

# **Derecho del Trabajo**

**Miguel Bermúdez Cisneros**

**Brenda Alfonzo Lugo**  
*Introducción al Estudio del Derecho*  
Núm. de cuenta 409107964  
Grupo 9922



## ÍNDICE

1. El trabajo en la Historia	1
2. Formación del derecho del trabajo	9
3. Fuentes del derecho del trabajo	17
4. El derecho del trabajo	23
5. Características del derecho del trabajo	26
6. Derecho internacional del trabajo	30
7. Historia del derecho del trabajo en México	32
8. El contrato de trabajo	36
9. Lapsos laborales y descansos	41
10. El salario	45
11. Participación de Utilidades	50
12. Obligaciones de trabajador es y patrones	52
13. Preferencia, antigüedad, ascenso e invenciones	54
14. Suspensión del contrato	55
15. Variaciones del contrato de trabajo	57
16. Terminación del contrato de trabajo	60
17. Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales	62
18. Contratos especiales	65
19. Derecho especial del trabajo	67
20. Derecho colectivo del trabajo	75
21. El sindicalismo	75
22. La empresa	83
23. El contrato colectivo	85
24. Reglamento interior de trabajo	88
25. Derecho procesal del trabajo	89
26. Características del derecho procesal del trabajo	91
27. Jurisdicción y competencia	93
28. Conflictos del trabajo	94
29. Acción	95
30. Medios probatorios	97
31. El juicio laboral	99
32. Proceso de ejecución	102
33. Procedimiento especial	102
34. Incidentes y recursos	104
35. Derecho administrativo del trabajo	105
36. Los seguros sociales	107



## 1. El trabajo en la historia

### 1.1 Historia del trabajo

La palabra trabajo proviene del latín *trab-trabis*, que significa traba. Cabanella (Véase Guillermo Cabanellas, *Compendio de derecho del trabajo*, Omeba, Buenos Aires, 1968). Actividad física o mental que se desarrolla con el fin de crear o transformar una cosa. Conducta inseparable del hombre, contenido económico a la existencia y ha hecho evolucionar al ser humano en lo individual, al igual que en forma colectiva a los pueblos y a la sociedad. <sup>1</sup>

El trabajo humano es valioso contenido de la dignidad humana, es el medio que el hombre utiliza a fin de satisfacer sus necesidades. En el sentido económico es la balanza de los equilibrios de quien realiza el trabajo y de quien paga por los beneficios de él.<sup>2</sup>

### 1.2 La esclavitud

Primera forma de trabajo. Por la fuerza se sometía a los hombres y mujeres al dominio de otros. Los sociólogos suponen que en los comienzos de la humanidad el hombre erraba por la tierra en pequeños grupos. Cuando estallaba una guerra entre las poblaciones enemigas, los vencedores exterminaban a los vencidos. Se cree que un día se tomaron tantos prisioneros que los vencedores, en lugar de exterminarlos prefirieron conservarlos para sacrificarlos después y, quizá, eligieron ocuparlos en diversos trabajos. Tal vez se dieron cuenta de las ventajas de esto y comprendieron que era mejor “hacer trabajar” a los vencidos que matarlos. En esta forma nació la esclavitud.<sup>3</sup>

Este fenómeno social se extendió con rapidez. Se dio el caso que algunos mercaderes solo compraban esclavos para alquilarlos a otros.<sup>4</sup>

La esclavitud tenía el carácter de condición excepcional, luego fue tan generalizada que dividió a la población en libres y esclavos.<sup>5</sup>

Para la sociedad antigua la esclavitud era una condición social justificada, hubo pensadoras, como Platón y Aristóteles, que la aprobaban. Pero ni justificándola como base económica se borraba la condición denigrante porque el esclavo era para su dueño tan solo un objeto, ya que se trataba de una relación jurídica de dominio.<sup>6</sup>

**La esclavitud en Roma.** El Imperio romano se caracterizó por crear y ordenar muchas instituciones jurídicas. En cambio, en cuanto al trabajo se refiere, poco evolucionó, bajo las mismas formas esclavistas que en épocas anteriores, con

---

<sup>1</sup> Páginas 3 y 4

<sup>2</sup> Página 4

<sup>3</sup> *Idem*

<sup>4</sup> *Idem*

<sup>5</sup> *Idem*

<sup>6</sup> *Idem*

algunas variaciones de apertura a la libertad, que posibilitaron avances en la significación del trabajo.<sup>7</sup>

El esclavo resultaba de valor patrimonial, había que cuidarlo. Antes de la guerra contra Cartago, había pocos esclavos y por lo general eran de razas afines: trabajaban juntos, comían en la misma mesa. Plauto así lo describe en sus comedias. Cayo, cuenta que en su época la autoridad del dueño de los esclavos ya no se designaba como derecho de propiedad, sino como una *dominica protesta*, limitada por una amplia legislación social en beneficio de los esclavos (Cayo, 153).<sup>8</sup>

Después de la Guerras Púnicas un solo señor llegó a tener centenares de esclavos a los que no conocía ni de vista. El valor patrimonial que representaba un esclavo era la mínima fracción de la fortuna del dueño. Esto propició el trato inhumano.<sup>9</sup>

La economía basada en el trabajo de esclavos empezó a decrecer hasta desaparecer. Ante la falta de éxitos militares y las constantes manumisiones, los esclavos comenzaron a escasear, empezaron a prohibirles salir de los campos en donde los hacían trabajar. Ya no era posible venderlos sin garantizarles su derecho a continuar cultivando la tierra, con frecuencia a cambio de una participación en la cosecha. Al multiplicarse esta práctica se terminó en gran medida la esclavitud.<sup>10</sup>

### 1.3 Régimen feudal

La sociedad feudal fue severamente clasista y estática. Tres grupos bien definidos integraron esta nueva organización social: los clérigos, que poseían la cultura y el poder, los *bellatores* o guerreros, que eran los dueños de la riqueza, y la masa de los siervos, villanos o aldeanos, que eran los hombres productivos que sostenían el régimen. Todos ellos rodeaban al señor feudal y estaban obligados a un trabajo servil: eran siervos, pertenecían al señor en entera propiedad, eran inseparables de su feudo o de su persona, ya que los podía dar, vender o cambiar por otros, conforme a su voluntad. Respecto a la mujer trabajadora, debido al concepto feudal de su inferioridad en relación con el hombre, no se le prestó atención.<sup>11</sup>

Organización social del feudalismo: la tenencia de la tierra propició una doctrina económica, la riqueza del feudo debía generarse únicamente con la producción en él de todo lo que sus habitantes necesitaran, sin permitir que lo producido saliera del feudo, impidiendo que entraran productos trabajados en otras regiones. Sistema de economía agrícola, cerrada y consuntiva, en el que poca o ninguna importancia tuvieron los trabajadores como clase social.<sup>12</sup>

---

<sup>7</sup> Página 5

<sup>8</sup> *Idem*

<sup>9</sup> *Idem*

<sup>10</sup> *Idem*

<sup>11</sup> Páginas 5 y 6

<sup>12</sup> Página 6

## La servidumbre

Apareció en Europa en la época de los emperadores cristianos de Roma, corriente tenue de liberación para los esclavos. Anclaba al hombre a la tierra, que tenía que cultivar durante toda su vida, y como pago solo recibía parte de las cosechas.<sup>13</sup>

Los siervos no eran esclavos en el sentido romano, que los consideraban casi objetos, sino hombres subordinados a su amo, con obligación de servirle ya fuera en el campo (*siervos de la gleba*), en quehaceres domésticos (*siervos ministerial*) y hasta en su oficio (*siervo aprendiz*). Los hijos de los siervos también eran siervos, pero el amo ya no podía disponer libremente de su vida, se les permitía casarse y tener familia. Sin embargo, excepto por estos beneficios, subsistía una férrea sumisión al señor feudal.<sup>14</sup>

La institución servil, igual que la esclavitud, guardaba algunas formulas que debía cumplir quien estaba en esta situación de servidumbre y aspirara a ser libre. Tales formulas eran:

- a) Si el siervo descubría a algún falsificador de moneda.
- b) Si el siervo acusaba al homicida de su señor o vengaba su muerte.
- c) Si el sometido descubría alguna traición al reino.
- d) Si el siervo se casaba con una persona libre.<sup>15</sup>

## El Colonato

El colono, por lo común era libre, aceptaba el compromiso de trabajar (colonizar) tierras de su señor, en las que produciría y gozaría el producto con la sola obligación de darle una cuota o parte al señor feudal. No podía mudarse de esas tierras, se consideraba libre porque podía tener allí a su familia.<sup>16</sup>

## El vasallaje

Practica menos rigurosa de sometimiento de una persona hacia otra. Se buscaba alguna oportunidad laboral. Se estableció con una forma sacramental y sencilla, que consistía en que el candidato o vasallo besara públicamente la mano de su señor, a fin de que a partir de ese momento existiera el sometimiento de un hombre a otro. El sometido debía a su patrón fidelidad, homenaje y dependencia.<sup>17</sup>

## 1.4 Las condiciones laborales en la Edad Media

Durante la Edad Media la forma laboral era parecida a la esclavitud, el hombre conoció por primera vez el trabajo libre, se trataba de una economía cerrada. Había que proporcionar todos los satisfactores que la comunidad requiriera, se necesitaban talleres artesanales capaces de producir. Mediante un proceso de enseñanza-aprendizaje. Las grandes propiedades feudales empezaron a desaparecer. Éstas fueron reemplazadas por las aparcerías o por los arrendamientos con contrato temporal y a renta fija.<sup>18</sup>

---

<sup>13</sup> Página 6

<sup>14</sup> *Idem*

<sup>15</sup> Páginas 6 y 7

<sup>16</sup> Página 7

<sup>17</sup> *Idem*

<sup>18</sup> *Idem*

Quienes eran siervos se convirtieron en obreros libres o artesanos. Contratar un aprendiz fue entonces diferente.<sup>19</sup>

“El aspirante a aprendiz debía tener de 12 a 15 años de edad;.....el tiempo del aprendizaje era medido y variaba según los oficios. Por ejemplo, su duración oscilaba entre dos años para los cocineros y 12 para los fabricantes de rosarios”<sup>20</sup>

Los padres del aprendiz debían pagar al maestro una suma determinada, cuyo mínimo fijaban los reglamentos. El maestro tenía sobre el aprendiz derecho de guarda, de vigilancia y de corrección. A cambio, debía enseñarle el oficio y tratar al mozo con buenas maneras, aunque eso no ocurría con todos los maestros: muchos trataban a los aprendices con dureza y les hacían la vida difícil y dura. Si un aprendiz huía, el maestro debía esperar un año antes de reemplazarlo, si el aprendiz permanecía ausente más de un año resultaba expulsado del oficio.<sup>21</sup>

