notoria y manifiesta de la

Explotación.

- ♣ La falta de fondos y la imposibilidad de obtenerlos para la prosecución

Normal de los trabajos si se prueba plenamente por el patrón.

- ♣ La falta de suministración por parte del estado de las cantidades que se haya obligado a entregar a las empresas con las que hubiese contratado trabajos o servicios, siempre que a ellas sean indispensables.

Por otra parte, hay también figuras como causales de suspensión del contrato de trabajo como:

- ♣ El padecimiento de enfermedades contagiosas.
- ♣ Prisión preventiva o detención arbitraria del trabajador.
- ♣ Falta de documentos no imputables al trabajador que exijan leyes especiales para trámites de licencias, certificados de salud, pasaporte, etcétera.
- ♣ Para muchas de ellas, no consideramos necesaria su incorporación en un texto legal, pues los cambios al interior de la organización de la empresa y las necesidades del trabajador se dan frecuentemente y pueden ser materia de reconocimiento en el reglamento interno del trabajo o por decisión unilateral del patrón.

Existen otras causas convencionales de suspensión, denominadas permisos económicos, que consisten en permisos que se conceden a los trabajadores por un periodo breve de tiempo para atender asuntos personales o familiares de fuerza mayor, como el nacimiento de un hijo, sus enfermedades, la defunción de familiares, del cónyuge, etc. Estos permisos no están previstos en nuestra ley referida al régimen laboral de la actividad privada, quedando

sujetos a lo dispuesto por el reglamento interno de trabajo, convenio colectivo, en caso de que los mencione, o la decisión del empleador.

Efectos:

⊖ La suspensión puede afectar a todos los trabajadores o sólo a una parte

De ellos. La ley exige que se suspenda a los de menor antigüedad. ⊖ La suspensión no puede ser por voluntad unilateral de la empresa. ⊖ Cualquier trabajador con un contrato suspenso es libre para emplearse temporalmente en otra empresa; este hecho no se puede tomar como motivo para una no-readmisión, ya que equivaldría a un despido injustificado.

⊖ Las juntas de conciliación y arbitraje deben conocer de la suspensión.

Se establecen diferentes matices en esta intervención.

⊖ Atendiendo a la causa o al grado de urgencia de la medida: si la medida es urgente, el patrón o su representante suspenderán y darán aviso para que la junta la confirme o desapruébe, en un procedimiento jurídico sumario.

Si se permite una justificación razonable, la junta, previo aviso, previo el mismo procedimiento sumario, concederá al patrón la autorización para suspender.

Si la medida exige un estudio técnico de las circunstancias, la autorización se concederá a través de una sentencia colectiva, que es la que pone término a un conflicto colectivo de naturaleza económica.

A juicio de la junta, al patrón se le puede imponer la obligación de pagar a sus trabajadores hasta el importe de un mes de salario, a título de

indemnización, dependiendo del tiempo probable de suspensión de los trabajos y de la posibilidad

De que encuentren un nuevo trabajo como lo indica el artículo 430 de la ley laboral.

Reanudación de los trabajos en la empresa o establecimiento y procedimiento:

El sindicato o sindicatos y los trabajadores podrán pedir a la junta que verifique si existen causas de suspensión.

En caso de que la junta determine que no hay causa para la suspensión, la empresa debe reanudar a los trabajadores en un término de 30 días.

Si la empresa no reanuda labores, los trabajadores pueden reclamar la indemnización por causa de despido (Art. 50, ley federal del trabajo).

El patrón debe anunciar la fecha de reanudación de labores y los trabajadores deberán contar con un plazo de 30 días, por lo menos, para volver al trabajo. El incumplimiento por parte del trabajador equivale a despido.

Terminación del contrato colectivo:

Las causas las encontramos contenidas en el artículo 401 de la ley del trabajo, que dice:

El contrato colectivo de trabajo termina:

I. Por mutuo consentimiento.

II. Por terminación de la obra.

III. En los casos del capítulo VIII de este título, por cierre de la empresa o establecimiento, siempre que, en este último caso, el contrato colectivo se aplique exclusivamente en el establecimiento.

Las causas de terminación de los contratos colectivos están divididas en causas que tienen como punto de partida la voluntad de los trabajadores y las causas objetivas que producen la muerte del contrato colectivo.

El artículo 434 de la ley federal del trabajo establece como causas de terminación de las relaciones de trabajo:

- La fuerza mayor, el caso fortuito no imputable al patrón, su incapacidad física o mental o su muerte, que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa la terminación de los trabajos.
- La incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación.
- El agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva.
- Los casos del artículo 38 del citado ordenamiento legal (que se refiere a que la explotación de minas) puede solicitarse que sea por tiempo determinado, obra determinada o para la inversión de un capital determinado.
- El concurso o la quiebra legalmente declarada, si la autoridad competente o los acreedores resuelven el cierre definitivo de la empresa o la reducción definitiva de sus trabajos.

Licenciatura en derecho, fca UNAM unidad 10. Licenciatura en administración a la distancia.

4.7.- Causas de terminación del contrato colectivo de trabajo.

El contrato colectivo de trabajo termina por las siguientes causas:

- Por mutuo consentimiento.
- Por terminación de la obra.
- En los casos del capítulo VIII de este título, por cierre de la empresa o establecimiento, siempre que, en este último caso, el contrato colectivo se aplique exclusivamente en el establecimiento.

Si, firmado un contrato colectivo, un patrón se separa del sindicato que lo celebró, el contrato regirá, no obstante, las relaciones de aquel patrón con el sindicato o sindicatos de sus trabajadores (artículo 402 de la ley laboral).

Licenciatura en derecho, fca UNAM unidad 10., licenciatura en administración a la distancia.

4.8.- Titularidad del contrato colectivo.

Se le da el nombre de sindicato titularidad a aquel al que corresponda el ejercicio de los derechos y acciones sindicales. El sindicalismo y la contratación colectiva están dominados en nuestro país por dos principios fundamentales, el de la especialidad y el del mayor interés profesional. De esa manera solo los sindicatos gremiales o de industria podrán celebrar con el patrón el contrato colectivo en segundo termino, si se concurren varios sindicatos, solo tendrá derecho a firmar el contrato colectivo o en su caso a administrarlo, el sindicato mayoritario dentro de cada especialidad. Las diferentes especies de sindicatos que regula la ley determinan que es una sola empresa o establecimiento se puedan celebrar diferentes contratos colectivos de trabajo.

Capítulo 5.

5.0.- Procedimiento para la obtención del contrato colectivo.

Como cualquier otro contrato el contrato colectivo también exige de ciertos requisitos a fin de que se considere válido, en vista de que consiste en acto solemne y tal solemnidad se refleja de manera implícita en la validez del contrato.

Por ello se requiere:

- A) que sea elaborado en forma escrita.
- B) que se registre ante la autoridad.
- C) que se le adjunte el tabulador de sueldos.

El primero de estos requisitos, que se ha expresado por escrito, quiere decir que el pacto convenido por el sindicato y las empresas tiene que ser un pacto documentado. Como contiene una serie de cláusulas que normaran la conducta de los obligados (trabajadores y patrones) no podrá dejarse a la inseguridad de un simple convenio verbal. La necesidad de que se guarde la forma escrita resulta tan fundamental que se considera nulo el contrato que no observe este requisito. La legislación mexicana lo establece con rigor en el Art. 390 LFT.

Otro requisito formal es el traite del registro, significa que el contrato convenido debe hacerse, además de en forma escrita, en tres originales por lo menos: uno para el sindicato, otro para el patrón y el tercero a depositar ante la autoridad laboral. Tal depósito es fundamental, por que en la legislación mexicana se prevé que el contrato surtirá efectos a partir de la fecha de su depósito ante la junta de conciliación.

Especial requisito de formalidad resulta el tabulador de sueldos que se debe anexar al contrato en su depósito y registro, pues la falta de esta anula el contrato.

En la doctrina laboral algunos se han esforzado por establecer una finalidad a los contratos colectivos de trabajo. Así para Hueck y Nipperdey, en su compendio de derecho del trabajo, los contratos colectivos sirven a la realización de dos principios básicos:

A) el contrato colectivo es una institución con primicia sobre los contratos individuales.

B) este contrato conduce a una firme tipificación de las relaciones de trabajo.²⁵

5.1.- Principios procesales del derecho del trabajo.

Dentro de los principios que maneja la materia procesal laboral encontramos 9 conceptos que mencionare dentro de este apartado.

La publicidad: contenida en el artículo 720 de la ley federal del trabajo, el cual dispone que las audiencias serán públicas, aunque la junta podrá ordenar de oficio o a instancia de parte, que sean a puerta cerrada, cuando lo exija el mejor despacho de los negocios, la moral o las buenas costumbres.

Gratitud: esta contenida en forma genérica en el artículo 19, el cual dispone: todos los actos y actuaciones que se relacionen con las aplicaciones de las normas de trabajo, contrariando esta disposición y la norma de interpretación establecida en el artículo 18 de la ley federal del trabajo, han estimado que si Trueba Urbina y Trueba barrera señalan "causan impuesto el pago de indemnizaciones, primas de antigüedad, aguinaldo" y demás prestaciones similares en los términos del artículo 2 del código fiscal de impuestos: las contribuciones establecidas en la ley que deben pagar las personas físicas y morales, que se encuentren en la situación jurídica o de

²⁵ DERECHO DEL TRABAJO, MIGUEL BERMUDEZ CISNEROS, EDITORIAL OXFORD, SEXTA RE IMPRESION MARZO 2007, 521 PAGES.

hecho previstas en la misma ,y que sean distintas a las aportaciones de seguridad social y derechos, según lo define el citado artículo.

Inmediación: este principio atañe en primer lugar a la comparecencia personal de las partes, que actualmente es obligatoria en la etapa conciliatoria, ya sean personas físicas o morales, por medio de representantes o apoderados legales para llegar a la solución pacífica que obligue a su representado, según previene el artículo 879 y el artículo 713 el cual menciona y establece que en todas las audiencias que se celebren se requerirá la presentación física de las partes o su representación legal de estas, salvo disposición en contrario de la ley.

Oralidad: el proceso laboral será predominantemente oral, según el artículo 685 (LFT), lo cual al decir de Chiovenda tiene la ventaja de una mayor comunicación directa entre las partes y el juzgador, aun cuando las promociones fundamentales se efectúen por escrito como la demanda, la contestación y el ofrecimiento de pruebas para mayor seguridad y precisión de las exposiciones, sin embargo, las impugnaciones de personalidad y replicas, interrogatorios, planteamientos, incidentes, etc. Suelen hacerse de viva voz.

Esta característica es de las más distintivas en el procedimiento laboral que sobresale respecto a las demás ramas del derecho Córdova romero cita "implica el predominio de la palabra hablada sobre la escrita".

Instancia de parte: esta característica no exclusiva del derecho procesal laboral, pues se da en la generalidad de todos los derechos procesales y significa que la autoridad no puede intervenir o iniciar el procedimiento si no es instada por la parte actora, o sea no puede actuar de oficio, siendo necesariamente la presentación de la demanda por parte actora para que en consecuencia de ello la autoridad laboral actúe. Esta característica ha sido calificada con un verdadero triunfo de la libertad que garantiza la autonomía

en el ejercicio de la acción procesal, como un patrimonio del gobernado y no de la autoridad.

Concentración: esta característica consiste en la realización del mayor número posible de actos procesales en una sola audiencia, trae como ventaja una mayor economía procesal y un impulso del procedimiento. Un ejemplo claro es la forma en que el legislador ha dividido las audiencias en el procedimiento laboral.

Conforme a la ley federal del trabajo de 1931 había cuatro audiencias: la de conciliación, la de la demanda y excepciones, la de ofrecimiento de pruebas y la de recepción de pruebas. Conforme a la ley federal de 1970 el procedimiento se desarrollo en tres audiencias: conciliación demanda y excepciones: de ofrecimiento de prueba y recepción de pruebas, y a partir de las reformas procesales del primero de mayo de 1980 solo llevan a cabo dos audiencias: la de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de prueba y una segunda de recepción de pruebas.

Sencillez: característica también llamada de informalidad proceso, consiste en pretender simplificar las diversas actuaciones del procedimiento con la mayor sencillez en la forma. Se pretende que la actuación de la autoridad sea expedita y llana sin formalismos tradicionales que se utilizan en otras ramas del derecho. Se busca que la historia escrita que necesariamente tiene que quedar de los distintos pasos del procedimiento sea clara, breve y despojada de expresiones retóricas y rimbombantes así como los formalismos insípidos y tediosos.

Suplencia de la queja: modifica substancialmente la esencia misma del derecho procesal laboral, toda vez que prácticamente pone a la autoridad laboral en el doble carácter de juez y parte. En efecto, en el segundo párrafo del artículo 685 de las reformas que entraron en vigencia en 1980, impone a la junta la obligación de subsanar la demanda del trabajador, cuando las acciones intentadas o los hechos narrados se advierta que el actor tenga

derecho a otras prestaciones, no reclamadas expresamente, entonces la junta supliendo la diferencia de la queja, deberá a nombre del trabajador tener por ejercitadas las nuevas acciones. El Art. 873, segundo párrafo dice: cuando el actor sea el trabajador o sus beneficiarios, la junta en caso de que notare alguna irregularidad en el escrito de demanda, o que estuviere ejercitando las acciones contradictorias, al admitir la demanda le señalaran los defectos u omisiones en que haya incurrido y lo prevendrá, para que lo subsane dentro de un termino de 3 días.

Esta nueva característica, Córdova romero cita "rompe con el mundialmente conocido principio de igualdad y paridad procesal" de la parcialidad, al tener que actuar de oficio en beneficio de los trabajadores.

Laudos en conciencia: se traduce en lo que se ha dado en llamar apreciación de pruebas en conciencia, esta en función directa e inmediata del sistema, libre de valoración que rige en materia laboral. Creemos difícil considerar como un principio rector del proceso laboral, donde se supone que prevalece la verdad material sobre la verdad formal y se funda en el artículo 841 de la ley actual que establece, los laudos se dictaran a verdad sabida, sin necesidad de sujetarse a reglas sobre estimación de las pruebas, si no apreciando los hechos según los miembros de la junta lo crean debido en conciencia.²⁶

²⁶ CORDOVA ROMERO FRANCISCO. DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO. PRIMERA EDICION, CARDENAS EDITOR Y DISTRIBUIDOR MEXICO 1986. PG. 10.

5.2.- Juntas de conciliación y arbitraje.

La función cotidiana de la junta federal de conciliación y arbitraje es impartir justicia, promoviendo la paz social y armonía en las relaciones laborales, mediante la conciliación y el arbitraje. Garantizando a trabajadores y patrones o empleadores de las ramas industriales y empresas de jurisdicción federal, respeto a la ley, transparencia, certeza y seguridad jurídica en la resolución de los conflictos laborales.

En este espacio, es pertinente proporcionar un concepto acerca de tal institución, que envuelva las características esenciales de la misma.

En efecto, la junta federal de conciliación y arbitraje, es un órgano del estado mexicano, su integración es tripartita y democrática; su finalidad u objeto, radica en conseguir y mantener el equilibrio entre los factores de la producción, mediante las funciones de conciliación e impartición de justicia, en las relaciones laborales de jurisdicción federal y esta sectorizada a la secretaria del trabajo y previsión social, pero tiene un carácter autónomo.

Tiene integración tripartita. Ello es así, conforme al artículo 123 constitucional, apartado a, fracción: xx, en cuyos términos, la junta se integrará con un representante del gobierno e igual número de representantes del capital y del trabajo.

"se integra de manera democrática. Ello es así, porque son los trabajadores y los patrones organizados, quienes designan a sus respectivos representantes, para integrar la junta federal de conciliación y arbitraje. Véase al respecto los artículos 652 y 653 de la ley federal del trabajo.

He aquí explicadas, pues, conforme al marco normativo, las funciones públicas de conciliación e impartición de justicia, que caracterizan a las juntas de conciliación y arbitraje y se recomienda la consulta de los preceptos mencionados respecto de la función conciliatoria.

Jurisdicción federal del trabajo, como característica de la junta federal de conciliación y arbitraje.

La junta federal y las locales de conciliación y arbitraje tienen como característica en común, las funciones públicas de conciliación e impartición de justicia laboral, además de las otras características a que ya nos referimos en párrafos anteriores, pero es necesario señalar, que guardan una notable diferencia entre sí; es decir, por lo que hace al tipo de jurisdicción.

En efecto, las actividades, empresas y ramas industriales sujetas a la jurisdicción federal del trabajo, correspondientes por ende, a la junta federal de conciliación y arbitraje, son precisadas en el artículo 123 constitucional, apartado a, fracción xxxi; cuya consulta se recomienda; en tanto que, las no mencionadas ahí, corresponden a la juntas locales de conciliación y arbitraje de las entidades federativas y del distrito federal, atento al principio constitucional de reserva, consignado en el artículo 124 de nuestra carta fundamental en cuyos términos:

"artículo 124. Las facultades que no están expresamente concedidas por esta constitución a los funcionarios federales, se entienden reservadas a los estados". Por otro lado, los artículo 527, 527 a, 528 y 529 de la ley federal del trabajo, en esencia reproducen la mencionada base constitucional, pero se recomienda su consulta.

Sectorización:

Otra característica de la junta federal de conciliación y arbitraje, consiste en la sectorización administrativa y presupuestaria que tiene en el ámbito de la secretaría del trabajo y previsión social. En esa directriz, conviene destacar que, la base legal de la sectorización a que nos referimos, está en el artículo 40 fracción VIII, de la ley orgánica de la administración pública federal, en cuyos términos, a la secretaría del trabajo y previsión social, corresponde entre otras cosas, el despacho de los asuntos consistentes en coordinar la integración y establecimiento de las juntas federales de conciliación y de la federal de conciliación y arbitraje así como vigilar su funcionamiento.

Atributo de autonomía:

Independientemente de la sectorización a que nos referimos, la junta federal de conciliación y arbitraje tiene el atributo de autonomía, esencialmente por cuatro razones: en primer lugar, por estar legalmente facultada para expedir su propio reglamento interior; en segundo lugar, por tener plena jurisdicción para emitir sus resoluciones, en tercer lugar, por tener imperio para ejecutarlas. Las bases legales del mencionado atributo, se encuentran en la ley federal del trabajo.

Por último, la junta federal de conciliación y arbitraje, aunque tiene un carácter formal y material como impartidora de justicia, no está incorporada al poder judicial de la federación, pues la ley orgánica de éste, menciona los órganos de dicho poder y en ninguna parte se incluye a la junta federal, tampoco es un órgano de la secretaría del trabajo y previsión social, sin perjuicio de la sectorización que ya hemos explicado. Las otras características, no ameritan explicación especial.

5.3.- Conflictos laborales.

El doctor Néstor de Buen estima, correctamente a nuestro juicio que el problema de la distinción debe ubicarse tanto en los sujetos del conflicto como en los efectos que este puede producir; en materia de efectos por la necesidad de distinguir los conflictos jurídicos de los llamados conflictos económicos. Los conflictos laborales exigen pues la existencia de la relación laboral entre contendientes, para los conflictos comunes es

Indiferente esta relación; los conflictos jurídicos tienen por objeto interpretaron hacer cumplir una norma; y en los conflictos económicos el juzgador debe determinar derechos y obligaciones nuevos, constituyéndose en un creador de normas.

Lo anterior lo lleva a clasificar los conflictos en obrero patronales por un lado y los Inter obreros por otro.

En los primeros incluye: a) los individuales de carácter jurídico; b) los individuales de carácter económico; c) los colectivos de carácter jurídico; d) los colectivos de carácter económico.

En los segundos los intersindicales y los q han surgido en los sindicatos del estado. Por separado se considera los conflictos Inter patronales. Los conflictos llamados plurales de la clasificación hecha por el jurista español Manuel alonso olea, lo estima mera adición o suma de los conflictos individuales.

La legislación mexicana en el capítulo de competencias jurisdiccionales hace referencia directa a los conflictos laborales. Distingue entre competencia federal y competencia local, y precisa que cuando el conflicto verse sobre acciones relacionadas con obligaciones en materia de capacitación y adiestramiento o de seguridad e higiene, el conocimiento de estas materias será de la competencia federal, pero tratándose de competencia por razón de territorio, distingue entre los conflictos individuales y colectivos y los conflictos patronales o de los trabajadores.

5.4.- Solución de los conflictos laborales.

Corresponde a las juntas de conciliación y arbitraje el conocimiento y resolución de los llamados conflictos laborales que se susciten entre trabajadores y patrones, solo entre aquellos solo entre estos, derivados de las relaciones de trabajo o de hechos íntimamente relacionados con ellos, le corresponde también los conflictos de trabajo de todas las ramas de la industria y actividades de la competencia federal en la jurisdicción territorial asignada a las juntas de conciliación y arbitraje.

Los motivos por los que surgen los conflictos laborales le ha interesado en años atrás a la OIT, para cuyo organismo internacional la mas grave preocupación nacional la representa la terminación de la relación laboral, sea cual sea su origen, la rescisión justificada; reducción de la mano de obra; los despidos colectivos por caso fortuito o fuerza mayor, etc...

Entre el análisis que ha hecho de la legislación de varios países, encuentra que la tendencia actual es limitar el poder discrecional del empresario para declarar terminada la relación de trabajo; coloca a México como ejemplo de los cuya legislación contiene normas que reglamentan el despido, reduciéndolo causas específicas. Para la OIT lo característico es que este tipo de separaciones de un trabajador por lo general entran en conflicto con el orden público nacional, no encontrándose en múltiples ocasiones soluciones jurídicas viables.

El conflicto individual es el mas frecuente, los colectivos fuera de emplazamiento a huelga, son reducidos y los conflictos Inter gremiales, por fortuna casi han desaparecido; la aglutinación sindical a la que hicimos referencia, en el congreso del trabajo, ha limitado las asperezas y suspicacias sindicales y ha permitido tranquilidad en las filas obreras para beneficio del país. En México o tenemos autorización y consulta que se da en otras legislaciones en las que se exige para el caso de despido la anuencia de una autoridad u organismo publico, así como la consulta a las

organizaciones de trabajadores para dar el consentimiento legal a la separación; pero por otros medios, generalmente transaccionales o conciliatorios se ha llegado a similares fines, particularmente en materia de despidos individuales.

En lo colectivo la especie de concertación obligatoria en que nos hemos visto inmersos por exigencias económicas, ha conducido a idénticos resultados, a través de la concertación se ha mantenido en una especie de statu quo las relaciones laborales colectivas disminuyendo gracias a este compromiso políticos, jurídicos, aunque eso si han aumentado los económicos.

Lo que hemos podido aclarar es que sea un método, otra la imposición, las relaciones laborales se ven profundamente afectadas. De ahí la importancia que haga la autoridad en la conducción del conflicto. Es entonces también cuando cobra interés el derecho procesal, a través de normas y reglas que permitan una hábil solución de preferencia inmediata; o el manejo del problema a través de métodos eficaces y de corta duración.

Métodos de negociación:

La OIT clasifica en tres métodos de negociación: el de participación ocasional, el bipartita y el tripartita. Al primero lo hace partir de la declaración de Filadelfia, el convenio numero 98 aprobado en el año 1951 por la conferencia y la recomendación numero 91 del mismo año. El programa aprobado incluye: a) la aplicación de los principios de derecho a la organización y negociación colectiva en la totalidad de las relaciones obrero patronales; b) el impulso que dará las convenciones colectivas como medio de acercamiento de empleadores y trabajadores en general; c) la instauración y aplicación en todos los estados miembros de los métodos de conciliación y arbitraje puestos en practica por muchos países con excelentes resultados, y d) la colaboración entre los poderes públicos y las asociaciones profesionales debido a la necesidad y conveniencia de una concertación social.