Sombart<sup>22</sup>: condiciones de trabajo en esa época: se trabaja por jornal o por unidad de obra, con la obligación de entregar un producto de buena calidad. El salario lo fijaba la agrupación de patrones que, integrados en corporaciones, nombraban un consejo de maestros para establecer estatutos, fijar precios, vigilar la compra de material y controlar la producción de los talleres agremiados.<sup>23</sup>

Terminado el aprendizaje, el obrero era admitido en la corporación, pero solo después de haber pagado cierta suma, que era como un festejo de su admisión.<sup>24</sup>

**Condición oficial.** Cuando el joven artesano concluía su periodo de aprendizaje, trabajaba todavía unos años más en calidad de obrero, a fin de perfeccionar su educación profesional. Para convertirse en obrero u oficial era necesario jurar, por los santos y en presencia de dos maestros, que ejercería el oficio “bien y lealmente”, que observaría los estatutos y denunciaría ante los jurados las infracciones que llegaren a su conocimiento.<sup>25</sup>

**El maestrazgo.** Después de haber sido aprendiz y luego oficial, el obrero podía convertirse en maestro. Durante los siglos XIII y XIV el candidato era sometido a un interrogatorio con objeto de comprobar sus conocimientos ante un jurado y posteriormente tenía que hacer ciertos aportes a la cofradía. En algunas corporaciones debía comprar el oficio, que pertenecía en feudo. Adquiridos los derechos, el candidato prestaba juramento de observar los usos y las costumbres del oficio, de hacer obra buena y ser leal, tras lo cual quedaba admitido.<sup>26</sup>

En esos talleres artesanales también surgieron figuras de organización laboral interesantes para su estudio, como las *corporaciones*, que eran asociaciones de maestros de un mismo oficio residentes de una misma ciudad o villa, y practicaban un monopolio riguroso de fabricación y venta de los productos en el mercado. Paul

---

<sup>19</sup> *Idem*

<sup>20</sup> Página 8. Keheler, Ingelmo Carro, *Historia social del trabajo*. 7a. ed., Bosch, Barcelona, 1986, p.361

<sup>21</sup> Página 8

<sup>22</sup> Página 8. Sombart, citado por Eugenio Pérez Botija, *Curso de derecho del trabajo*, 6a. ed., Tecnos, Madrid, 1960

<sup>23</sup> Página 8

<sup>24</sup> *Idem*

<sup>25</sup> *Idem*

<sup>26</sup> Páginas 8 y 9



Pic<sup>27</sup> afirma que era como un sindicato obligatorio. También la Fortiori, otra organización medieval, podría compararse con un sindicato de patronos actual.<sup>28</sup> Crisis del trabajo medieval. El trabajo gremial fue decayendo, víctima de efectos económicos, políticos y sociales, por causas internas que hicieron que el propio sistema degenerara. Paul Janet afirma:

Una sociedad no puede permanecer eternamente bajo el yugo de instituciones que han perdido su razón de ser, ya que las leyes de la historia tienen sus precios y no pueden prevalecer contra los cambios necesarios, ni contra los progresos naturales de la sociedad humana.<sup>29</sup>

La decadencia del sistema corporativo se produjo en gran medida por los abusos. Los sistemas de monopolio corporativo se convirtieron en freno del desarrollo. El trabajo corporativo, no podía satisfacer las nuevas exigencias de una economía más moderna. Otro régimen de trabajo sustituyó al corporativo.<sup>30</sup>

Tres fueron los factores determinantes de que el sistema laboral medieval viniese a menos y se propiciara el cambio:

1. Incipiente modernismo tecnológico, que culminó en una revolución industrial.
2. Incapacidad del sistema laboral de la Edad Media para adaptarse a las nuevas formas económicas que empezaban a integrarse en Europa.
3. El monopolio ejercido por los maestros dueños de los talleres pues, al controlar la producción y la venta, a la larga reportaron más daño que beneficio. Las condiciones laborales del taller se hicieron más ásperas y difíciles, se alargaba la etapa de aprendizaje, los propietarios iban transformando en tradición familiar, el grado de maestro se otorgaba en la ancianidad. La mejora de las vías de comunicación facilitaba el movimiento de las mercancías a otros mercados y posibilitaba la diversificación de las opciones laborales.

La suma de estos factores y el advenimiento de las nuevas ideas de libertad cerraron una etapa de la historia y abrieron otra en la que existía una clase social que necesitaba trabajar para subsistir y otra que solo pagaba por los beneficios de este trabajo.<sup>31</sup>

### **1.5 La manufactura.**

La manufactura dio origen al taller moderno. Reunió desde sus comienzos todos los caracteres de la gran industria, implicó la inversión de importantes capitales, la concentración de obreros en talleres, la división del trabajo entre ellos y la utilización de instrumentos mecánicos. Estos factores conformaban la estructura interna de la manufactura, forma original de trabajo. Se diferenció el

---

<sup>27</sup> Página 9. Paul Pic, *Derecho del trabajo*, Reus, Madrid, 1942

<sup>28</sup> Página 9

<sup>29</sup> Página 9. Paul Janet, *Orígenes del socialismo*, Ejea, Buenos Aires, 1945

<sup>30</sup> Página 9.

<sup>31</sup> Páginas 9 y 10

trabajo artesanal del domestico, pero aun no constituía el trabajo industrial moderno.<sup>32</sup>

La manufactura represento un golpe mortal para los artesanos, prácticamente los suprimió como sistema laboral. Se caracterizaba por la reunión de trabajadores e instrumentos de trabajo en edificios amplios, dirección exclusiva y la autoridad disciplinaria del jefe de taller que en los siglos XVII y XVIII era el propio comerciante capitalista; producción de gran cantidad de mercancías, tenía que transportarse a lugares apartados en donde estaba el consumidor.<sup>33</sup>

Cuatro elementos fundamentales de la manufactura:

1. Concentración de los instrumentos de trabajo.
2. Concentración de productores inmediatos, productividad del trabajo, exigido por la creación del mercado mundial durante los siglos XV y XVI.
3. Separación entre el productor y el consumidor. Clientes del Medioevo, pues no satisfacía la exigencia del gran mercado, el consumidor era proveído por el mercado y no por el productor.
4. Se requería un capital considerable para instalar un taller, así como para contratar al trabajador.<sup>34</sup>

Los sistemas del trabajo manufacturero eran duros: había prohibición absoluta de abandonar el taller durante las horas de trabajo y la jornada duraba de 14 a 18 horas diarias. La división del trabajo propicio el surgimiento del maquinismo, que mejoro la productividad y las técnicas.<sup>35</sup>

## **1.6 El maquinismo**

El ambiente del maquinismo llego a transformar en forma radical las condiciones materiales en que hasta entonces se había desarrollado el trabajo. Se acumularon enormes capitales a fin de instalar maquinaria y se aumento la productividad, pero también crecieron las inquietudes de los trabajadores, que eran explotados inmisericordemente.<sup>36</sup>

## **1.7 El trabajo de la epoca liberal**

Como lo sintetiza el maestro Russomano<sup>37</sup>, se termino la noche (el Medievo) y apareció el día (el Renacimiento), y con el un hombre nuevo con otra apreciación de los acontecimientos. El Renacimiento desato fuerzas no conocidas hasta entonces y para controlarlas se crearon doctrinas económicas.<sup>38</sup>

Acontecimientos mayúsculos se concentraron en un solo siglo: el XVIII, que presencio dos revoluciones. La primera fue la Revolución Francesa, punto de partida hacia el hombre libre. La Revolución Industrial, inicio la modernidad con la

---

<sup>32</sup> Página 10

<sup>33</sup> *Idem*

<sup>34</sup> Páginas 10 y 11

<sup>35</sup> Página 11

<sup>36</sup> *Idem*

<sup>37</sup> Página 12. Victor Mozart Russomano, O empregado e o empregador no directo brasileiro, 5a. ed., Ltr, São Paulo, 1976

<sup>38</sup> Página 12

aparición del maquinismo, con la que se transformaron bruscamente las condiciones materiales en que hasta entonces se había desarrollado el trabajo.<sup>39</sup> La revolución técnica también trajo como consecuencia el desplazamiento del trabajo del campo hacia las ciudades, con lo que la población obrera creció y se concentró en los grandes centros urbanos, para darle al trabajo una importancia que nunca había tenido. Otro factor fue la división del trabajo, una separación de los procedimientos fabriles, que implicaba también que los obreros tuvieran que repetir constantemente los mismos movimientos. Se racionalizó el trabajo, la forma de retribución también varió, y en forma negativa. Se pagaba miserablemente al trabajador y muchas veces no con dinero, sino con vales canjeables por mercancía en los almacenes de la propia empresa, situación que agravó la dependencia del trabajador hacia el patrón.<sup>40</sup>

Durante la Revolución Industrial triunfa y se establece como filosofía el individual, y en él la voluntad humana representa el valor supremo en la realidad y la esfera absoluta de disposición de las propias decisiones. Ésto, sumado al principio de libertad absoluta y de igualdad total, generó las condiciones políticas y jurídicas que necesitaban una nueva filosofía surgida de un sistema de concentración urbana, de grandes ciudades febriles en donde emergió una nueva clase social: el proletariado. Se suma también una gran acumulación de capitales con finalidad mercantil o de producción, regulada por la ley de la oferta y la demanda, que más tarde traerá profundas repercusiones en el terreno de lo jurídico.<sup>41</sup>

La libre voluntad contractual se consideraba el rango máximo y determinante en todo tipo de relaciones jurídicas, incluidas lógicamente las laborales.<sup>42</sup>

Las partes eran absolutamente libres para concretar las condiciones laborales, que regulaba sólo una legislación civil, que erróneamente veía como iguales a quienes manifiestamente no lo eran, la gran diferencia económica condicionaba esa relación laboral entre dos desiguales, la del poderoso y la del desposeído.<sup>43</sup>

Los trabajadores estaban en conflicto no sólo con los patrones, también contra el propio Estado, al que consideraban detentor de la fuerza y del interés capitalista, y que no hacía nada para remediar la cruenta lucha de dos fuerzas irreconciliables. El Estado creía que era inútil toda intervención y sostenía el principio económico y político del *laissez faire, laissez passer*. Derrocarlo era el fin, para colocar en su lugar un Estado más acorde con la situación de los asalariados.<sup>44</sup>