Este método de colaboración se les estima voluntaria u ocasional por consistir en una mera labor de consulta a sindicatos y empresarios, mediante pláticas aisladas o conjuntas, destinadas a un propósito único. Esto es, logrado el acuerdo, los sectores no se consideran obligados a la discusión de otros aspectos de la relación laboral. Lo sustentan aquellos países, que en un determinado momento de su vida político económica, creen apremiante la participación sindical fundamentalmente.

A este método recurren Alemania, Bélgica y los países escandinavos, al mismo método han recurrido países de latino América, Perú particularmente.

La negociación llamada participación legislativa, ósea realizada por representantes obreros intervienen en los cuerpos legislativos de un país, cuando estos representantes presentan proyectos de ley o reglamentos de exclusivo beneficio para los organismos sindicales o cuando apoyan anteproyectos de los órganos del estado, se dice que la convergencia de interés constituye una colaboración indirecta que por regla general es negociación ocasional.

La negociación bipartita, característica de nuestro sistema jurídico, es la llevada a cabo por los sindicatos con un patrón o conjunto de patronos o de una determinada empresa, para la celebración de un contrato colectivo de trabajo; la firma de un reglamento interior de trabajo; el establecimiento de comisiones mixtas encargadas de asuntos específicos; o para revisiones contractuales o la celebración de acuerdos en asuntos de exclusivo interés obrero- patronal. Su característica es el acuerdo libre entre las partes.

La negociación tripartita es el método más antiguo y generalizado de negociación. Si México lo adoptó constitucionalmente en 1917, otros países lo habían reglamentado a finales del siglo anterior y otros mas lo adaptaron al inicio del presente siglo. Las primeras juntas de conciliación y los primeros consejos arbitrales son organismos de negociación tripartita ya que incluyeron representantes de patronos, obreros y estado.

Dentro de la negociación tripartita aparece lo que llamamos contrato ley que bien es un contrato colectivo entre varios sindicatos y varios patrones.²⁷

5.5.- la PROFEDET.

La procuraduría federal de la defensa del trabajo (PROFEDET) es un órgano desconcentrado de la secretaría del trabajo y previsión social facultado para asesorar, proponer a las partes interesadas soluciones amistosas para el arreglo de sus conflictos y, de no arreglar el problema, representar a los trabajadores, sus beneficiarios¹ y sindicatos, siempre que así lo soliciten, ante la autoridad competente, en los asuntos relacionados con la aplicación de las normas de trabajo y de seguridad social, interponiendo las demandas y recursos procedentes. Todos los servicios que ofrece la PROFEDET son gratuitos.

Objetivos:

- prevenir los conflictos laborales a través de la asesoría, conciliación en favor de los factores de la producción, para ayudar a conservar la paz laboral.
- fortalecer la procuración de la defensa del trabajo de competencia federal en las entidades federativas, con el objeto de hacer más accesible la justicia social.
- aumentar el índice de resolución favorable de las representaciones encargadas a la institución.

Fecha de inicio del programa:

Se creó en 1929.

²⁷ DERECHO DEL TRABAJO, SANTIAGO BARAJAS MONTES DE OCA, UNIVERSIDAD AUTONOMA DE MEXICO, MEXICO 1990 1RA EDICION, 97PG

Cobertura geográfica:

En México la aplicación de las normas de trabajo corresponde a autoridades locales y federales, según lo establece el artículo 123 constitucional en su apartado “a”, fracción XXXI y 527, 528, y 529 de la ley federal del trabajo.

La PROFEDET es una autoridad de trabajo, de acuerdo con lo que dispone el artículo 523 de la ley federal del trabajo, y le compete la aplicación de las normas de trabajo en la competencia federal, de acuerdo al artículo 123, apartado “a”, fracción XXXI, y el artículo 527 de la ley citada.

Como órgano desconcentrado y con base en la ley orgánica de la administración pública federal, entre los objetivos fundamentales de la secretaría del trabajo y previsión social se destacan vigilar la observancia y aplicación de las disposiciones relativas contenidas en el artículo 123 y demás de la constitución política de los estados unidos mexicanos, la ley federal del trabajo y sus reglamentos, así

Como la búsqueda del equilibrio entre los factores de la producción, la procuraduría federal de la defensa del trabajo (PROFEDET), coordinada por la secretaría citada realiza sus funciones acordes a los que por mandato legal se le asignan y en congruencia con los lineamientos del programa nacional de desarrollo, así como el plan sectorial correspondiente.

En caso de fallecimiento de un trabajador, se tiene que llevar a cabo un juicio ante el órgano jurisdiccional, a efecto de que se determine quién es el beneficiario de los derechos laborales y de seguridad social, que había generado el trabajador durante su vida productiva existen, además de las oficinas en la capital de la república, 47 representaciones en diversas ciudades de las entidades federativas.

Población objetivo:

A los factores de la producción, en particular a trabajadores, sus beneficiarios y sindicatos, en el ámbito federal. No obstante, gracias a la vinculación

lograda con las entidades federativas, la conciliación también se realiza en asuntos de competencia local.

Instituciones y actores involucrados en el diseño y la implementación.

La PROFEDET, es un órgano desconcentrado de la STPS, institución que es la cabeza de sector y cuyos lineamientos estamos obligados a seguir.

Actores involucrados: comité técnico consultivo integrado por el secretario del trabajo y previsión

Social, el subsecretario del trabajo, el procurador general de la defensa del trabajo, así como por los subprocuradores, y, por invitación del secretario, seis representantes de las organizaciones de trabajadores y de colegios o academias de derecho del trabajo, cuyo objeto es coadyuvar al mejor desempeño de las funciones de la procuraduría. Los cargos de los representantes tendrán el carácter de honorífico. En la actualidad también participan representantes del sector patronal.

Sostenibilidad:

Financiamiento; El patrimonio de la PROFEDET deriva, exclusivamente, del erario público, a través de la secretaría del trabajo, quien funge como enlace con la secretaría de hacienda y crédito público.

Apoyo no monetario

No se cuenta con estos apoyos.

Otras circunstancias relevantes para la sostenibilidad del programa los propios resultados de la institución, que, en los últimos años, representa un aproximado de 100 mil. Asuntos atendidos.

Evaluación del programa

Logros

Cien mil asuntos atendidos cada año; montos recuperados a favor de los trabajadores vía conciliación o juicio²; las conciliaciones resultan que

implican menos procesos ante el órgano jurisdiccional correspondiente, y una solución rápida y amistosa entre los actores³.

Una de las prioridades ha sido la atención de los grupos vulnerables; programas interinstitucionales tales como reparto de utilidades y aguinaldo; así como acciones de mejora para lograr una atención y comunicación más estrecha con nuestros usuarios. Por otra parte, es importante destacar que, debido a los juicios tramitados, se lograron tres jurisprudencias favorables a los trabajadores.

Lecciones aprendidas

- prevenir antes de conciliar, conciliar antes de demandar

Del año 2000 a 2006, se recuperaron más de 2000 millones de pesos a favor de los trabajadores. 3 en el periodo 2000-2006, se atendieron 59, 708 conciliaciones, de las cuales se resolvieron más de 30, 000, asuntos que no tuvo que resolver el tribunal jurisdiccional competente.

- Comunicación efectiva con el usuario, para no crear falsas expectativas de los servicios.
- Comunicación organizacional, con el objeto de unificar criterios con aportaciones plurales.
- Atención amable, compromisos claros⁴ y resultados, con el fin de que el ciudadano tenga confianza en la institución.

Desafíos

Acceso a la procuración de justicia laboral:

En el distrito federal se cuenta con una oficina y un módulo de atención dentro del órgano jurisdiccional (junta federal de conciliación y arbitraje). Es necesario, en una ciudad tan compleja y que incluye la zona metropolitana, descentralizar nuestros servicios para hacerlos accesibles a nuestra población objetivo. Existe un proyecto para implementar una “procuraduría itinerante”, que pueda recorrer las delegaciones territoriales, o presentarse en lugares estratégicos.

Este mismo problema existe, con mayor gravedad, en las entidades federativas, ya que la mayoría de nuestras representaciones no cuentan con los recursos humanos y materiales suficientes para atender la demanda del servicio. Un ejemplo de ello es en el estado de mayor tamaño como es Chihuahua, en el que tenemos, exclusivamente, una oficina en la capital y otra en Ciudad Juárez. En el caso del estado de México, entidad con mayor número de población, solo existe una oficina en la capital (Toluca), por lo que regularmente, los usuarios prefieren trasladarse al Distrito Federal.

Descentralización de dictámenes médicos

Otra de las actividades que realiza PROFEDET es la de valorar la salud del trabajador o ex trabajador al que se le ha negado la pensión por parte de las instituciones de seguridad social. El procedimiento consiste en que el usuario pasa a ser asesorado por un abogado, mismo que revisa si cumple con los requisitos legales. De ser así, es remitido al área de medicina legal, donde los médicos lo revisan, le hacen su historia clínica y laboral y, lo envían a realizarse estudios de laboratorio y/o gabinete, que son

Pagados por la institución, basados en el principio de gratuidad de los servicios de esta Procuraduría. Una vez que cuenta con todos los elementos, el médico determina si existe algún daño orgánico funcional que derive de un riesgo de trabajo (enfermedad o accidente), el porcentaje conforme a la Ley Federal del Trabajo, o un estado de invalidez por enfermedad general, que le impida seguir laborando conforme a las normas de seguridad social.

Una vez determinada la procedencia o el daño que genere el derecho para demandar la pensión que corresponda, se envía el expediente a Defensoría e iniciar el proceso correspondiente con base en ese "pre dictamen", mismo que, en el momento procesal oportuno, se rinde como la pericial médica de parte actora.

La problemática actual es que este servicio solo se cuenta en oficinas centrales y en las ciudades de Puebla y Pachuca, lo que genera una desventaja para los usuarios que tienen que trasladarse a la que sea más

cercana a su domicilio, gastando en los traslados y, en caso de requerir más de un día para los estudios, el costo de su estancia.

Actualización del reglamento de la PROFEDET

Independientemente de la necesidad de actualizar la estructura, definir algunas funciones y aclarar conceptos ambiguos, se requiere incluir la mediación a través de la procuraduría para que las partes tengan otra opción alterna para la solución de los conflictos.

La PROFEDET se ha comprometido con la ciudadanía a través de una “carta compromiso al ciudadano”, en la que se describen con claridad nuestros servicios, los tiempos máximos para atención, así como los canales para quejarse en caso de incumplimiento aunado a lo anterior, se considera que también es esta institución la que podría representar los intereses difusos de la violación a los derechos laborales y de seguridad social de los trabajadores.

No obstante, estas propuestas son un proyecto para someter a consideraciones superiores y de otras instancias.

Evaluaciones

Como dependencia del gobierno federal, la PROFEDET se encuentra sometida a las auditorias que practique el órgano interno de control, dependiente de la secretaría de la función pública (SFP). Así también, se cuenta con el comité de control y auditoria que sesiona trimestralmente, integrado por servidores públicos de la STPS y SFP y el

Despacho de auditoria externa.

También hemos recibido una auditoria de desempeño realizada en el año de 2004, por la auditoria superior de la federación sobre el ejercicio 2002.

Hallazgos: establecer mecanismos de difusión de los servicios y su impacto en la sociedad. Fortalecer los procesos de selección del personal contratado por la institución.

Mejorar los controles de inventario de los bienes

Ordenar y depurar los archivos en las representaciones foráneas. También son evaluados nuestros servicios por los usuarios, a través de la cédula de opinión, que se aplica de forma libre o directa. De estas opiniones se rescata la “voz del usuario” divididas en sugerencias, quejas y mejoras, basados en los atributos de la carta compromiso al ciudadano.²⁸

5.6.- La reforma laboral en México.

Unas vez dado paso a la iniciativa y posteriormente la aprobación de dicha reforma se plasmo de la siguiente manera:

El pasado 30 de noviembre de 2012 fue publicado en el diario oficial de la federación el decreto por el que se reformaron, adicionaron y derogaron diversas disposiciones de la ley federal del trabajo, el cual entró en vigor el primero de diciembre de ese año.

Con este instrumento se realizaron 363 modificaciones a la ley federal del trabajo. De manera particular podemos afirmar que se realizaron reformas a 226 artículos; se incluyeron 57 nuevas disposiciones; 43 preceptos se enriquecieron con nuevos párrafos o fracciones, y se derogaron 37 artículos en forma total o parcial.

Estas reformas fueron el resultado de amplios debates, mesas de trabajo e innumerables foros; de profundos estudios y análisis para encontrar alternativas de solución a los problemas laborales de nuestro tiempo, de considerar los factores sociales, económicos e incluso políticos que incidían en la necesaria modernización del marco jurídico laboral y la dificultad para alcanzarlo.

28. PROFEDET

Apuntes para conocer la reforma a la ley federal del trabajo

* Subsecretario del trabajo. Secretaría del trabajo y previsión social. Reforma laboral, derecho del trabajo.

Hablar de la reforma laboral implica, en primer término, hacer un justo reconocimiento a las aportaciones y arduas tareas que dieron inicio hace más de 24 años, 1 y en las que participaron representantes de todos los sectores.

El sector empresarial, por ejemplo, elaboró y presentó en diversas ocasiones propuestas para reformar a la ley federal del trabajo, entre las que destacó aquella que COPARMEX, CONCANACO y CANACINTRA elaboraron en 1994, con el propósito de alcanzar una mayor competitividad.

Desde el gobierno federal, a través de la secretaría del trabajo y previsión social (STPS) se llevaron a cabo entre los años de 1989 y 2012 acciones para que los factores de la producción pudieran reunirse, discutir y elaborar propuestas para adecuar la legislación laboral.

Entre estas tareas destaca la suscripción, por parte de los representantes obreros y empresariales, de los “principios de la nueva cultura laboral” en agosto de 1996, cuyas mesas de trabajo produjeron, entre otros resultados, un proyecto de código procesal del trabajo en el año de 1998. De la misma forma, la STPS convocó en agosto de 2001 a los factores de la producción para constituir una mesa de decisión y un grupo de trabajo, cuya labor derivó en un proyecto de reforma laboral en noviembre de 2002.

Más recientemente, la STPS realizó una recopilación y análisis de las más de 500 iniciativas de reforma laboral, presentadas por parte de legisladores de diversos partidos políticos, entre las que se encontraban, por supuesto, las iniciativas integrales de reforma que en varias ocasiones presentaron los legisladores del pan, del PRD y del PRI.

Como resultado de estos esfuerzos y bajo el carácter de preferente, en los términos de la reforma a la constitución política de los estados unidos

mexicanos publicada el pasado 9 de agosto de 2009, fue presentado por parte del ejecutivo

Para referirnos a los inicios de la reforma laboral, podemos partir de las acciones realizadas de forma previa a la celebración del tratado de libre comercio de América del norte, particularmente, de las revisiones de que fueron objeto las leyes laborales tanto de Canadá.

Como de estados unidos de América y, desde luego, de nuestro país. Apuntes para conocer la reforma a federal un conjunto de propuestas que, respetando los derechos fundamentales de los trabajadores contenidos en el artículo 123 de nuestra constitución política de los estados unidos mexicanos, pudieran:

- recoger y armonizar en buena medida los planteamientos contenidos en las iniciativas presentadas por legisladores de todos los partidos políticos.
- atender los reclamos y preocupaciones de trabajadores y de patronos, así como de una sociedad demandante de más y mejores empleos en condiciones de trabajo más dignas; particularmente para que los jóvenes, mujeres y adultos mayores pudieran incorporarse a un empleo.
- reconocer y tutelar los derechos de grupos vulnerables.
- dotar de mayores facultades a las autoridades del trabajo, para vigilar de manera más efectiva el cumplimiento de la normatividad laboral en los centros de trabajo, e imponer sanciones ejemplares ante el incumplimiento de las mismas.
- favorecer la impartición de justicia laboral pronta y expedita, al dotar a las juntas de conciliación y arbitraje con mayores y mejores herramientas.

- armonizar las normas de trabajo con decisiones relevantes de la suprema corte de justicia de la nación.
- materializar los compromisos contenidos en diversos instrumentos internacionales que, en materia laboral, ha suscrito nuestro país. La suma de estas propuestas sentaron las bases para propiciar la armonización de las disposiciones jurídicas a la realidad y necesidades de nuestro país, aunque habrá que reconocer que se encuentran pendientes por resolver algunos temas importantes.

Hoy podemos señalar que contamos con una legislación más acorde al contexto de la globalización del mercado laboral; a las necesidades y requerimientos de los factores de la producción; y a la modernización de los procesos productivos, lo cual eventualmente propiciará una mayor confianza por parte de los inversionistas y la elevación de la productividad y competitividad. Ello deberá finalmente traducirse en una mejora de las condiciones y calidad de vida de los trabajadores y sus familias.

Principales modificaciones:

La reforma a la ley federal del trabajo, implicó de manera general 363 modificaciones entre reformas, adiciones y supresiones, con el propósito de contar con un ordenamiento jurídico acorde a la realidad de nuestro país.

Se trata en esencia de una reforma integral, el 50% de estas modificaciones representaba la inclusión y el reconocimiento de diversos aspectos sociales; un 32% se refería a los aspectos económicos, y un 18% a los aspectos procesales.

Aspectos sociales:

Uno de los grandes objetivos de la reforma laboral, se refería a fomentar el trabajo digno o decente y brindar protección más efectiva de los derechos laborales, y para ello se proponía mejorar las condiciones de seguridad y

salud en el trabajo; con capacitación, prestaciones y no discriminación, y respeto pleno a los derechos individuales y colectivos de los trabajadores. Bajo esta perspectiva:

- Se incorporó el concepto de trabajo digno o decente, con el propósito de reconocer y garantizar las condiciones mínimas que deben imperar en toda relación de trabajo, y con ello, lograr el pleno respeto a la dignidad humana de los trabajadores.

Lo anterior, para propiciar que las normas laborales dispongan que los trabajadores cuenten con un empleo con prestaciones y acceso a la seguridad social; que no exista discriminación de ninguna índole; que se reciba la capacitación continua que se necesita y, también, que se cumplan con las condiciones de seguridad e higiene, en los centros de trabajo. Además, el concepto incluye el respeto irrestricto a los derechos colectivos de los trabajadores, tales como la libertad de asociación, autonomía, el derecho de huelga y de contratación colectiva, y finalmente, incorpora la protección a la igualdad sustantiva de trabajadores y trabajadoras frente al patrón.

- Se incluyeron disposiciones orientadas a proteger los derechos de los siguientes grupos vulnerables:

- para los menores de 14 años, se tipificó como delito su contratación fuera del círculo familiar, a fin de erradicar el trabajo infantil.

- para los menores trabajadores de entre 14 y 18 años, se incluyó un listado de trabajos peligrosos e insalubres prohibidos.

- Para los mexicanos que van a laborar en el extranjero, se adecuaron las disposiciones que regulan la prestación de sus servicios.

° Para las mujeres trabajadoras, se fortalecieron sus derechos al prohibir y sancionar la realización de actos de acoso u hostigamiento sexual en los centros de trabajo. Se estableció como prohibiciones para los patrones, el solicitar certificados de no embarazo, como requisito para contratar; así como de despedir a las trabajadoras por motivos de embarazo, cambio de estado civil o tener a reforma laboral, 28 derecho del trabajo y su cuidado hijos menores. Además, se previó la posibilidad de que las madres Trabajadoras puedan transferir hasta cuatro de las seis semanas pre-natales para después del parto, y establece que en el caso de que su hijo nazca con alguna discapacidad o requiera atención médica, la licencia se pueda extender por ocho semanas. Así mismo, propicia que los descansos en el periodo de lactancia, se tornen en una reducción de la jornada de trabajo, y prevé que aquellas mujeres que adopten tendrán derecho a un descanso de seis semanas con goce de sueldo.

En congruencia con estas modificaciones, se reconoció la licencia de paternidad de 5 días con goce de sueldo, por nacimiento y por adopción.

° para las personas con discapacidad, se propiciaron mejoras a sus condiciones laborales y se busca que aquellos que no cuentan con un empleo, derivado de obstáculos físicos, puedan incorporarse al mercado laboral, pues se prevé la obligación de las empresas grandes y medianas, para que realicen las adecuaciones de sus instalaciones para el acceso y desarrollo de estas personas.

° en cuanto a los trabajadores del campo se precisan las condiciones mínimas bajo las cuales deberán desempeñar sus labores, tales como gozar de un seguro de vida en el traslado; tener acceso a transporte gratuito, adecuado, cómodo y seguro; contar con agua potable y servicios sanitarios, así como de intérpretes, antídotos en caso de picaduras; un registro para el reconocimiento de antigüedad, y derecho a prestaciones como guarderías y boleta única para los hijos de los jornaleros que estudian.

° para los trabajadores domésticos, se reguló con mayor precisión la duración de su jornada laboral y, en consecuencia, se estableció de manera expresa los periodos de descanso diario y semanal que, como mínimo, deben tener quienes realicen este tipo de actividades.

° Para los trabajadores de las minas y pozos de carbón, se establecieron reglas específicas para el desarrollo de sus labores, previendo obligaciones específicas para los patrones para la protección de la seguridad y salud.

- Se reguló el régimen de subcontratación u outsourcing para proteger los derechos de los trabajadores que son contratados en estos esquemas, frente al uso indebido de esta figura que algunos patrones realizan a efecto de evadir el cumplimiento de sus obligaciones laborales, fiscales o de seguridad social.

- Se incorporaron reglas para fortalecer la coordinación de las autoridades, tratándose de contingencias sanitarias.

- Se incrementó el monto de indemnizaciones por muerte del trabajador.

- Finalmente, en materia de derechos sindicales, se suprimió la denominada “cláusula de exclusión por separación”; se otorgó publicidad a la información de los registros, contratos colectivos y reglamentos internos de los sindicatos; se previó la elección de la directiva sindical mediante voto libre y secreto, y se reguló la rendición de cuentas de las directivas sindicales.

Aspectos económicos

Otro importante objetivo de la reforma es el de promover el acceso al mercado laboral así como generar más y mejores empleos formales para atender las necesidades de la población, en especial de jóvenes y mujeres. Así mismo, se propuso impulsar la competitividad y productividad,

propiciando condiciones que estimularan el crecimiento económico. Para tal efecto, la reforma laboral adecuó e incorporó los siguientes temas:

- estableció modalidades de contratación, a fin de que los buscadores de empleo, principalmente jóvenes estudiantes, mujeres madres de familia, personas con discapacidad y adultos mayores puedan tener acceso a un empleo que a la par de que les permita su desarrollo laboral y profesional, puedan compaginar con las actividades de su vida familiar o sus estudios, lo anterior, con pleno respeto a su salario, prestaciones, seguridad social y cómputo de antigüedad.
- modificó la forma de calcular los salarios vencidos y establecer sanciones severas para litigantes y servidores públicos que deliberadamente retrasen u obstaculicen un juicio laboral.
- replanteó el mecanismo para comunicar los avisos de rescisión de la relación laboral que debe dar el patrón a los trabajadores.
- consideró a aquellas actividades que se realizan a distancia, utilizando tecnología de información, como trabajo a domicilio, con todas las garantías de la ley.
- privilegió a la productividad y la aptitud de los trabajadores como el principal criterio para acceder a plazas vacantes definitivas o provisionales de más de treinta días y a puestos de nueva creación, en lugar de la antigüedad.
- estableció la obligación del patrón de afiliar a los trabajadores al INFONACOT, a fin de que puedan obtener créditos baratos y accesibles.
- reconoció la multi habilidad de los trabajadores, de manera que puedan desempeñar labores o tareas conexas o complementarias a su labor principal, por lo cual recibirán la compensación salarial correspondiente.