Si bien el trabajo desarrollado durante ese liberalismo fue libre en todos los sentidos, ahora los trabajadores estaban aglutinados en fábricas, en donde, totalmente despersonalizados, eran objeto de una explotación inclemente que ignoraba, o quería ignorar, la evidente disparidad que existía entre el patrón poderoso y el trabajador desposeído y sin ninguna alianza solidaria. La contratación era libre, por el otro era injusta, el trabajador se veía obligado a

---

<sup>39</sup> Página 12

<sup>40</sup> *Idem*

<sup>41</sup> Páginas 12 y 13

<sup>42</sup> *Idem*

<sup>43</sup> *Idem*

<sup>44</sup> Página 10. Véase Paul Durand y R. Jassaud, *Traité de droit du travail*, Dalloz, Paris, 1947

aceptar las humillantes ofertas patronales. Florecieron las ideas individualistas liberales como marco regulador de una amplia época en la historia de la humanidad.<sup>45</sup>

El hombre con una nueva conciencia, creó filosofías y doctrinas nuevas, y a partir de los medios de producción dividió a la sociedad en capitalistas y proletariados; propició el desarrollo del concepto socioeconómico conocido como lucha de clases, gestor en gran parte del actual derecho del trabajo.<sup>46</sup>

### **1.8 Racionalización del trabajo**

El maquinismo alcanzó rápido desarrollo a partir del siglo XIX, hecho que facilitó la aparición de lo que se ha dado en llamar la racionalización científica del trabajo, se logró una mayor productividad y se evitó la pérdida de tiempo y material.<sup>47</sup>

### **1.9 El trabajo en la actualidad**

Al inicio del siglo XX, con la aparición de una serie de legislaciones laborales en todo el mundo, propició que el Estado ya no permitiera que las negociaciones en cuanto a contratos de trabajo fueran particulares, pasaron a estar bajo una constante supervisión del propio Estado, a fin de garantizar al trabajador los mínimos derechos que establecía la ley. Dejó libertades contractuales para superar estos mínimos legales. También se establecieron autoridades propias para admitir y jurisdiccional estos derechos, y se reconoció el trabajo como base de la prosperidad y el desarrollo de los pueblos.<sup>48</sup>

Seguramente los aspectos más impresionantes de la evolución del derecho del trabajo de nuestro tiempo son el derecho a la sindicalización, por su función promotora que dota de fuerza a la clase trabajadora, además del derecho de huelga como forma de autotutela y el derecho a la contratación colectiva.<sup>49</sup>

Al principio, la legislación laboral se caracterizaba por ser sindicalizada, dio fuerza a sus reclamos tradicionales. Los sindicatos se integraron primero por regiones formando uniones más numerosas y sólidas. Después se integraron nacionalmente para obtener una verdadera representatividad de clase; más tarde se logró incluso cierta integración sindical internacional.<sup>50</sup>

La huelga pasó de una situación inicial de hecho –en algunas épocas prohibida terminantemente o en otras tipificada como delito– a ser un derecho reconocido por el Estado, reglamentado en las leyes, que por su naturaleza de autotutela dotó de gran poder legal a los trabajadores, les permitió exigir el respeto de sus derechos, garantizados en las leyes laborales.<sup>51</sup>

La contratación colectiva es la evolución más eficiente de todo el derecho del trabajo, a través de ella se realizan negociaciones en las que existe un equilibrio

---

<sup>45</sup> Página 13

<sup>46</sup> Página 14

<sup>47</sup> *Idem*

<sup>48</sup> *Idem*

<sup>49</sup> Páginas 14 y 15

<sup>50</sup> Página 15

<sup>51</sup> *Idem*

de fuerzas entre trabajadores y empresas. Se generaron normas propias en su relación, en muchos casos superiores a las contenidas en las leyes, que se convirtieron en simples mínimos de garantía. Se logro una revolución en contenidos y formas laborales, se faculto a las partes del contrato colectivo a crear su propia y justa normatividad, también enriquece el contenido del derecho, se convierte en la nota característica del derecho del trabajo de nuestros días.<sup>52</sup>

En nuestros días los antiguos patrones, ahora empresas, se han tornado en parte de complejas redes de intereses trasnacionales que, endurecen las políticas laborales con el propósito de obtener utilidades cada vez mayores para unos cuantos, con gran deterioro de los trabajadores.<sup>53</sup>

La evolución tecnológica natural llevo a que las empresas tuvieran complejos medios de producción cada día mas tecnificados, requieren menor cantidad de mano de obra y, en consecuencia, crean un nuevo fantasma para el trabajador> el desempleo, enfermedad social del siglo XX.<sup>54</sup>

## 2. Formación del derecho del trabajo

### 1.2 Origen del derecho del trabajo

El derecho del trabajo surgió con el objeto de regular las relaciones entre el trabajador que realiza una labor y el patrón que por ello paga un salario. Relación siempre difícil, delicada, con frecuentes rupturas, porque ahí convergen dos intereses contrapuestos: el de quien desea trabajar menos y ganar más y el de quien pretende ganar y pagar más.<sup>55</sup>

La sociedad del siglo XIX percibía la necesidad de que surgiera un derecho protector de clase, capaz de establecer un equilibrio social que el mundo no conocía en esos días. Consideramos que el origen del derecho del trabajo solo puede encontrarse en el ultimo cuarto del siglo XIX, época en la que el individualismo liberal que imperaba en Europa se declaro incompetente para solucionar el grave problema del enfrentamiento de dos grandes estratos sociales, los cuales no encontraban en el marco jurídico existente ninguna formula que regulara los intereses fundamentales del capital y del trabajo.<sup>56</sup>

Acontecimientos aislados a lo largo de la historia que fueron determinantes para la aparición del derecho del trabajo:

1802: Ley inglesa que prohibía las jornadas laborales de mas de 12 horas diarias.

1848: Marx y Egels: *Manifiesto comunista*.

1850: Marx: *Contribución a la crítica de la economía*, con la cual arma al proletariado con la teoría del materialismo histórico.

1856: Alemania: Se expidieron legislaciones incipientes que prohibían el trabajo de los niños menores de 8 y 10 años, en especial de las nicas, en la

---

<sup>52</sup> Página 15

<sup>53</sup> *Idem*

<sup>54</sup> *Idem*

<sup>55</sup> Página 17

<sup>56</sup> Páginas 17 y 18

industria de la lana; se prohibió el trabajo nocturno para los niños y se ordenaba establecer condiciones de higiene en los centros laborales.

1869: Alemania, 21 de junio: reglamentación muy completa en cuestiones de trabajo: *Die Gewerbeordnung*.

1870: Francia: reglamentación del trabajo, Comuna de Paris.

1884: Francia: el trabajador conquista el derecho a la sindicalización. Alemania: seguro de accidente de trabajo.

1900: Alemania: Congreso Internacional del Trabajo: bases de una nueva legislación. Reichstag emprendió la revisión a la ley de 1869 y estableció el descanso semanal, condiciones higiénicas en talleres y fabricas, protección a las mujeres y niños. Tribunales laborales. Roma Papa León XIII: encíclica *Rerum Novarum*.

1891: Conferencia de Berlín, Otto Von Bismarck: exposición sobre los grupos sociales.

1892: Alemania: Ley de arbitraje facultativo. Ley de accidentes de trabajo.

1914: Alemania, agosto: Decreto imperial que suspendió la legislación del trabajo. Ultimo acontecimiento importante en los medios legislativos laborales del pasado que se iban presentado como preámbulo al derecho del trabajo. A principios del siglo XX inicia el Derecho del Trabajo, rama autónoma del derecho tradicional, con propia doctrina y vigor para internacionalizarse con rapidez y brindar cobertura en unos pocos años a la gran mayoría de los trabajadores del mundo.

1917: *Constitución mexicana*: establece los derechos sociales como una garantía más dentro de las normas, crea los principios del derecho del trabajo mas avanzado del mundo en esa época.

1919: Alemania, 11 de agosto, *Constitución de Weimar*, gran contenido de derechos sociales e influencia determinante en legislaciones posteriores de toda Europa.<sup>57</sup>

## 2.2 Doctrinas sociales

El derecho del trabajo nació cobijado por un conjunto de doctrinas sociales: un liberalismo que lo negaba; un socialismo que lo propiciaba, hasta llegar a un intervencionismo de Estado que lo estructura, pasaron por filosofías que de una forma u otra auspiciaron su nacimiento y desarrollo, como fue en su época el socialismo utópico, el socialismo, el sindicalismo, el anarquismo, la doctrina social católica, movimientos que coadyuvaron a la integración del derecho del trabajo.<sup>58</sup>

---

<sup>57</sup> Páginas 18 y 19

<sup>58</sup> Página 19

### 2.3 El liberalismo

Esta corriente se considera un parteaguas, apareció entre el inicio y la conclusión del siglo XVIII. Dos revoluciones ajenas entre sí, marcarían nuevos derroteros a la sociedad. La Revolución Francesa (revolución ideológica) y la Revolución Industrial (revolución socioeconómica). Una de las consecuencias de estos dos acontecimientos fue la aparición del liberalismo.<sup>59</sup>

Preámbulo del Liberalismo: Francia:

Edicto de Turgot:

“Instituciones que, debido a los gastos inmenso que deben costear los artesanos para adquirir la facultad de trabajar, debido a las exacciones que de toda índole padecen por la proliferación de los embargos económicos que desimponen por concepto de presuntas infracciones reglamentarias gravan la industria con una hipoteca terrible, onerosa para los súbditos y sin fruto alguno para el Estado.”<sup>60</sup>

Ley Le Chapelier:

“Cualquier grupo compuesto de artesanos, obreros, oficiales, jornaleros y otros individuos por ellos estimulados contra el libre ejercicio de la industria y el trabajo serán considerados sediciosos.”<sup>61</sup>

Con estas disposiciones quedaba preparado el terreno que facilitaría la explotación de los trabajadores y el enriquecimiento de los industriales.<sup>62</sup>

La revolución industrial, propiciada por los inventos de James Watt, John Kay y Abraham Derby (aplicación del vapor como fuente de energía, lanzadera y el método de tostar carbón) fueron la piedra angular de toda una etapa industrial de indudable valor para la humanidad; por desgracia fue generadora de condiciones infrahumanas para el trabajador, que fue desprotegido por una legislación que quiso hacerlo libre y lo volvió más esclavo.<sup>63</sup>

En tanto doctrina, el liberalismo es una corriente filosófica basada en sostener que las leyes económicas son inexorables, dichas leyes no deben variar porque no han sido hechas por el hombre, mantiene la idea individualista que rinde culto a la libertad humana y a la libertad de trabajo.<sup>64</sup>