- reguló de manera expresa el pago por hora.
- amplió la competencia de las autoridades federales, mediante una nueva interpretación y alcance del concepto de “concesión federal”.
- establece la posibilidad de restringir el acceso o limitar la operación de las áreas de riesgo en caso de peligro inminente para la vida, la salud o la integridad física de los trabajadores.
- replanteó las disposiciones que regulan la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores, con el fin de incrementar la productividad laboral, crear más empleos y aumentar los ingresos de los trabajadores.
- incrementó los montos de las sanciones a patrones que incumplan la ley.

Aspectos procesales

A fin de brindar certidumbre jurídica a los factores de la producción, disminuir los costos y tiempos en la impartición y procuración de justicia laboral y lograr que precisamente esta justicia sea pronta y expedita, la reforma laboral propuso su modernización y profesionalización a través de:

- establecer el servicio profesional de carrera especial para el ingreso, promoción, permanencia, evaluación del desempeño, separación y retiro de los servidores públicos de la junta federal de conciliación y arbitraje, y la profesionalización del personal jurídico de las juntas de conciliación y arbitraje, a los representantes ante las mismas y a los litigantes en materia laboral.
- incorporar el principio de la conciliación en el proceso laboral.

- modificar la estructura de la primera audiencia en el procedimiento ordinario.
- hacer posible la utilización de herramientas tecnológicas en juicios laborales, y establecer reglas para el ofrecimiento, admisión y desahogo de pruebas electrónicas.
- establecer un procedimiento sumario para tramitar los conflictos suscitados con motivo del otorgamiento de prestaciones de seguridad social, aportaciones de vivienda
Y prestaciones derivadas del sistema de ahorro para el retiro.
- incrementar los montos de las correcciones disciplinarias, medios de apremio y multas, para sancionar a los funcionarios y litigantes que, de manera deliberada, obstaculicen o retrasen la resolución de un juicio laboral.

Consideración final

Las reformas ya entraron en vigor. No son una receta mágica para resolver los

Problemas y retos que tenemos frente a nosotros. Sin embargo, constituyen un

Magnifico apoyo para avanzar con rumbo decidido en la construcción de un mejor

País. Estamos convencidos que su correcta instrumentación nos permitirá atender

El compromiso del gobierno de la república para promover una política laboral que:

- impulse la creación de empleos formales de calidad.
- democratice la productividad.
- contribuya a salvaguardar los derechos de los trabajadores y conserve la paz laboral.

Cabe mencionar que dentro de las modificaciones al artículo 395 de LFT. Solo se deroga el párrafo 2 el cual cito textualmente en negritas:

Artículo 395. En el contrato colectivo podrá establecerse que el patrón admitirá exclusivamente como trabajadores a quienes sean miembros del sindicato contratante. Esta cláusula y cualesquiera otras que establezcan privilegios en su favor, no podrán aplicarse en perjuicio de los trabajadores que no formen parte del sindicato y que ya presten sus servicios en la empresa o establecimiento con anterioridad a la fecha en que el sindicato solicite la celebración o revisión del contrato colectivo y la inclusión en él de la cláusula de exclusión.

***podrá también establecerse que el patrón separará del trabajo a los miembros**

Que renuncien o sean expulsados del sindicato contratante.

(Se deroga).^{*29}

Dentro de la reforma actual laboral se expusieron las siguientes ideas las cuales, al ser tomadas en cuenta se pudo dar paso al proyecto antes mencionado.

1.- Incorporar la noción de trabajo decente que promueve la organización internacional del trabajo, para destacar los elementos que deben imperar en cualquier relación laboral, que no son otros, más que el respeto a la dignidad humana del trabajador; la no discriminación por razón de género, preferencia sexual, discapacidad, raza o religión; el acceso a la seguridad social; el salario remunerador; la capacitación continua para el incremento de la productividad; la seguridad e higiene en el trabajo; la libertad de asociación; la autonomía y democracia sindical; el derecho de huelga, y la contratación colectiva. Cabe señalar que el concepto de trabajo decente a que se hace

²⁹ [HTTP://ORDENJURIDICO.GOB.MX/PUBLICACIONES/LIBROS2013/LABORAL-2013-WEB.PDF](http://ordenjuridico.gob.mx/publicaciones/libros2013/laboral-2013-web.pdf), STPS. CUADRO COMPARATIVO DE LA REFORMA LABORAL

referencia, es acorde con la aspiración que nuestro texto constitucional prevé como trabajo digno.

2.- Incluir en nuestra legislación, como nuevas modalidades de contratación, los períodos de prueba, los contratos de capacitación inicial y para el trabajo de temporada, con el propósito de atender las circunstancias que privan en el mercado de trabajo. Con ello se generarán las condiciones para que un mayor número de personas, principalmente jóvenes y mujeres, puedan integrarse a puestos de trabajo en la economía formal. Estas propuestas permitirían romper el círculo vicioso en torno a que las personas no tienen empleo porque no están capacitadas y no tienen capacitación porque no cuentan con empleo.

Desde luego, para evitar posibles abusos con el uso de estas nuevas figuras, se ha previsto que los contratos se celebren por escrito; que los periodos de prueba y los contratos de capacitación inicial sean improrrogables y, que no puedan aplicarse dentro de una misma empresa o establecimiento al mismo trabajador, simultánea o sucesivamente, ni en más de una ocasión. De esta manera los trabajadores que presten sus servicios bajo estas modalidades, tendrán los mismos derechos y obligaciones como cualquier trabajador, en proporción al tiempo trabajado.

Esta modificación le permitiría al patrón conocer la aptitud, actitud y competencia de los trabajadores en un breve tiempo, y a éstos, apreciar si ese empleo cumple con sus expectativas.

3.- Regular la subcontratación de personal u outsourcing, con el propósito de evitar la evasión y elusión del cumplimiento de obligaciones a cargo del patrón. Para tal efecto, se define la figura de “subcontratación”; se determina que el contrato de prestación de servicios deba constar por escrito; se prevé que la beneficiaria de los servicios tendrá la obligación de cerciorarse de la solvencia económica de la contratista y que ésta cumpla con sus obligaciones en materia de seguridad y salud. Se señala expresamente que

en todo caso los patrones y los intermediarios serán responsables solidarios en las obligaciones contraídas con los trabajadores.

4.- Tipificar como delito el trabajo de menores de 14 años fuera del círculo familiar, para lo cual se otorgan facultades a las autoridades, a efecto de que puedan ordenar el cese inmediato de las labores de aquéllos, además de establecer la obligación de resarcir las diferencias salariales, en caso de que percibieran ingresos menores a los de otros trabajadores que realicen idénticas actividades.

De igual manera, con el propósito de fortalecer las medidas de protección y vigilancia a favor de los menores, se propone un nuevo esquema para detallar con mayor precisión, los tipos de actividades que no podrán realizar. La inclusión de estos supuestos se apoya en el análisis e identificación de las tareas que potencialmente resultan peligrosas e insalubres.

5.- Otorgar mayor protección y seguridad jurídica a los mexicanos que van a laborar en el extranjero, para lo cual se propone regular tres modalidades de contratación: el primero de ellos atiende los casos de los trabajadores mexicanos que son contratados en territorio nacional y cuyo contrato de trabajo se rija por la ley federal del trabajo; el segundo, el caso de los trabajadores mexicanos reclutados y seleccionados en México, para un empleo concreto en el exterior de duración determinada, a través de mecanismos acordados por el gobierno de México con un gobierno extranjero, y por último, el caso de los trabajadores mexicanos reclutados y seleccionados en México, para un empleo concreto en el exterior de duración determinada, que sean contratados a través de agencias de colocación de trabajadores.

6.- Replantear el mecanismo para comunicar los avisos de rescisión de la relación de trabajo que debe dar el patrón a los trabajadores, a efecto de superar la incongruencia de probar en juicio un hecho negativo, es decir que el trabajador se negó a recibir el aviso de despido.

7.- Incluir una nueva causal de rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para el trabajador, consistente en que el patrón le exija la realización de actos, conductas o comportamientos que menoscaben o atenten contra su dignidad.

8.- Fortalecer los derechos de la mujer trabajadora, a través de las siguientes medidas específicas:

- prohibir expresamente la discriminación por cuestiones de género.
- prohibir la realización de actos de hostigamiento o acoso sexual, castigar a quienes permitan o toleren tales conductas y considerarlas como causales de rescisión de la relación de trabajo.
- prohibir la práctica de exigir certificados médicos de ingravidez para el ingreso, permanencia y ascenso en el empleo.
- permitir que las mujeres trabajadoras puedan distribuir las semanas de descanso pre y postnatal, así como reducir en una hora la jornada de trabajo, durante los periodos de lactancia, a efecto de que puedan convivir con el recién nacido.

Adicionalmente, se considera necesario propiciar la equidad y la corresponsabilidad familiar entre hombres y mujeres, para lo cual se propone incluir en la legislación, la figura de las licencias de paternidad, de tal forma que el trabajador que se convierta en padre pueda disfrutar de una licencia de diez días, con goce de sueldo. Con ello, se contribuye a fomentar la conciliación entre la vida laboral y familiar de las personas, pues ambos padres compartirán el gozo y la atención del recién nacido.

9.- Aprovechar los avances de las tecnologías de la información y comunicación para prever que el pago de salarios se pueda realizar a través de medios electrónicos, por lo que podrán efectuarse a través de depósito en

cuenta bancaria, tarjeta de débito, transferencias o cualquier otro medio electrónico.

10.- Establecer un límite a la generación de salarios vencidos para combatir la indebida práctica de prolongar artificialmente la duración de los procedimientos laborales. Se prevé que se generarán solamente entre la fecha del despido y hasta por un periodo máximo de doce meses. Una vez concluido este periodo, si el juicio aún no se ha resuelto, se generaría solamente un interés.

Con esta fórmula, se estima que se preserva el carácter indemnizatorio de los salarios vencidos y también se atiende la necesidad de conservar las fuentes de empleo, a la par de que se contribuye a la disminución -de manera sustancial- de los tiempos procesales para resolver los juicios.

11.- Impulsar la multi habilidad de los trabajadores, a efecto de que se involucren en otras actividades de su entorno laboral, lo cual permite su desarrollo y capacitación. Desde luego, se prevé que su participación se vea recompensada con el ajuste salarial respectivo.

Consideramos que aprovechar las capacidades de los trabajadores, además de propiciar beneficios directos a su persona, incluso a sus familias, incrementan la productividad de las empresas.

12.- Establecer como nueva obligación patronal la relativa a afiliar el centro de trabajo al instituto del fondo nacional para el consumo de los trabajadores, lo que propiciará que los trabajadores puedan ser sujetos del crédito que proporciona dicha entidad.

13.- Contar con más y mejores mecanismos que permitan a la autoridad laboral responder de manera eficaz y oportuna ante situaciones de contingencias sanitarias, como la vivida en nuestro país en el 2009. Las medidas que se proponen consisten en:

- dotar a la autoridad de herramientas, para que pueda reaccionar con mayor contundencia y eficacia ante las emergencias.
- fortalecer la coordinación institucional para proteger la seguridad y salud de los trabajadores.
- prohibir la utilización del trabajo de menores y mujeres en estado de gestación o lactancia, durante las contingencias sanitarias.
- fomentar la cultura de la prevención.
- definir las consecuencias jurídicas que una situación de este tipo puede generar en las relaciones de trabajo.

14.- Armonizar la legislación con los criterios de la suprema corte de justicia de la nación, en el sentido de exceptuar al patrón de pagar el reparto adicional de utilidades, si obtuvo de la junta de conciliación y arbitraje la suspensión correspondiente, en tanto esta situación perdure.

15.- Adecuar las instalaciones de aquellos centros de trabajo que tengan más de 50 trabajadores, a fin de facilitar el acceso y desarrollo de actividades de las personas con discapacidad. Para establecer esta obligación, se ha tomado como referencia el criterio de estratificación para determinar a las empresas pequeñas y medianas, que prevé la ley para el desarrollo de la competitividad de la micro, pequeña y mediana empresa, de manera que no se establezca una carga que pudiera ser excesiva para las microempresas.

Con esta medida se favorecen las condiciones de igualdad y se dignifican las actividades que realiza este sector de la población. Se propone que esta nueva obligación sea exigible 36 meses después de que entre en vigor la reforma, pues ello permitirá que los patrones puedan realizar las adecuaciones pertinentes, evitando con ello un impacto inmediato.

16.- Replantear las disposiciones que regulan la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores, con el propósito de elevar el nivel de vida

de los trabajadores y sus familias, así como mayores rendimientos para las empresas, a través de un vínculo más estrecho entre la capacitación y la productividad. Para ello se propone:

- Rediseñar los objetivos y las tareas que tendrían a su cargo las comisiones mixtas de productividad, capacitación y adiestramiento;

- ampliar los objetivos de los comités nacionales de productividad y capacitación que pueden establecerse en las diferentes ramas industriales y de servicios, y en los que participan representantes de los patrones y de los trabajadores, a fin de que propongan acciones para:

- diagnosticar los requerimientos necesarios para elevar la productividad y la competitividad de las empresas;

- vincular los salarios a la calificación y competencias adquiridas;

- estudiar mecanismos y nuevas formas de remuneración que vinculen los salarios a los beneficios de la productividad, y

- proponer la expedición de normas técnicas de competencia laboral y, en su caso, los procedimientos para su evaluación, acreditación y certificación.

17.- Privilegiar a la productividad de los trabajadores como el principal criterio para acceder a plazas vacantes definitivas o provisionales de más de treinta días y a puestos de nueva creación, en lugar de la antigüedad. Además se prevén criterios de desempate, para el caso de que dos o más trabajadores tengan los mismos méritos.

18.- Propiciar condiciones laborales dignas a favor de los trabajadores del campo, a través de las siguientes medidas:

- establecer un registro especial de los trabajadores eventuales o de temporada.

- incluir como obligación patronal, la expedición de constancias de labores y percepciones a los trabajadores eventuales, al final de la temporada.
- establecer el pago proporcional de prestaciones devengadas al final de cada temporada.
- proporcionar agua potable a los trabajadores durante su jornada de trabajo.
- proporcionar en forma gratuita a los trabajadores, transporte cómodo y seguro desde las zonas habitacionales hasta los lugares de trabajo y viceversa. Se prevé que el patrón pueda emplear sus propios medios o pagar la cuota correspondiente, para que el trabajador haga uso de un transporte público adecuado.
- utilizar los servicios de un intérprete cuando los trabajadores no hablen español.

19.- Mejorar las condiciones de trabajo de los empleados domésticos. Se propone regular con mayor precisión la duración de su jornada laboral y, en consecuencia, establecer de manera expresa los periodos de descanso diario y semanal que como mínimo deben tener quienes realicen este tipo de actividades.

20.- Incluir en el título sexto de la ley un nuevo capítulo para regular los trabajos que se realicen en las minas. A raíz de los lamentables accidentes ocurridos en la industria minera, es indispensable establecer disposiciones específicas para regular este tipo de actividades.

Destaca la prohibición expresa del trabajo en tiros verticales de carbón, también llamados “pozos”, en razón de que en esta modalidad de explotación es en donde se presentan los mayores riesgos.

Se incorporan obligaciones específicas para los patronos, tales como:

- contar con planos, estudios y análisis apropiados para que las actividades se desarrollen en condiciones de seguridad.
- contar con sistemas adecuados de ventilación y fortificación en todas las explotaciones subterráneas, las que deberán tener dos vías de salida, por lo menos, desde cualquier lugar de trabajo, comunicadas entre sí.
- proporcionar a los trabajadores el equipo de protección personal necesario, a fin de evitar la ocurrencia de riesgos de trabajo y capacitarlos respecto de su utilización y funcionamiento.
- establecer un sistema que permita saber con precisión los nombres de todas las personas que se encuentran en la mina, así como su ubicación.

También se establece la obligación de no contratar o permitir que se contrate a menores de 18 años para realizar trabajos en las minas, así como la obligación de los titulares de las concesiones de los lotes mineros de cerciorarse que en los centros de trabajo el patrón cumpla con sus respectivas obligaciones y que en caso de incumplimiento de éstos, serán considerados como solidariamente responsables.

Por otra parte, se propone que los trabajadores puedan negarse a prestar sus servicios cuando no cuenten con la debida capacitación o adiestramiento que les permita identificar los riesgos a los que están expuestos, la forma de evitarlos y realizar sus labores en condiciones de seguridad, así como en aquellos casos en que el patrón no les entregue el equipo de protección personal o no los capacite para su utilización. Estas acciones son consistentes con las disposiciones que prevé el convenio 176 de la OIT, sobre la seguridad y salud en las minas, por lo que se avanzaría significativamente hacia su eventual ratificación, ya que la legislación nacional tendría disposiciones equivalentes, lo que favorecería la aplicación y cumplimiento de este instrumento internacional.

Destaca también la propuesta para fortalecer la coordinación interinstitucional para vigilar e inspeccionar este tipo de centros de trabajo, pues incluso se otorga a la inspección del trabajo la facultad de ordenar la suspensión de actividades y la restricción de acceso de los trabajadores a la mina, hasta en tanto se adopten las medidas de seguridad ante un riesgo inminente.

Finalmente, se incluyen sanciones y penas privativas de libertad, a los patrones que dolosamente o por culpa grave omitan implementar las medidas de seguridad previstas en la normatividad, cuando la omisión produzca la muerte de uno o varios trabajadores, o bien, los fallecimientos ocurran en los tiros verticales de carbón, a pesar de la prohibición a que se ha hecho referencia anteriormente.

Con estas medidas, se propician mejores condiciones de seguridad en favor de los trabajadores mineros, sin que por ello se menoscabe el legítimo interés de los particulares para invertir en el desarrollo de la minería nacional.

21.- Reconocer al teletrabajo, es decir, aquel que se realiza a distancia, utilizando tecnologías de la información y la comunicación, como una de las formas de trabajo a domicilio. Con esta modalidad se favorece la posibilidad ocupacional de las personas, pues les permite compaginar las actividades laborales con sus respectivas responsabilidades familiares. Desde luego, en la realización de este tipo de actividades cuentan con la protección de las normas de trabajo y de seguridad social.

22.- Prever el voto libre, directo y secreto en la elección de la directiva sindical. Esta medida reconoce los criterios sustentados por el comité de libertad sindical de la organización internacional del trabajo, en el sentido de que “el hecho de que la autoridad establezca por vía legislativa el voto directo, secreto y universal para elegir a los dirigentes sindicales no plantea problemas de conformidad con los principios de la libertad sindical [recopilación de decisiones y principios del comité de libertad sindical, cuarta edición, 2006, párrafo 398]”.

23.- Fortalecer la rendición de cuentas por parte de las directivas de los sindicatos. Para ello, se prevé que se deberá entregar a todos los trabajadores sindicalizados, un resumen de los resultados de la administración del patrimonio sindical y que la rendición de cuentas debe incluir por lo menos la situación de los ingresos por cuotas sindicales y otros bienes, así como su destino.

Además, si la organización sindical cuenta con más de 150 agremiados, los resultados deberán ser dictaminados por un auditor externo.

También se propone que los resultados de la administración se deben difundir ampliamente entre los trabajadores miembros del sindicato, por cualquier medio al alcance de la agrupación y de los propios trabajadores.

En complemento a lo anterior, se establece que los estatutos de los sindicatos deberán contener, además de la época para la presentación de cuentas, las sanciones específicas a sus directivos en caso de incumplimiento, y que los propios estatutos incorporen instancias y procedimientos internos que aseguren la resolución de controversias entre los agremiados, con motivo de la gestión de los fondos sindicales.

Estas medidas permitirán que los trabajadores tengan mayor seguridad de que la aplicación de sus cuotas corresponda al objeto del sindicato al que se encuentran afiliados y no debe ser considerada como un acto de injerencia a la autonomía sindical por parte del estado, en virtud de que la obligación de rendir cuentas se establece en forma exclusiva en relación a los agremiados del sindicato.

Finalmente, se propone regular aquellos casos en que el sindicato omita informar a sus agremiados respecto de la administración del patrimonio sindical, o estimen la existencia de irregularidades en la gestión de los fondos sindicales. Ante ello, los trabajadores podrán tramitar ante la junta de conciliación y arbitraje la suspensión de pago de las cuotas sindicales como una medida extraordinaria para que puedan examinar el estado de la

administración y, por ende, puedan hacer valer sus inconformidades a través de los procedimientos especiales previstos en el título XIV, capítulo XVII de la ley federal del trabajo. Se precisa que el ejercicio de estas acciones por ningún motivo implicará pérdida de derechos sindicales, ni tampoco será causa para la expulsión o separación de los inconformes.

La suma de estas propuestas, contribuye a fortalecer el derecho inalienable que tiene cualquier agremiado o socio que pertenezca a alguna agrupación, de vigilar que las cuotas que aporta se dediquen efectivamente al objeto de la propia organización y al también irrenunciable derecho que tiene de exigir cuentas claras y detalladas de los resultados sobre la administración correspondiente, a fin de tomar las mejores decisiones sobre su participación en la organización respectiva.

24.- Facilitar a los sindicatos el cumplimiento de sus obligaciones ante las autoridades registradoras, mediante la utilización de herramientas electrónicas, para proporcionar informes, notificar sus cambios de directiva y modificaciones estatutarias, así como las altas y bajas de sus miembros.

25.- Incluir disposiciones expresas para considerar como información pública la relacionada con los registros de las organizaciones sindicales, los contratos colectivos y reglamentos interiores de trabajo depositados ante las autoridades laborales. Estas medidas propiciarán que los interesados cuenten con mayor y mejor información relacionada con las organizaciones sindicales y, en consecuencia, que puedan ejercer sus derechos de manera razonada y con elementos de juicio al tener acceso a datos fidedignos y actualizados.

En complemento, se propone establecer como obligación patronal, la relativa a fijar visiblemente y difundir en los lugares donde se preste el trabajo, las disposiciones conducentes de los reglamentos y las normas oficiales mexicanas en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo, así

como el texto íntegro del o los contratos colectivos de trabajo que rijan en la empresa.

26.- Otorgar la facultad a las autoridades registrales para requerir a los solicitantes que subsanen las omisiones en la presentación de los documentos que se deben acompañar en el procedimiento de registro sindical. De no atenderse el requerimiento, se ordenará el archivo de la solicitud de registro, por falta de interés.

27.- Suprimir la denominada “cláusula de exclusión por separación”, que actualmente la ley permite establecer en los contratos colectivos de trabajo, en consonancia con los criterios emitidos por la suprema corte de justicia de la nación en la materia.

28.- Prever como causa para negar el trámite a un emplazamiento a huelga para la celebración de contrato colectivo de trabajo, el hecho de que previamente exista otro en trámite cuyo objeto sea el mismo. Lo anterior, a efecto de propiciar seguridad jurídica al procedimiento y evitar múltiples emplazamientos en contra del mismo patrón por organizaciones sindicales diversas.

29.- Incrementar el monto de la indemnización por muerte del trabajador. Se ha estimado conveniente brindar mayor protección y seguridad a los familiares de los trabajadores que fallezcan con motivo de un riesgo de trabajo, pues actualmente el monto que prevé la ley por concepto de indemnización, equivale al importe de setecientos treinta días de salario. El incremento que se propone, toma como referencia el monto más alto de la sanción que se imponga a aquellos que violen las normas previstas en la ley laboral como se explica en el punto 50.