Creo el capitalismo moderno al darle una promoción enorme al progreso industrial. En la Revolución Industrial la gran concentración de trabajadores ya no se daba en el campo ni en los talleres artesanales, sólo sucedía en las fábricas. Inicio así una explotación más vil que en las anteriores etapas, se permitieron las llamadas *medias fuerzas*, el trabajo infantil y femenino; la sociedad se tornó cruenta en el trabajo. Los que tenían medios, explotaban y vivían de los que no los tenían y, el Estado no intervino.<sup>65</sup>

---

<sup>59</sup> Páginas 19 y 20

<sup>60</sup> Página 20. Mario de la Cueva, *Derecho mexicano del trabajo*, t.I, 6a. Ed., Porrúa, México, a969, p. 15

<sup>61</sup> Página 20. Guillermo Cabanellas, *Compendio de derecho del trabajo*, Omeba, Buenos Aires, 1968, p. 107

<sup>62</sup> Página 20

<sup>63</sup> *Idem*

<sup>64</sup> *Idem*

<sup>65</sup> Página 21

## 2.4 El socialismo

El término socialismo se empleó por primera vez en 1832, Pierre Leroux y más tarde Robert Owen. Distintos matices de orden político-económico, este concepto expresa el conjunto de ideas filosóficas y tendencias económicas orientadas a la sustitución del sistema económico y social basado en el individualismo liberal burgués, por otro en que sea la sociedad en su totalidad la que este por encima del individuo; subordinar el interés individual de una persona o de un grupo al interés general de la colectividad.<sup>66</sup>

### Socialismo utópico

Corriente crítica contra el régimen económico y social, sostenido por Saint Simon, Fourier, Owen, Proudhon, Considerant y Blanc: coinciden en reprobar el sistema imperante, pero diferían entre sí en cuanto a la nueva organización económica que proponían. Para censurar el régimen se basaban en el argumento de que la propiedad privada propiciaba el enriquecimiento de unos pocos, aprovechándose del trabajo de los demás, establecía un abominoso medio de explotación humana. Aportaban soluciones en verdad irrealizables, motivo por el cual se les conoce como utopistas. Sus soluciones eran poco prácticas e irreales, pero ayudaron a tomar conciencia de que era inminente un cambio socioeconómico que garantizase mejores niveles de vida a la clase trabajadora:

Saint-Simon (1760-1825)<sup>67</sup>: Sostenía la necesidad de crear un nuevo orden económico fundado en el desarrollo racional de la industria. Todos debían formar una asociación con miras a producir cada vez más y sin interrupción. Las masas estarían sometidas a jefes industrias, el poder político recaería en ellos. En “Catecismo político de los industriales” imagina que un día desaparecerían la clase trabajadores, y describe el desastre político económico y social que tal hecho plantearía. Si los que desaparecieran fueran los integrantes de grupos cuyos miembros tuvieran las mismas afinidades psicológicas, se formarían especialistas, gracias a la división del trabajo podrían dedicarse a su labor preferida y volvería atractivo el trabajo. Equilibrio basada en lo “complementario” de los intereses de producción.

Louis Blanc<sup>68</sup>: El Estado debe equipar los talleres, asegurar la solidaridad de todas las industrias, fijar el monto de los objetos por reducir según las necesidades por satisfacer. Los salarios deben ser uniformes. Interés personal reemplazado por el honor del trabajo. Los beneficios de los talleres nacionales tendrán diversos destinos sociales, según los servicios asumidos por la colectividad: reposición de instrumentos de trabajo, sostén de miembros que no trabajan (ancianos, niños, enfermos, etc.). Liquidación de la industria privada, creación de un taller central. El Estado desempeñará el papel de banquero y se encargará de la distribución de los productos.

---

<sup>66</sup> *Idem*

<sup>67</sup> Página 22. Saint-Simon, citado por F. Barret, *Historia del trabajo*, Eudeba, Buenos Aires, 1961, p. 61

<sup>68</sup> Página 23. Louis Blanc, *La organización del trabajo*, 1948, citado por Mario Develi, *Lineamientos del derecho del trabajo*, La Ley, Buenos Aires, 1972, p. 112



Robert Owen: Presidio un amplio movimiento obrerista de carácter sindicalista y cooperativista que denominó *Grand Consolidate Trades Unions*, origen de las actuales *Trade Unions* británicas.<sup>69</sup>

Proudhon: Proclamo movimientos unionistas entre los trabajadores y dejó una atmósfera de conciencia de clase, que pronto se haría presente con más fuerza. Todos los trabajadores podrían obtener créditos y convertirse así en dueños del fruto de su trabajo. En la nueva sociedad solo existirían trabajadores unidos por la solidaridad industrial. El gobierno desaparecería poco a poco y sería reemplazado por el taller. Los hombres concertarían libremente contratos que terminarían por sustituir las leyes. Los obreros se unirían en federaciones. El federalismo económico engendraría el federalismo político. La libertad basada en el libre contrato se impondrá.<sup>70</sup>

### **Socialismo científico**

Presenta la idea de un cambio social y económico urgente, es un socialismo más estructurado y científico. Presentaba tácticas realistas y fines para lograrlo.

Manifiesto Comunista: Marx y Engels<sup>71</sup>: Ideas sobre “el ejército industrial de reserva”, “la teoría del empobrecimiento progresivo de los trabajadores”, y la famosa convocatoria “¡Proletarios de todos los países del mundo, uníos! El fin inmediato de la clase obrera era el aniquilamiento de la sociedad burguesa y la conquista del poder político por los trabajadores.

Carlos Marx, *El Capital*<sup>72</sup>: La lucha por la existencia es lo que une en grupos a los hombres de igual situación. De esta manera se forman las clases sociales, intereses contrapuestos entran en colisión, la lucha entre las clases obrera, su medio de vida es su trabajo, las clases superiores, poseedoras de los instrumentos de producción, reflejados en el capital. La explotación de la clase obrera por la clase capitalista. El obrero trabaja más tiempo del socialmente necesario para satisfacer sus necesidades de vida. Esta cantidad de trabajo excesivo pasa al poder del capitalista en forma de plusvalía o beneficio, que permite por su incremento progresivo la concentración del poder económico de explotación. Al enriquecimiento de los capitalistas y el empobrecimiento de los obreros le llama proletarianización de la clase obrera. Necesario cambiarlo mediante la movilización total de las masas trabajadoras para la conquista del poder y emprender la realización del socialismo mediante la dictadura del proletariado.

---

<sup>69</sup> Página 23.

<sup>70</sup> Página 24

<sup>71</sup> Página 24 y 25. Carlos Marx y Federico Engels, *Manifiesto comunista*, citado por Valentín Campa, *Mi manifiesto*, Ediciones de Cultura Popular, México, 1979

<sup>72</sup> Página 25. Carlos Marx, *El capital*, Olimpia, México, 1978

## **El anarquismo**

Doctrina social que propone la desaparición del Estado y sus leyes, por un régimen libre en el que no existan ni Estado ni Leyes.

Bakunin y Marx: El primero proponía que los trabajadores controlaran totalmente la industria y la agricultura, Marx predicaba la conquista del Estado y los medios de producción. Bakunin, proponía la actividad revolucionaria sucesiva, con exclusión de los medios legales de lucha obrera.

México: Ricardo Flores Magón: Gran influencia en la aparición del derecho del trabajo en nuestro país. Luchador social, se hallaba en el campo del anarquismo, lo que propicio graves represiones, tanto en México como en Estados Unidos de America. Programa del Partido Liberal<sup>73</sup>: Análisis riguroso y severo de la situación que vivía el país bajo la dictadura del Porfirio Díaz, aspiraciones que posteriormente hace suyas la Revolución de 1910, muchas se convirtieron en preceptos constitucionales y fundamento del derecho mexicano del trabajo: Establecer un máximo de ocho horas como jornada de trabajo, salario mínimo, reglamentar el trabajo domestico y el servicio a domicilio, prohibir el empleo de niños menores de 14 años, obligar a dueños a mantener mejores condiciones de higiene y seguridad en sus propiedades, obligar a patrones y propietarios rurales a dar alojamiento adecuado a los trabajadores, pago de indemnización por accidente de trabajo, nulas las deudas de los jornaleros del campo para su amos, prohibir que se pagara a los obreros de cualquier otro modo que no fuera con dinero en efectivo, suprimir las tienda de raya, empleo en minoría de extranjeros, obligatorio el descanso dominical. Su ideario fue básico para la integración del derecho del trabajo y se materializo en la *Constitución* de 1917.<sup>74</sup>

## **El comunismo como doctrina**

Entendido como el conjunto de ideas filosóficas y tendencias económicas orientadas a la sustitución del sistema económico y social, basado en el individualismo liberal-burgués, por otro en que toda la sociedad sea la que este por encima del individuo, subordinando el interés individual –de una persona o de un grupo– al interés general de la colectividad.<sup>75</sup>

### **2.5 Doctrina social de la Iglesia**

Iglesia Católica: Propuestas políticas para que se apliquen principios de reparticiones mas justas, que no lleven a la explotación de los trabajadores. Sanciones puramente morales o éticas, gran influencia en el cambio que se avecinaba con el advenimiento del derecho del trabajo.<sup>76</sup>

**Rerum Novarum**: Enciclica publicada por Leon XIII en 1891. Primer éxito pontificio en el que se estudian los problemas de los trabajadores de su tiempo, en función de los factores económicos, ideológicos y sociales que condicionaban su existencia en la sociedad. "...la sociedad civil ha ordenado la naturaleza que

<sup>73</sup> Severo Iglesias, *Sindicalismo y socialismo en Mexico*, Grijalbo, Mexico, 1970, pp. 33 y siguientes

<sup>74</sup> Páginas 26 y 27

<sup>75</sup> Página 27

<sup>76</sup> Página 28

aquellas dos clases se junten acordes entre si y se adopten la una a la otra de modo que se equilibren, una necesita de la otra, porque sin trabajo no puede haber capital, ni sin capital trabajo. “...Los que corresponden al proletario y obrero son: poner de su parte integra y fielmente en el trabajo, que sea libre al defender sus propios derechos, abstenerse de la fuerza, nunca armar sediciones ni hacer juntas con hombres que mañosamente les ponen delante desmedidas esperanzas y grandísimas promesas, ....” A los ricos y a los amos les toca: que no deben tener a los obreros como esclavos; que deben en ello respetar la dignidad a la persona y la nobleza que a esa persona añade lo que se llama carácter cristiano.... Es vergonzoso e inhumano abusar de los hombres....”,<sup>77</sup>