30.- Fortalecer las medidas para proteger la seguridad e higiene en los centros de trabajo. Para tal efecto, es necesario otorgar a las autoridades la facultad de ordenar la clausura inmediata de los centros de trabajo, en casos de peligro inminente para la vida, la salud o la integridad de las personas.

Para tales efectos, se prevé la adopción de las medidas de aplicación inmediata, que incluirían la restricción de acceso o la limitación de la operación total o parcial en las áreas de riesgo detectadas, hasta en tanto el patrón cumpla con las medidas de seguridad pertinentes.

31.- Facilitar la actualización de las tablas de enfermedades de trabajo y de valuación de las incapacidades permanentes. Se propone que la secretaría del trabajo y previsión social realizaría la expedición y actualización de dichas tablas, tomando en cuenta la previa opinión de la comisión consultiva nacional de seguridad y salud en el trabajo.

Con esta medida, se propicia contar con una descripción e identificación más completa de las enfermedades que se vinculan con la actividad laboral que desempeñan las personas, lo cual a su vez favorece la adopción de medidas preventivas.

32.- Ampliar la competencia de las autoridades federales, mediante una nueva interpretación y alcance del concepto de “concesión federal”, de manera que bajo dicha figura se incluyan las actividades que realizan las empresas bajo permiso o autorización federal.

33.- Fortalecer las facultades y objetivos del servicio nacional del empleo a fin de que pueda proponer e instrumentar mecanismos para vincular la formación profesional con aquellas áreas prioritarias para el desarrollo regional y nacional, así como con aquellas que presenten índices superiores de demanda.

Además, con el propósito de facilitar a los trabajadores el que puedan demostrar que cuentan con las habilidades necesarias para desempeñar determinadas actividades, a pesar de que carezcan de la formación escolar correspondiente, se propone establecer un régimen de certificación laboral, conforme al cual sea posible acreditar conocimientos, habilidades o destrezas, que requiere un individuo para la ejecución de una actividad productiva, independientemente de la forma en que hayan sido adquiridos.

34.- Eliminar las juntas federales y locales de conciliación, ya que en la actualidad prácticamente no existen, toda vez que en casi todas las localidades funcionan juntas de conciliación y arbitraje.

35.- Incorporar el principio de la conciliación en el proceso laboral. De esta manera, durante todo el procedimiento y hasta antes de dictarse el laudo, las juntas intentarían que las partes resuelvan los conflictos mediante la conciliación. En complemento a esta medida, se crea la figura de los “funcionarios conciliadores”, como parte del personal jurídico de las juntas.

36.- Contar con servidores públicos mejor preparados para atender las tareas de impartición de justicia. Para ello se establece un servicio profesional de carrera especial para el ingreso, promoción, permanencia, evaluación de desempeño, separación y retiro de los servidores públicos de la junta federal de conciliación y arbitraje, que tome en consideración la naturaleza propia de las funciones jurisdiccionales que se realizan.

37.- Profesionalizar al personal jurídico de las juntas de conciliación y arbitraje, a los representantes ante las mismas y a los litigantes en materia laboral, a efecto de reducir el riesgo de que una de las partes en el proceso (generalmente el trabajador), sea deficientemente representada en juicio.

38.- Prever la utilización de herramientas tecnológicas, para facilitar la impartición de justicia laboral, lo que permitirá agilizar y transparentar la tramitación de los juicios, aumentar la productividad y eficiencia y, en general, modernizar a las juntas de conciliación y arbitraje.

39.- Modificar la estructura de la primera audiencia en el procedimiento ordinario, para que sólo sea de: conciliación, demanda y excepciones y, una segunda audiencia, de ofrecimiento y admisión de pruebas. Con ello se propicia mayor celeridad en el trámite del procedimiento ordinario y se erradican prácticas de simulación que retardan el procedimiento, como el diferir el momento de la audiencia en más de una ocasión, con el pretexto de la celebración de pláticas conciliatorias.

40.- Establecer un procedimiento sumario para tramitar los conflictos suscitados con motivo del otorgamiento de prestaciones de seguridad social, aportaciones de vivienda y prestaciones derivadas del sistema de ahorro para el retiro. Con esta medida, se pretende que este tipo de asuntos se resuelvan con mayor celeridad, para lo cual, se establecen reglas de competencia de las juntas especiales de la federal de conciliación y arbitraje; requisitos que deben contener las demandas de este tipo de conflictos; elementos que deben contener los dictámenes médicos en los casos de riesgos de trabajo y reglas para el desahogo de esta prueba; se propone que los peritos médicos se encuentren registrados ante la junta federal de conciliación y arbitraje.

41.- Incrementar los montos de las correcciones disciplinarias, medios de apremio y multas para sancionar la interposición notoriamente improcedente del recurso de revisión y de reclamación contra los actos de ejecución.

42.- Prever que cuando un conflicto de huelga se prolongue por más de sesenta días, tratándose de patronos que tengan a su cargo la prestación de servicios públicos, o más de ciento veinte días en cualquier otro caso, sin que los trabajadores lo hayan sometido a la decisión de la junta, el patrón o los terceros que acrediten su interés podrán solicitar por escrito se inicie el arbitraje en cualquier momento. La propuesta tiene como propósito evitar las implicaciones negativas que se desprenden de una duración prolongada de los conflictos laborales, por los efectos que se producen tanto a las partes involucradas como a la sociedad en su conjunto.

43.- Establecer una vía incidental para que los terceros de buena fe puedan ejercitar acciones de restitución de la posesión de bienes de su propiedad, en caso de huelgas estalladas.

44.- Incorporar como causal de inexistencia de la huelga, que el sindicato no cumpla con los requisitos que contemplen sus propios estatutos para formular el emplazamiento.

45.- Prever como causa para negar el trámite a los emplazamientos a huelga, cuyo objeto sea el cumplimiento de un contrato colectivo de trabajo o un contrato ley, el hecho de no señalar con precisión las violaciones a dicho contrato y la forma de repararlas.

46.- Combatir los denominados “contratos de protección”. Para ello, se establecen requisitos adicionales para los emplazamientos a huelga que tengan por objeto obtener del patrón la firma de un contrato colectivo de trabajo, a fin de que la organización sindical emplazante acredite que sus estatutos comprenden la rama industrial o la actividad de la empresa o establecimiento con el que pretende celebrar el contrato, así como que cuenta con agremiados que laboran para el patrón que se pretende emplazar.

47.- Establecer nuevas reglas para la tramitación de las demandas de titularidad de contrato colectivo de trabajo o administración de contrato ley, para otorgar mayor certeza y seguridad jurídica en estos procedimientos. La propuesta busca asegurar una legítima representación de los trabajadores en el ejercicio de esta acción.

48.- Precisar en los procedimientos de conflictos colectivos de naturaleza económica, que sólo la huelga estallada suspende la tramitación de este tipo de conflictos.

49.- Prever el voto libre, directo y secreto para el desahogo de la prueba del recuento de los trabajadores, en los conflictos de huelga y titularidad de contrato colectivo de trabajo y administración de contrato ley, en consonancia con los criterios emitidos por la suprema corte de justicia de la nación en este tipo de asuntos.

50.- Incrementar el monto de las sanciones a quienes infringen las disposiciones de la ley federal del trabajo, que podrían llegar hasta cinco mil veces de salario mínimo general por cada violación cometida. Se prevé que la cuantificación de las sanciones pecuniarias se haga tomando como base

de cálculo la cuota diaria de salario mínimo general vigente en el distrito federal.

Para su imposición, se describen los elementos que debe tomar en cuenta la autoridad y se precisa en qué casos existirá reincidencia.

Para que la sanción sea representativa y tienda a evitar irregularidades, se propone que, cuando en un solo acto u omisión se afecten a varios trabajadores, se impondrá sanción por cada uno de los trabajadores afectados y si con un solo acto u omisión se incurre en diversas infracciones, se aplicarán las sanciones que correspondan a cada una de ellas, de manera independiente.

51.- Finalmente, se propone subsanar deficiencias que presenta el texto actual de la ley, pues a manera de ejemplo puede citarse que existen preceptos en vigor que utilizan reenvíos a disposiciones que se encuentran derogadas.³⁰

5.7.- La supremacía constitucional.

La constitución federal es superior a todas las constituciones de los estados, en virtud del pacto federal conforme al cual se envuelven estas en una cobertura única proyectándose la unidad política: los estados unidos mexicanos.

Las leyes reglamentarias, en virtud de ser emanación del congreso de la unión, así como las leyes federales tienen primicia en relación a las demás que no tengan tal carácter.

Los tratados internacionales también tienen un rango prioritario y ello sin duda por ser expresión del poder federal, mediante la titularidad del ejecutivo y junto con los senadores de la república participes en su creación. El artículo 133 constitucional marca este principio que nos ocupa, cuando en la parte final dispone que los jueces de cada estado se arreglarán, claro está, al

³⁰ **Gaceta Parlamentaria, año XV, número 3595-II, martes 4 de septiembre de 2012**

emitir sus fallos a la constitución federal, tratados internacionales y leyes federales a pesar de las disposiciones en contrario que hubiere en constituciones y leyes locales.³¹

El artículo 133 de la constitución política de los estados unidos mexicanos es uno de los más paradigmáticos dentro del ordenamiento mexicano, que a la letra dice:

“esta constitución, las leyes del congreso de la unión que emanen de ella y todos los tratados que estén de acuerdo con la misma, celebrados y que se celebren por el presidente de la república, con aprobación del senado, serán la ley suprema de toda la unión.

Los jueces de cada estado se arreglarán a dicha constitución, leyes y tratados, a pesar de las disposiciones en contrario que pueda haber en las constituciones o leyes de los estados.”(32.1)

Como se podrá ver, el primer párrafo del artículo en comento hace alusión a la cuestión de la jerarquía normativa, en tanto el segundo se refiere al control constitucional y convencional que realizan el poder judicial.

Aunque merece su respectivo análisis, el asunto sobre la jerarquía normativa no corresponde al presente ensayo, caso contrario en lo que atañe al control constitucional (concentrado y difuso) y convencional.

5.8.- Control difuso.

“el control difuso de la constitucionalidad consiste en la posibilidad de que los jueces de simple legalidad decidan, de acuerdo con el principio de supremacía constitucional, aplicar un dispositivo constitucional en lugar de una ley secundaria o, en otras palabras, decidir sobre la constitucionalidad de

³¹ JUAN ANTONIO MARTINEZ DE LA SERNA, DERECHO CONSTITUCIONAL MEXICANO, EDITORIAL PORRUA,S.A.,MEXICO 1983PRIMERA EDICION,447PAG.

leyes secundarias, para la resolución de casos concretos de su competencia.”[32.2]

De acuerdo a lo que sostiene literalmente el segundo párrafo del artículo 133 de la carta magna, todas las autoridades judiciales están obligadas a “salvaguardar el contenido del orden primario, lo que conduciría, en principio, a autorizar a cualquiera de ellas a realizar el control de constitucionalidad de normas generales, con independencia del orden parcial a que pertenezcan.”[32.3]

En otras palabras, la pregunta que resalta a la vista es: ¿puede un juez común de una entidad federativa inaplicar una ley local por considerarla inconstitucional? [32.4]

La mayor parte de la doctrina afirma que no es posible realizar este tipo de control ya que podría degenerar en anarquía de control y caos en la administración de justicia, ya que en un solo procedimiento de legalidad se podrían resolver cuestiones muy complicadas como son las constitucionales, por lo que concluyen que dicha atribución de verificar si una ley secundaria está o no acorde a la constitución sólo le corresponde al poder judicial federal. [32.5]

5.9.- Control concentrado.

Caso distinto ocurre en este sentido. El control concentrado de la constitución es la facultad contenida en un determinado órgano jurídico de aplicar (o en su caso inaplicar) o interpretar la constitucionalidad de sus actos o de los ajenos, que sólo pertenece a una autoridad y que no comparte con otras más. Esta es la tesis mayormente suscrita por el poder judicial federal.

5.10.- Control de convencionalidad.

El control de convencionalidad es la facultad de algún organismo jurisdiccional de interpretar y arreglarse según las normas constitucionales en virtud de los tratados internacionales. Dicho control de convencionalidad, de acuerdo a lo dispuesto por el Art. 1 de la ley fundamental, permite a todos los jueces velar sobre los tratados internacionales siempre y cuando versen sobre derechos humanos.[32.6] aparte de dicho ordenamiento, también aplica el Art. 133, ya que allí dispone gramaticalmente que sea difuso y por ende que los jueces de cada estado se arreglen a dicha constitución, leyes y tratados (...), siempre y cuando sea sobre derechos humanos y se ajuste al principio Pro homine (el que otorgue más derechos a la persona)[32.7] y según un procedimiento[32.8]³²

32 [32.1] CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS (CPEUM), 5 DE FEBRERO DE 1917, ARTÍCULO 133 (REFORMADO DOF 26 DE FEBRERO DE 2013); [32.2] GARZA GARCÍA, CÉSAR CARLOS, “DERECHO CONSTITUCIONAL MEXICANO”, EDITORIAL MCGRAW-HILL, MÉXICO, 1997, P. 181.; [32.3] SUÁREZ CAMACHO, HUMBERTO, “EL SISTEMA DE CONTROL CONSTITUCIONAL EN MÉXICO”, EDITORIAL PORRÚA, MÉXICO, 2011, P. 46; [32.4] TENA RAMÍREZ, FELIPE, “DERECHO CONSTITUCIONAL MEXICANO, EDITORIAL PORRÚA, MÉXICO, 2009, P. 543; [32.5] SUÁREZ CAMACHO, OP. CIT, P. 47; [32.6] ARTÍCULO 1º DE LA CPEUM: “LAS NORMAS RELATIVAS A LOS DERECHOS HUMANOS SE INTERPRETARÁN DE CONFORMIDAD CON ESTA CONSTITUCIÓN Y CON LOS TRATADOS INTERNACIONALES DE LA MATERIA FAVORECIENDO EN TODO TIEMPO A LAS PERSONAS LA PROTECCIÓN MÁS AMPLIA. TODAS LAS AUTORIDADES, EN EL ÁMBITO DE SUS COMPETENCIAS, TIENEN LA OBLIGACIÓN DE PROMOVER, RESPETAR, PROTEGER Y GARANTIZAR LOS DERECHOS HUMANOS DE CONFORMIDAD CON LOS PRINCIPIOS DE UNIVERSALIDAD, INTERDEPENDENCIA, INDIVISIBILIDAD Y PROGRESIVIDAD (...); [32.7] [TA]; 10A. ÉPOCA; PLENO; S.J.F. Y SU GACETA; LIBRO III, DICIEMBRE DE 2011, TOMO 1; PÁG. 535. CONTROL DE CONVENCIONALIDAD EX OFFICIO EN UN MODELO DE CONTROL DIFUSO DE CONSTITUCIONALIDAD.; [32.8] [TA]; 10A. ÉPOCA; PLENO; S.J.F. Y SU GACETA; LIBRO III, DICIEMBRE DE 2011, TOMO 1; PÁG. 552.

CONCLUSIONES.

Es cierto que las llamadas cláusulas de inclusión y exclusión son consideradas violatorias de los derechos humanos correspondientes a los artículos 5, 9 y 123 constitucionales, toda vez que la libertad positiva de asociación del empleado se vea afectada, en el artículo 5 constitucional se ve afectada la garantía de trabajo toda vez que el elemento a contratar se vería afectado si no quisiera entrar al sindicato cerrándole la puerta a la decisión de escoger libremente o ejercer el oficio o profesión que él decida.

En el artículo 9 y 123 la derecho de la asociación y coalición que como bien se define, la capacidad de las personas para involucrarse y reunirse con diferentes personas para tratar temas políticos, sociales, culturales y en este tema nos incube el mencionar lo laboral, toda vez que el contrato colectivo obliga al trabajador a aceptar ser parte de un grupo de personas o asociación sin estar plenamente convencido.

es cierto que muchos expertos en la materia han enfocado su trabajo a combatir este mal que aqueja a los empleados que decida formar parte del contrato colectivo, la justificación más simple que han puesto para defender que es inconstitucional, no es otra cosa que la voluntad expresa de las artes por formar parte de este contrato colectivo.

Es cierto que estas dichas cláusulas de las que comentamos, en un principio se dieron para fomentar y dar fuerza a las agrupaciones sindicales que se dieron con la constitución de 1917, la cual tomo un énfasis de socialista y humanista dando protección al trabajador y a sus intereses laborales.

es cierto que hoy en día los sindicatos para los trabajadores velan poco por los intereses laborales de los mismos, toda vez que las empresas han optado por tener pocos empleados sindicalizados y poner más empleados de confianza, dándoles otro tipo de trato.

Es falso que con la reforma laboral al artículo 395 de la ley federal del trabajo, haya erradicado el problema, ya que la cláusula de separación fue la que se decretó quitar de dicho texto federal, no así la cláusula de inclusión donde radica el problema de este trabajo, dando paso y obligando al mismo trabajador a ser parte de ese sindicato colectivo.

Si bien como hemos notado la mayoría de puntos expuestos con anterioridad son notablemente inconstitucionales, y habiendo una misma jurisprudencia, los trabajadores tendrían que hacerla valer mediante juicio de amparo, porque si bien dentro del mismo texto federal se menciona que si existen cláusulas de este tipo se tendrán por no puestas, pero el problema seguía dándose cuando la separación de alguno de los trabajadores se hacía efectiva.

Es cierto que con el nuevo enfoque Pro homine el juzgador o el órgano judicial y el jurisdiccional por materia, debe de hacer una revisión, corrección y suplencia de lo que en su defecto no contenga, no solo la acción ejercitada a través del juicio de amparo, el mismo juzgador a sabiendas de que existen irregularidades en el texto federal laboral, debe ordenar la supresión de esta misma cláusula.

si teniéndose una recomendación de un órgano judicial que acredita la invalidez de esas acciones inconstitucionales, porque no se ha dado paso a la recomendación de la derogación de las mismas en el texto federal vigente, la razón a mi punto de vista y por lo investigado es que se consideraba lo inconstitucional la separación, pero lo primordial del asunto ha quedado aun visible, siendo así que se sigue manifestando en dicho escrito, dando paso a que si hay una coerción del grupo sindical al trabajador, y por tanto se da la violación al derecho de antigüedad.

Como ya comente el ejercicio de la acción por instancia de parte, genera al trabajador una serie de problemas dentro de los que destaco: a) el tiempo que tendrá que pasar para hacer valida su acción, b) el dinero que invertirá si es que pretende ejercitar su acción.

también es cierto que la decisión del ejercicio de la acción para la protección de los derechos humanos violados intervienen factores para no llevarse a cabo, como lo son: a) el desconocimiento de la violación a sus derechos, b) la pérdida del tiempo si es que sabe que se están trasgrediendo estos derechos al contemplar que es más sencillo la búsqueda de otra vacante en otro lugar donde no se genere la misma problemática, c) la necesidad que tiene el empleado por empezar su vida productiva laboral ya que de este pueden depender otras personas.

Primera razón: dentro de la propuesta que expongo en este documento, está la iniciativa de la derogación del artículo 395 de la ley federal para el trabajo, ya que sigue siendo violatoria del derecho de libertad de asociación, el fundamento es que la libertad positiva se ve vulnerada ya que, el empleado accede a esta obligatoriedad por la necesidad latente de obtener un trabajo.

Segunda razón: por la que expongo que debe ser iniciativa de derogación de este artículo, si bien el mismo artículo prevé que cualquier disposición establecida será no tomada para los trabajadores que no pertenezcan a el sindicato o aquellos que estuvieron antes de que se formara dicho sindicato, hay una contradicción y una permisón de la acción, lo que forma una laguna de ley, y por tanto no es clara la ley.

Tercera razón: si como bien dice el apartado donde la cláusula no se tendrá por puesta, el número de personas que integran dichos sindicatos, son un ente ficticio y por tanto el número de personas que se manejan para dar cumplimiento a la fracción remitente a sindicatos formados por el número de personas establecido se vería afectado.

Cuarta razón: la misma ley y el principio Pro homine establece que el juzgador debe aplicar lo establecido tanto en la constitución como en los tratados a los que se sometió el estado mexicano y de los cuales es parte.

Quinta razón: y no menos importante el órgano jurisdiccional conjugado a la comisión de derechos humanos deberá de proponer ante el poder legislativo o

bien ante el poder ejecutivo, mediante sentencia proveniente del amparo directo ejercitado en relación al derecho de libertad de asociación(libertad positiva) ya violada.

Por tanto y opinión personal, defiendo mi postura, ya que la situación radica como ya lo he manifestado en la obligación latente que impone el contrato colectivo a pertenecer parte del sindicato si se quiere entrar a trabajar, recordemos que el contrato colectivo que se genera, se hizo entre sindicatos y no personas reales, por tanto la voluntad de la aceptación está viciada.

BIBLIOGRAFÍA

- Bailón Rosalío, legislación laboral 2da. ed, ED. Limusa S.A. de C.V, México 01/01/2002, P.P. 200
- Barajas montes de oca santiago, conceptos básicos del derecho del trabajo, ed. fondo de cultura económica, México 1995, P.P 328.
- Ballesteros Llompart Jesús, derechos humanos, ED. universidad de valencia, España 28/11/2011, P.P. 154.
- Blanch Ribas Josep maría teoría de las relaciones laborales: desafíos, ED. UOC., España 02/09/2003, P.P. 154.
- Beltrán Gaos Mónica, la comisión nacional de los derechos humanos de México, ED. Univ. Politec. Valencia, España 2005, P.P. 300.
- Bermúdez Cisneros Miguel, la carga de la prueba en el derecho del trabajo, 3ra. ed, ED. Cardenas editor y distribuidor, México 1983, P.P. 271.
- Beuchot Mauricio, filosofía y derechos humanos, ED. siglo XXI, México 2001, P.P. 172.
- Bensusan Areous Graciela Irma, el modelo mexicano de regulación laboral, ED. FLACSO, México 01/01/2000, P.P. 494.
- Dorado. Porrás Javier, ius naturalismo y positivismo jurídico: una revisión de los argumentos en defensa del ius positivismo, ED. librería-editorial Dykinson, Madrid España 2005, P.P. 126.
- Cruz Gregg Angélica. Fundamentos de derecho positivo , ED. mexicano, Cengage Learnig Editores, México 2006, P.P. 248.
- Gaete Berríos Alberto, tratado de derecho del trabajo y seguridad social, ED. jurídica de chile, chile 1966, P.P. 216.
- Medina Ignacio, el sindicalismo mexicano en la transición al siglo XX, ED. libros en red, México 2003, P.P. 284.
- Rodríguez Valencia Joaquín, administración moderna de personal , ed. 7ma., ED. Cengage Learnig Editores, México 2007, P.P. 704.
- Walker Errazuzir Francisco, ED. jurídica de chile, chile 1960, P.P 164.

Legislación

- Estados Unidos Mexicanos, constitución política de los estados unidos mexicanos
- Estados Unidos Mexicanos, ley federal del trabajo

Otras fuentes

- <http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/2/590/59.pdf>
- <http://www.un.org/es/documents/udhr/>
- http://enj.org/portal/biblioteca/civil/derecho_laboral/26.pdf
- http://enj.org/portal/biblioteca/civil/derecho_laboral/26.pdf
- <http://www.slideshare.net/moroshoh12/tipos-de-contrato-7691610>
- <http://eleconomista.com.mx/taxonomy/term/3670>
- http://www.boletin-infomail.com/reforma_laboral/
- conferencia internacional del trabajo, la libertad de asociación y la libertad sindical en la práctica, ed. International labour organization, 2008, 100 pag.
- <http://books.google.com.mx/books?id=mvnygqvdch4c&hl=es&sitesec=reviews8>.