**Quadragesimo Anno.** Segunda encíclica papal, situación social de los obreros. Pío XI confirma el derecho y el deber de la Iglesia de aportar su concurso para lograr solución positiva a los urgentes y gravísimos problemas sociales que angustian a la familia humana. Régimen de salarios, rechaza la tesis de lo que estima injusto por naturaleza, oportunidad de suavizar el contrato de sociedad, que los “obreros participen en cierta manera en la propiedad, en la administración y en las ganancias obtenidas”, quedan así perfiladas las instituciones socioeconómicas del accionario obrero, la congestión y participación en beneficios, ideas que habrían de alcanzar años después un notorio desarrollo en el campo de las relaciones de trabajo y la estructuración moderna de las empresas.<sup>78</sup>

**Mater et Magistra.** Juan XXIII en 1961. Mismo problema social en una época más moderna. Estudia el problema de los trabajadores y su relación con las nuevas estructuras económicas. Paso decisivo dado por la Iglesia en el enfoque y valoración de la problemática social moderna. Juan XXIII observa y estudia como un todo los más destacados aspectos del problema humano en la sociedad de nuestro tiempo, a partir del papel que la economía del trabajo, el capital y el poder público desempeñan.<sup>79</sup>

## 2.6 El sindicalismo

Este movimiento fue propiciado por la grave situación en la que el liberalismo había sometido a la clase trabajadora, ya que con el pregón de que el hombre era libre e igual, en realidad permitió que una clase sometiera a otra no a la esclavitud, pero si a un régimen salarial exiguo y a una jornada extenuante que en poco se diferenciaba de la servidumbre. El liberalismo se abstuvo de regular las relaciones obrero-patronales, en vez de tratar de controlarlas, y el precio de eso fue la aparición de una conciencia que amalgamaba a los desposeídos, que los hacia iguales, los alentaba a integrarse sindicalmente y los solidarizaba en el reclamo de sus derechos laborales.

Puntos estructurales de la institución:

1. Cambiar el contrato individual de trabajo por un contrato colectivo.

---

<sup>77</sup> Ingelmo Carro, *Historia social del trabajo*, 7a. ed., Bosh, Barcelona, 1986, p. 361

<sup>78</sup> *Idem*

<sup>79</sup> Página 29

2. Requiere el reconocimiento social de la fuerza política que significa el sindicalismo.
3. La vía para lograr los objetivos anteriores consiste en la utilización de métodos variados de presión, que abarcan desde los legales, como la huelga, hasta otros no precisamente legales.<sup>80</sup>

En la práctica el sindicalismo y la política son indisolubles porque se requieren mutuamente. La política necesita de los sindicatos, éstos se convierten en electorado, los sindicatos requieren la política para ubicar a sus mejores hombres en la esfera del poder. El sindicalismo casi en su totalidad es político, se manifiesta políticamente, deja en absoluta libertad a sus agremiados a favor del partido político de su convicción. La Ley Federal del Trabajo, art. 249, fracc. I, prohibía a los sindicatos intervenir en asuntos políticos y de orden religioso, pero por decreto del 17 de octubre de 1940 se reformó dicha disposición y se dejó vigente la prohibición para intervenir en asuntos de orden religioso. Actualmente en su art. 378 únicamente se prohíbe intervenir en asuntos religiosos y ejercer la profesión de comerciantes.<sup>81</sup>

#### **El sindicalismo revolucionario**

Las huelgas son necesarias en sí mismas porque habitúan a la clase obrera a la acción y la defensa de sus intereses. Se opone al militarismo y a todos los privilegios de la burguesía. La idea de huelga general fue generada en el Congreso de Lyon de 1910 “la huelga general sólo puede tener un objeto: la emancipación total del proletariado por medio de la expropiación violenta a la clase capitalista”.<sup>82</sup>

#### **El sindicalismo reformista.**

Tiene por fin luchar para encaminarse “de una forma continua hacia un estado social mejor y definitivo hasta la obtención de un sistema que la experiencia y las demostraciones científicas relevaron como un régimen normal”. El objetivo es mejorar las condiciones inmediatas en la vida de los obreros, luchas: a) establecimiento de los contratos colectivos y la supresión del arbitraje individual en materia de fijación de salarios: b) implantación de una legislación social. La huelga debe ser regada para el último extremo, deberá declararse cuando exista la certeza de triunfo.<sup>83</sup>

#### **El solidarismo**

Sostiene una concepción organicista de la sociedad, todos los hombres son dependientes entre sí y forman un organismo en el que cada uno de ellos es una célula. Pretende terminar con el sistema de asalariados y crear un sistema de cooperación total en el cual todos intervengan en la producción y el reparto.<sup>84</sup>

---

<sup>80</sup> Páginas 30 y 31

<sup>81</sup> Páginas 31 y 32

<sup>82</sup> Página 32. Citado por Guillermo Cabanellas, op. cit.

<sup>83</sup> Página 32. Congreso de León, citado por F. Barret, *Historia del trabajo*, Universitarios, Buenos Aires, 1961, P. 49

<sup>84</sup> Página 33

## **El cooperativismo**

Sistema asociacionista para producir en común y repartirse las utilidades, o para comprar en común de manera directa y evitar intermediarios. Sistema sencillo, práctico, rinde beneficios a los agremiados. Se aplica en Francia y en menor escala en otros países europeos. Trata de abolir el régimen salarial y sustituirlo por uno de cooperación general.<sup>85</sup>

## **3. Fuentes del derecho del trabajo**

### **3.1 Concepto**

La palabra *fuerza* proviene del vocablo latino *font*, *fontis*, que significa “lugar de donde brota el agua”. La doctrina, con esta expresión, trata de hacer referencia al punto de creación del derecho, al hecho determinante que lo genera o al proceso formativo de la norma.<sup>86</sup>

### **3.2 Fuentes reales**

Por fuentes reales debemos entender los acontecimientos sociales que son originales de la propia sociedad y que propician posteriormente la creación de normas por parte del Estado. Las fuentes reales son las que señalan la esencia, la sustancia de los preceptos. Krotoschin sostiene que para el estudio de las fuentes reales del derecho del trabajo hay que dividir las en tres subcategorías:

- a) Necesidades de protección tutelar
- b) El hecho social de la organización profesional
- c) El hecho social de la colaboración<sup>87</sup>

#### **Necesidad de protección tutelar**

Es la necesidad del trabajador de una protección física, cultural y económica de parte del Estado. Protección física, por medio de la fijación de jornada diaria de ocho horas de trabajo, descanso semanal, vacaciones anuales, reglas relativas al trabajo nocturno de las mujeres y de los menores, etc. Protección cultural, por medio del aprendizaje, capacitación y adiestramiento, así como otras iniciativas de argumento intelectual para los trabajadores. Protección económica, con ala institución del salario mínimo, normas protectoras del salario, fijación de indemnizaciones por la rescisión injusta del contrato individual de trabajo, estabilidad en el empleo, y así sucesivamente.<sup>88</sup>

#### **El hecho social de la organización profesional**

La organización profesional en sindicatos fue medida obrera de autoprotección. Pero como los logros fueron admirables y los trabajadores unidos y en armonía comenzaron a obtener victorias sobre los patrones, éstos también sintieron necesidad de fundar sus sindicatos. Fue profunda la influencia favorable que la organización de las entidades de clases ejerció en el desarrollo del derecho del

---

<sup>85</sup> *Idem*

<sup>86</sup> Página 36

<sup>87</sup> Página 37

<sup>88</sup> Página 38

trabajo. El Estado quedo obligado a legislar respecto de la creación y funcionamiento de los derechos y de los deberes de esos nuevos organismos.<sup>89</sup>

### **El hecho social de la colaboración**

Al legislar sobre los nuevos sindicatos, cuyo papel en la vida publica del país es fácilmente verificable, el Estado procura, de conformidad con la naturaleza del gobierno dominante, alejarse de las cuestiones centrales de derecho del trabajo, y deja su solución confiada a la libre concurrencia (escuelas liberales), o reducir y, si fuera posible, anular actividades sindicales en beneficio de las clases dominantes (escuelas totalitarias). Por ello el desarrollo del derecho del trabajo, en el presente y en el futuro, depende de la colaboración que pueda reinar, primeramente, entre el Estado y los sindicatos obreros y patronales. Estos sindicatos solo cooperan entre si y trabajan juntos en esferas diversas, y algunas veces opuestas, para una mayor unidad social, para el mejor entendimiento entre las clases obre y patronal que hoy insisten afirmarse en la reciprocidad de una oposición sistemática. La primera es una colaboración vertical; la segunda horizontal. La cúpula del derecho del trabajo descansa sobre este equilibrio.<sup>90</sup>

### **3.3 Fuentes formales**

Las fuentes obligadas y predeterminadas que deben adquirir inevitablemente las reglas de conducta externa para imponerse socialmente mediante el poder coactivo del Estado, porque las reglas de derecho no se imponen socialmente sino cuando revisten una forma determinada que contiene en si de pleno derecho, los caracteres específicos de toda regla de derecho, particularmente de fuerza ejecutiva. Tradicionalmente se les otorgan categorías de fuentes de derecho a la *Constitución*, la ley, la costumbre, el uso, el contrato colectivo la sentencia y a los contratos. En la legislación mexicana, en la Ley Federal del trabajo se reconoce como fuentes del derecho la *Constitución*, la ley y sus reglamentos, así como los tratados internacionales y los principios generales que provengan de esos ordenamientos generales de justicia social que se deriven del art. 123 de la *Constitución*, la jurisprudencia, la costumbre y la equidad.<sup>91</sup>

#### **La Constitución**

Fuente primaria del derecho del trabajo. Esta idea trata de fijar los principios fundamentales del derecho del trabajo dentro del texto de la *Constitución*, con la finalidad de que estos principios y postulados del nuevo derecho sean más duraderos. La presencia de tales normas en la *Constitución* dotan a ésta de una categoría especial: la de ser consideradas como parte de las llamadas *constituciones sociales*. En los textos constitucionales hay disposiciones que son simples normas programáticas en las que se establecen principios del derecho del trabajo, así como preceptos de inmediata aplicación que crean de manera directa derechos subjetivos a favor de los interesados. Entre las normas declarativas pragmáticas encontramos las que se refieren al trabajo como “un deber” o “un derecho”. En las otras normas, las de aplicación inmediata, tenemos las que fijan

---

<sup>89</sup> Página 39

<sup>90</sup> Páginas 39 y 40

<sup>91</sup> Páginas 40 y 41

las jornadas, establecen el salario mínimo, etc.; asimismo, hay otras disposiciones que, sin ser declarativas, tampoco pueden aplicarse directamente, sino que requieren una reglamentación previa para ponerse en práctica.<sup>92</sup>

**Las normas laborales dentro de las constituciones estatales.** A pesar de lo establecido en el ordenamiento constitucional en el sentido de que es facultad exclusiva del Congreso federal legislar en materia laboral, puede darse el caso de que existan constituciones provinciales o estatales que contengan normatividad laboral. Esto ocurre más bien en cuanto a la relación laboral que se da entre el Estado y sus trabajadores.

### **La ley como fuente**

La ley es un cuerpo jurídico específico, es evidentemente estatal y formal, porque requiere un ineludible procedimiento solemne en su elaboración y la sanción correspondiente del jefe de Estado. Una característica especial que se señalaría respecto a otras leyes es que necesita modificaciones prontas, se trata de regular situaciones económico-sociales que en mucho depende de las variaciones de estos factores. La ley que nos ocupa es la que contiene las normas de derecho laboral, es una fuente principalísima de una suma de normas abstractas y generales que contienen preceptos jurídicos laborales imperativos. No todas las normas contenidas en las leyes laborales son así. Existen otras que establecen normas jurídicas, y de ahí que constituyan la ley en el sentido material, en tanto que las reglas administrativas no crean derechos objetivos, sino actos concretos de administración, y por eso se les consideran como integrantes de la ley en sentido formal.<sup>93</sup>

La ley laboral consta de 1010 artículos, divididos en 16 títulos. Contiene una parte destinada al derecho sustantivo y otra al derecho procesal. Se trata de una ley joven, con varias reformas aplicadas a su texto original, con el fin de precisar conceptos y hacer más funcionales sus principios. La parte sustantiva contiene normas tan efectivas que la clasifican como una buena legislación, con exceso normativo en algunos apartados que se trataron minuciosidad, como el caso de la capacitación y el adiestramiento; esto resta calidad a la ley porque contiene normas que deberían ubicarse en reglamento y no en la legislación ordinaria. En la parte procesal han privado los principios tradicionales comunes a todo orden procesal, que por su naturaleza garantizan la solidez al proceso laboral. Se ha recurrido al estudio analítico de la jurisprudencia en materia laboral, para establecer como norma en la ley principios que antes se aplicaban como resultado de tesis jurisprudenciales. Como fuente En los países que pertenecen a la familia germano-románica predomina la ley; en los países anglosajones predomina el convenio colectivo. En América Latina la tendencia legislativa supera en creatividad las convenciones colectivas.<sup>94</sup>

### **La costumbre**

---

<sup>92</sup> Página 41

<sup>93</sup> Página 42

<sup>94</sup> Página 43

A principios del siglo XX, mientras se integraba el derecho del trabajo, se recurría con mucha frecuencia a la costumbre como fuente creadora de derecho. Hoy en día, después de sustanciales avances legislativos de todo orden, casi todo el derecho del trabajo es producto de un esmerado proceso legislativo, por lo que sería falso afirmar que el actual fue producto de usos y costumbres. La costumbre, como fuente del derecho del trabajo, dio frutos en la etapa primaria de integración de dicho régimen jurídico, pero en la actualidad su labor integradora de derecho se torna casi circunstancial.<sup>95</sup>

La *función interpretativa* se da cuando la costumbre no cumple la misión de normar, sino solamente actúa como instrumento para mejorar, entender y aplicar la norma positiva. La *función normativa* de la costumbre, por su parte, se presenta cuando ésta actúa como norma positiva, con el peso de la ley, en razón de que en la propia ley no hizo referencia alguna al caso de que se trate, y en cambio, existen hechos reiterativos con calidad de costumbres. Para que la costumbre tenga aplicación de validez requerirá reconocimiento previo como fuente en la ley de la materia, en la que se debe establecer que se admite la costumbre como fuente de derecho, porque si no fuera así, no podría integrarse al derecho. Costumbre *extra legem*: cuando regula situaciones en las que la ley no dicta precepto alguno y cuya admisión en derecho no ofrece ninguna duda. Costumbre *secundum legem* cuando si existe la norma legal aplicable en el mismo sentido en que se da la costumbre, la ley sería la reafirmación de la costumbre. Costumbre *contra legem* cuando no es admisible en el derecho, no podría admitirse costumbre alguna que estuviera en contra de la ley.<sup>96</sup>

### 3.4 Principios generales de derecho

Art. 17 de la Ley Federal del Trabajo:

- a) Los principios generales que deriven de la *Constitución* y de la ley
- b) Los principios generales de derecho
- c) Los principios generales de justicia social que deriven del art. 123. Su función es ser fuente del derecho de carecer supletorio.<sup>97</sup>

### 3.5 El Derecho internacional como fuente

- a) Los tratados bilaterales que se celebran entre país y país. Pueden ser de cooperación, comerciales o, tratados de integración económica. Contienen normas de naturaleza laboral que se aplicaran en los países que celebran el tratado. Suelen incorporarse tales obligaciones en los textos nacionales con el carácter de ley.
- b) Los convenios adoptados en el seno de la Organización Internacional del Trabajo. Se obliga a la mayor parte de de naciones por medio de un sistema previo de adhesión. Presenta un problema jurídico de interpretación, porque hay que desentrañar si dichos convenios son

---

<sup>95</sup> Página 44

<sup>96</sup> Página 45

<sup>97</sup> Página 45 y 46



aplicables en el momento que se ratifican en los diferentes países, o si se requiere la creación de normas expresas para su exigibilidad.<sup>98</sup>

Código Internacional del Trabajo: convenio de todos los convenios ratificados. No obliga a ninguna nación, solo parcialmente en lo que respecta a cada convenio que hubiere ratificado. Es voluntad del Estado que las cláusulas de dichos tratados o las prescripciones de este convenio se conviertan en fuente directa de aplicación en el ordenamiento jurídico del Estado en cuestión.<sup>99</sup>

### **3.6 El contrato colectivo como fuente**

Fuente más usual después de la ley en el nuevo derecho del trabajo. Se le conoce como fuente extraestatal, porque su origen no es estatal, sino que obtiene el carácter de fuente por la conjunción de interés entre el sindicato y la empresa, cuando conviene las cláusulas de la contratación colectiva. Es el pacto que se establece entre el sindicato obrero y la empresa, considerados como órganos de clases, con el fin directo de fijar reglas abstractas, genéricas y obligatorias que regulen su relación laboral. Su frecuencia se debe al mismo desarrollo industrial. La ley no admite la posibilidad de que ella modifique sus propias normas. Tien la característica de que es revisable periódicamente y se puede considerar móvil.<sup>100</sup>

### **3.7 El reglamento de trabajo como fuente**

El reglamento interior se convierte en fuente normativa sólo en los casos en que la elaboración hubiese sido dual entre patrón y trabajador, porque si ese reglamento únicamente fue elaborado por la empresa no creemos que guarde la condición de fuente de derecho, pues en esos casos sería tanto como delegar a la empresa un poder normativo que es potestad del Estado. El reglamento interior de trabajo requiere para su creación formalidades muy importantes: la forma escrita, la doble manifestación, el registro ante la autoridad. A quienes se les va a aplicar deben conocer su contenido. El reglamento interior de trabajo es cada vez con más frecuencia obra de los órganos paritarios, que en el seno de cada establecimiento ejercen ahora facultades hasta no hace mucho reservadas exclusivamente al patrón. Debe considerarse una fuente de derecho y no de obligaciones. Para determinar previamente su naturaleza como fuente formal, debe considerarse el modo y la forma con que se elabora el reglamento de la empresa. El art. 424 de la ley establece la formación de una comisión mixta integrada por representantes de los trabajadores y del patrón, a fin de elaborar el reglamento, y se exige la formalidad de su depósito ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, y solo surtirá efectos a partir de ese depósito.<sup>101</sup>

### **3.8 La jurisprudencia**

---

<sup>98</sup> Página 46

<sup>99</sup> Página 47

<sup>100</sup> *Idem*

<sup>101</sup> Páginas 48 y 49

Por jurisprudencia se entiende un conjunto de resoluciones reiteradas en forma ininterrumpida y dictadas por la Suprema Corte de Justicia. Se considera fuente de derecho, pero no esta exenta de contradicción en la doctrina, que incluso llega a negarla. La aplicación del derecho por los máximos tribunales en los casos sometidos a su jurisdicción debe realizarse en forma concentrada y constante, a fin de crear lo que conocemos como jurisprudencia sólida, ya que esta fuente de derecho desde el punto de vista doctrinario requiera estabilidad y uniformidad. Será considerada como fuente de derecho cuando la ley así lo establezca. No es una fuente pura del derecho, sino tan sólo un recurso técnico de interpretación de derecho, porque una uniformidad interpretativa puede convertirse en normativa falsa y hasta obligatoria para los tribunales. Puede ser veridosa y cambiante por inconsistencia de los tribunales que la dictan. La repetición constante y uniforme no es suficiente para otorgarle la categoría de fuente de derecho, pues crear normas es facultad del Poder Legislativo y no del Judicial, que le corresponde su correcta aplicación. El art. 1711 de la Ley Federal del Trabajo le reconoce calidad de fuente formal de derecho al establecer *“A falta de disposición expresa en la Constitución, en esta ley, o en sus reglamentos o en los tratados a que se refiere el art. 60, se tomarán en consideración sus disposiciones que regulen cosas semejantes, los principios generales que deriven de dichos ordenamientos, los principios generales de derecho, los principios generales de justicia social que derivan del art. 123 de la constitución, la jurisprudencia, la costumbre y la equidad.”*<sup>102</sup>

### **3.9 La doctrina**

En materia de derecho laboral, la doctrina es abundante y de calidad, y existen en diversos países especialistas de la materia que en una u otra forma brindan aportes a la integración de una doctrina internacional o nacional del derecho del trabajo. Contribuye notablemente a aclarar, dilucidar y exponer, unas veces como fuente original y otras como interpretación, cuando tiene relación con esta materia. En el derecho mexicano el art. 17 de la Ley Federal del Trabajo fija las diversas fuentes supletorias de derecho, pero no menciona a la doctrina como tal; sin embargo, el art 849, dice en su fracc. VI: *Las razones legales o de equidad; la jurisprudencia y doctrina que les sirva de fundamento.*<sup>103</sup>

### **3.10 La equidad**

Entendida como el modo de dictar resoluciones judiciales y resoluciones administrativas mediante las cuales se tome en cuenta las características singulares del caso particular, de suerte que en vista de éstas se interprete y aplique con justicia la ley, que siempre está redactada en términos abstractos y generales. La equidad es una interpretación razonable. Es lo justo respecto del caso particular. Si por equidad se entiende “el sentido más justo de interpretar y aplicar la ley”, entonces no tendrá un carácter supletorio como las demás fuentes,

---

<sup>102</sup> Páginas 49 y 50

<sup>103</sup> Páginas 50 y 51

sino su uso será obligatorio y constante ya que para su aplicación no se requiere un vacío legislativo.<sup>104</sup>

## 4. El derecho del trabajo

### 4.1 Codificación

La codificación es un arduo y minucioso trabajo de ordenamiento y coordinación de disposiciones, en el que también se aclara el sentido de los textos y se le da la unidad conceptual o sistematización dentro del código, lo que hace más fácil la búsqueda y la interpretación de la norma.<sup>105</sup>

Savigny “La codificación impide a la ciencia marchar con su siglo, inmoviliza el espíritu de los juristas y desconoce el desenvolvimiento histórico del derecho”<sup>106</sup>

De Ferrari “Si la codificación sirve fundamentalmente para divulgar el derecho, reunirlo y aclararlo, debe advertirse que una labor de pulido y ordenamiento en este genero es particularmente necesaria tratándose del derecho del trabajo. Porque el trabajador necesita en efecto, que el derecho que lo protege sea claro y estable y se encuentre ordenado y reunido en un solo código. La codificación permite alcanzar estos objetivos: ordena y aclara el derecho y, por consiguiente, lo populariza y le da, al mismo tiempo, fijeza y perdurabilidad”.<sup>107</sup>

Una parte del derecho del trabajo tiene un origen estatal, y la otra es producto de la contratación colectiva. La primera parte, dictada por el Estado se caracteriza por su generalidad; la segunda, al contrario, por su particularidad en la aplicación del caso concreto, por lo que los contratos colectivos en nada interfieren con el derecho codificado.<sup>108</sup>

La codificación tiene como atributos el de fijeza y estabilidad del derecho mediante un conjunto de normas claras que ya pasaron por un proceso de acomodamiento, de juste técnico jurídico, que las coloca en el apartado correspondiente de la ley; esto es, en la parte sustantiva o en la parte procesal de la codificación, en la parte de disposiciones generales o en la de capítulos específicos, etc. Todo esto es obra de juristas doctos en estas tareas, y así se garantiza un derecho estable y con alternativas de modificación cuando ésta haga falta.<sup>109</sup>

### 4.2 Interpretación

La interpretación consiste en la aclaración fundada de la letra y del espíritu de las normas legales, con objeto de conocer su verdadero sentido y determinar su eficacia general ante un caso concreto. Se habla de que existen cuatro métodos de interpretación: gramatical, lógico, histórico y sistemático.<sup>110</sup>

Sistemas interpretativos:

---

<sup>104</sup> Página 52

<sup>105</sup> Páginas 53 y 54

<sup>106</sup> Página 54. Federico Savigny, *op. cit.*, p. 140

<sup>107</sup> Página 54. Francisco de Ferrari, *Derecho del trabajo...*, p. 374

<sup>108</sup> Páginas 54 y 55

<sup>109</sup> Página 56

<sup>110</sup> *Idem*

- *Interpretación gramatical.* Es la declaración del sentido de un texto en atención al significado escrito de las palabras, a la letra de la ley.
- *Interpretación lógica.* No se limita a la interpretación de un texto en su apariencia más natural, sino que recurre a la aplicación armónica dentro del precepto, de la institución a que se refiere, de la ley de que se trate e, incluso, del ordenamiento jurídico general y la tradición legislativa o consuetudinaria de un pueblo.
- *Interpretación histórica.* Consiste en la posición exegetica que, al precisar el pensamiento del legislador de la norma, se sitúa en el tiempo en que fue dictada, con objeto de indagar con mayor seguridad el sentido de las palabras y de las instituciones en tal época, con armonía con el panorama de la vida jurídica y general de entonces.
- *Interpretación sistemática.* Se basa en la consideración orgánica del pensamiento del texto legal u otro positivo en relación con el caso otras leyes, para comprobar que haya identidad de criterio en actitud o tendencia del legislador, dentro de una materia y de una época.<sup>111</sup>

El principio de aplicar la norma mas favorable al trabajador plantea en realidad dos situaciones diversas:

- a) Cuando existan varias normas aplicables al caso, se escogerá la más favorable al trabajador. Se refiere a la vigencia de la norma que establezca condiciones más ventajosas, para lo cual se requiere el análisis comparativo e interpretativo de sus disposiciones, con objeto de definir la preferencia de acuerdo con el citado principio.
- b) Cuando se esté en caso de interpretación situaciones dudosas de ka norma o de los hechos, éste se hará a favor del trabajador. Importa adoptar una solución totalmente distinta de la del derecho común, la interpretación se inclina por lo general a favor del deudor; en el derecho laboral lo es a favor del acreedor, que se particulariza en la figura del trabajador, quien suele manifestarse en inferioridad de condiciones frente a la posición prominente del patrón.<sup>112</sup>

### 4.3 Constitucionalización del derecho del trabajo

Nuevo concepto de constitucionalización del derecho del trabajo: no sólo reconoce la protección de la libertad de ejercicio del trabajo sino que lo reglamenta en toda su amplitud, al establecer la totalidad de sus principios fundamentales. La primera idea innovadora del constitucionalismo se inicia en Mexico en 1917, como producto de la Revolución. La *Constitución* Alemana de 1919, conocida como *Constitución de Weimar*, fue la segunda en establecer un contenido de derechos económico-sociales.<sup>113</sup>

---

<sup>111</sup> Páginas 56 y 57

<sup>112</sup> Páginas 57 y 58

<sup>113</sup> Página 59

**Justicia social.** El concepto de justicia social, que supera el anterior concepto de *justicia conmutativa* que guardaba el derecho común. Esta innovación responde al afán de brindar protección más amplia a las clases desposeídas de la población. Lo importante es que ya esta presente como reclamo social universal en las declaraciones de organismos internacionales (OIT, OEA, AISS), en constituciones, leyes, etc. Aparece este reclamo de justicia social en la Ley Federal del Trabajo mexicana, en el Art. 17: A falta de disposición legal expresa se tomarán en consideración entre otros aspectos los principios generales de justicia social.<sup>114</sup>

**Concepto constitucional del trabajo.** La jerarquización que ha logrado el derecho del trabajo difiere mucho del concepto inicial mantenido por las constituciones del siglo XIX, y no sólo eso, sino que la nueva conceptualización no quedo inmovilizada en los textos de las Cartas Internacionales y de ahí aso a ser parte de numerosas constituciones en el siglo XX.<sup>115</sup>

**Conceptos constitucionales de seguridad social.** Recomendaciones como las contenidas en el Convenio Internacional del Trabajo num. 102, “esforzándose para colocar progresivamente el régimen de la seguridad social a nivel mas alto”, muestran la efectividad de esta tendencia a constitucionalizar estos derechos, lo que permitiría construir uno de los andamiajes mas sólidos de la protección del trabajo.<sup>116</sup>

**Actividad económica.** En 1944, en la famosa Declaración de Filadelfia, emitida en la reunión de la Organización Internacional del Trabajo, se planteo una nueva noción de la propiedad económica que hizo evolucionar el constitucionalismo de muchos países, ya que en otros la propia presión social dio cabida a nuevas ideas sobre los planteamientos económicos en las constituciones. En esta *declaración* de la OIT se establece:

Convencida de que la utilización mas completa y amplia de los recursos producidos en el mundo es necesaria para el cumplimiento de los objetivos anunciados, puede obtenerse mediante una acción eficaz en el ambiente internacional y nacional que incluye medidas para aumentar la producción y el consumo, evitar fluctuaciones económicas graves, realizar el progreso económico y social de las regiones menos desarrolladas, asegurar mayor estabilidad en los precios mundiales de materias primas y productos alimenticios básicos, fomentar un comercio internacional de considerable y constante volumen.<sup>117</sup>

#### **4.4 Naturaleza del derecho del trabajo**

En sus inicios el derecho del trabajo trato de basarse en algunas regulaciones que ya existían entre patrones y trabajadores, las cuales estaban comprendidas dentro del campo del derecho civil. En ese momento no se le dificultaba a la doctrina precisar que el derecho del trabajo correspondía al derecho privado. Mas tarde desarrollaba principios y normas de orden publico, ya no sujetas a la voluntariedad

---

<sup>114</sup> Páginas 59 y 60

<sup>115</sup> Página 61

<sup>116</sup> Página 62

<sup>117</sup> Página 662

de las partes, dictadas con sentido tutelar por el Estado a fin de proteger a los trabajadores. El derecho del trabajo se convirtió en un instrumento de política social que buscaba proteger ya no sólo al trabajador en forma individual, sino a todo un sector de la población, a la clase trabajadora. A este Derecho se le denominó *derecho social*.<sup>118</sup>

**Doctrinas privatistas.** Los sostenedores de la teoría privatista argumentaban a favor de que el contrato de trabajo es de naturaleza privada, que en nada difiere de los contratos celebrados entre dos particulares. Ante este derecho interviene el Estado en una mínima proporción, más bien sólo dictando normas de carácter administrativo. Paralelamente, la doctrina jurídica estima que el trabajo va perdiendo su significado individualista para convertirse en una gran fuerza social. El derecho del trabajo no corresponde al derecho público, sino más bien es un derecho híbrido que contiene disposiciones de una y otra rama, demostrando con esto que ya no resulta tan categórica la división del derecho en público y privado. En los últimos años ha adquirido mucha fuerza la tercera posición doctrinaria, y esta tercera división es la del derecho social, de la que el derecho del trabajo forma parte fundamental.<sup>119</sup>

## 5. Características del derecho del trabajo

### 5.1 Rasgos fundamentales

**Derecho nuevo.** El derecho del trabajo es un derecho prácticamente nuevo, surgido de una sociedad que clamaba por la protección para la clase social de los trabajadores. Su inicio no logró desarrollarse con la plenitud deseada. De ahí que se generaran constantes aspiraciones de los trabajadores para ampliar este derecho, para darle un contenido más rico y proyectarlo hacia una extensión cada día más significativa en cuanto al número de trabajadores.<sup>120</sup>

**Derecho inconcluso.** Es un derecho inacabado, porque cada día crea nuevos contenidos que garantizan una mejoría en el nivel de vida de los trabajadores. Cuenta con una doctrina social abundante, elaborada por tratadistas de todo el mundo, atentos a escuchar el reclamo y las propuestas de los propios trabajadores. Ha sido determinante la valiosa ayuda de los contratos colectivos, que viven más de cerca las necesidades y las aspiraciones de los trabajadores, que antes su justa naturaleza, repetición y frecuencia, han llegado a motivar a los legisladores, para que más tarde las conviertan en un derecho positivo a través de las leyes. Los estudios y proposiciones de la Organización Internacional del Trabajo en su cotidiana labor integradora del derecho que ha ayudado con sus aportes a la ampliación del derecho del trabajo. En cuanto que la extensión del mismo se está manifestando en la actualidad hacia tres sectores: la materia objeto de la regulación por parte de este derecho, las actividades profesionales a que se extiende y las personas que quedan a él sometidos.<sup>121</sup>

---

<sup>118</sup> Página 63

<sup>119</sup> Páginas 63, 64 y 65

<sup>120</sup> Páginas 67 y 68

<sup>121</sup> Página 68

**Derecho tutelar.** Es tutelar en el sentido que protege normativamente a los trabajadores, porque ellos se hallan en desventaja natural en el contrato laboral. Al ser tutelar, el derecho del trabajo trata de ayudar a establecer una igualdad entre las partes protagonistas del contrato de trabajo, tomando en consideración que la sociedad desde el principio se fragmento en dos grandes bloques: proletarios y capitalistas, y se convirtió en tarea del Estado suavizar el resquebrajamiento social con la búsqueda de formulas legislativas y sociales que hicieron posible una vida digna a los trabajadores. Al ser tutelar permite la existencia de normas de equilibrio que de una forma u otra nos dejen ver un interés estatal más bien equilibrador de los factores de la producción.<sup>122</sup>

**Orden publico.** Es de orden público por las limitaciones que pone a la libre voluntad de los contratantes en el momento de celebrar convenios laborales. Esto se hace con la finalidad de que no se quebranten las normas protectoras de los trabajadores quienes presionados por la necesidad, aceptarían contratos en condiciones inferiores a las protecciones la ley.<sup>123</sup>

**Internacionalización.** Marcada tendencia a la internacionalización, a causa del valor universal alcanzado en la actualidad por el trabajo humano. Las normas que lo rigen tratan de homologarse con las de otros países. A través de los convenios internacionales se pactan de un país a otro condiciones laborales para sus trabajadores. Las resoluciones de la Organización Internacional del Trabajo universalizan cada día más las aplicaciones del derecho del trabajo.<sup>124</sup>

**Independencia doctrinaria.** A pesar de se nuevo cuenta ya con una rica doctrina de juricidad que le reconoce madurez, pues ha fortalecido algunos principios del derecho en general. La teoría del proceso ha encontrado en el derecho laboral un valioso aliado, a la vez las ramas activas en la búsqueda de una justicia rápida y efectiva.<sup>125</sup>

**Contenido económico.** Existe una indiscutible relación entre el derecho del trabajo y la economía. Ya no se puede reglamentar irresponsablemente, sin una economía que sustente lo prometido, lo que se legisla. Hacerlo en otra forma significa establecer las bases de un conflicto social que a nadie beneficia y, sobre todo, la sociedad actual no acepta. El derecho del trabajo en a actualidad tiene que ser mucho mas amplio en su proyecto, a fin de garantizar mejores niveles de vida a los trabajadores, estabilidad, casa, altos salarios, seguridad social y mecanismos que eviten o al menos aminoren el daño que producen los fantasmas del siglo XX: la inflación y el desempleo.<sup>126</sup>

## 5.2 Onomástica

Russomano: Es un asunto fundamental y primario en el estudio de la materia, porque la imprecisión en el vocablo utilizado puede en la actualidad llevar a

---

<sup>122</sup> Páginas 58 y 69

<sup>123</sup> Página 69

<sup>124</sup> Página 69

<sup>125</sup> Página 70

<sup>126</sup> Páginas 70 y 71

desviaciones hacia campos correspondientes a otras materias que no son precisamente la que nos interesa. Al hacerlo debemos tener presente que este derecho nació para tratar de tutelar a los trabajadores, ya que éstos se dolían de las injusticias y desventajas económicas, porque recibían magros salarios y también por las deprimentes condiciones en que se veían obligados a prestar servicios. En sus inicios el derecho del trabajo tenía una referencia única: la de los obreros fabriles, motivo por el cual algunos autores, con el romanticismo característico de la época, aun le llamaban derecho obrero, éste es inconcluso y se halla en constante evolución, conforme evoluciona la sociedad a la que el derecho va incluyendo dentro de sus protegidos a otros grupos de trabajadores, que ya no son propiamente obreros, sino laborantes de otras actividades diferentes, pero que debido a la dependencia o subordinación con que trabajan han ido incorporándose en él.<sup>127</sup>

### 5.3 Definición

Propuestas básicas para la elaboración de la definición:

- a) El derecho del trabajo como rama de la ciencia jurídica comprende un conjunto de principios y normas políticas que regulan un determinado orden de relaciones jurídicas.
- b) Estos principios y normas regulan las relaciones jurídicas que se refieren a la contratación y prestación del trabajo humano, y tienden a asegurar con sus restricciones el pleno ejercicio de la libertad contractual.
- c) Los principios y normas reguladoras deben aplicarse a un determinado orden de relaciones jurídicas, que son las que se establecen entre las partes o sujetos que intervienen y el derecho haya regido, constituyendo así el objeto material y objetivo de la rama jurídica de que se habla. Naturalmente, la actuación y el desenvolvimiento de estas relaciones requieren, a su vez, la existencia de instituciones y organismos especiales, pues en nuestro caso puede ser de carácter privado, profesional o mixto.
- d) Para no incurrir en confusiones que traten los conceptos no definidos, hay que evitar comprender la noción del trabajo, porque ella obliga a explicar el significado de esta noción. Galli Pujato considera que basta la traducción del concepto de lo que es el trabajo subordinado remunerado.
- e) Considera que pese a las objeciones que algunos tratadistas han formulado al concepto de subordinación o dependencia, hoy constituye el elemento sustancial característico del derecho del trabajo, sin negar que una evolución posterior de esta rama jurídica puede comprender todas las normas del trabajo, tanto del subordinado, objeto del contrato de empleo público, que entre ellos solo existen diferencias accidentales, pues se trata siempre de trabajo.
- f) Finalmente, el autor considera que los aspectos principales para la previsión social se hallan comprendidos dentro de las normas básicas del

---

<sup>127</sup> Página 71. Victor Mozart Russomano, *O empregado e o Empregador no direito brasileiro*, ta. Ed. LTR, São Paulo, 1976



derecho del trabajo, ya que en lo fundamental son disposiciones de efectos jurídicos en la relación del trabajo, mas aun si se considera que la noción actual de trabajo se amplía considerablemente y se equipara a las normas de seguridad social dirigidas a las capas de la sociedad económicamente mas débiles. Esto no obsta para que en un futuro más o menos próximo la previsión social adquiera autonomía como rama, sin desvincularse por completo de nuestra materia.<sup>128</sup>

#### **5.4 Autonomía científica**

Alfredo Rocco: Tres condiciones:

1. Que posea un dominio suficientemente vasto.
2. Que posea doctrinas homogéneas, presididas por conceptos generales, comunes, distintos de los de otras ramas del derecho.
3. Que posea un método propio.

En la materia correspondiente al derecho del trabajo nos encontramos con que en efecto ésta reúne los tres requisitos anteriores.<sup>129</sup>

#### **5.5 Relaciones con otras ramas del derecho**

Tiene relación con el derecho constitucional, con el derecho civil, con el derecho administrativo, etc., pero se minimizan ante los nuevos vínculos que el derecho del trabajo exige y sostiene con otras ramas del saber científico en lo social. Hoy en día existe un Estado que basa mucho de la estabilidad y el bienestar económico en unas relaciones obrero-patronales tranquilas. Para lograr estas finalidades el nuevo derecho requiere alianzas con el derecho económico, el derecho de la seguridad social, la sociología, la medicina, etc. El vinculo que existe entre el derecho constitucional y el derecho del trabajo, no sólo representa una relación lógica, sino también jerárquica, porque el derecho del trabajo emana de los textos constitucionales. Su relación con el derecho administrativo es importante, porque éste tiene como función mantener el equilibrio entre los factores de producción, y esto se hace a través de distintos organismos; para esta relación incluso existe bibliografía específica. La relación entre el derecho de la seguridad social y el derecho del trabajo es natural en cuanto ambos contienen una parte de derecho asistencia en un contexto de normas protectoras de la integridad física y reparación de los infortunios laborales, que parece objeto común de las dos legislaciones. En cuanto al derecho económico se tiene una relación directa, pues los nuevos problemas que enfrenta el derecho del trabajo, como el desempleo y la inflación, no podrán atacarse sin una coordinación completa entre las dos ramas del derecho. Con el derecho internacional se da por la tendencia natural del derecho del trabajo hacia la homologación con los derechos de otros países, finalidad buscada por la Organización Internacional del Trabajo. Con el derecho procesal se hace patente cuando repasamos tratados de la teoría general del proceso, en los que se generan múltiples disposiciones del derecho procesal del

---

<sup>128</sup> Página 73

<sup>129</sup> Página 74. Alfredo y Ugo Rocco, *Derecho procesal civil* (trad. Felipe J. Tena), Porrúa, Mexico, 1939

trabajo. La oralidad del procedimiento, la conciliación como forma autocompositiva, los plazos, los términos, la teoría de la prueba, etc., fijan una clara e intensa relación entre estas dos materias.<sup>130</sup>

## **6. Derecho internacional del trabajo**

### **6.1 Historia**

1818 – Robert Owen, Congreso de la Santa Alianza: Propone la creación de una Comisión del Trabajo;

1844 – Daniel Le Grand: Bosquejo de proyectos para la elaboración de una ley internacional del trabajo, para que se homologaran las condiciones laborales en todo el mundo;

1890 – Berlín: Primera Conferencia Intragubernamental, varios países buscaron una mejoría en sus condiciones de trabajo con la prohibición de la explotación laboral de niños y jóvenes;

1900 – Berna: Asociación Internacional del Trabajo, traducción y publicación de los textos de las leyes laborales aplicadas en algunos países;

1905 y 1906 – Primeros convenios internacionales a raíz de la convención en Berna, se limitaron a reglamentar los trabajos en que se utilizaba el fósforo blanco, por los efectos nocivos en el organismo humano, también se prohibió el trabajo nocturno de las mujeres;

1910 – Asociación Internacional del Trabajo, prohibición del trabajo nocturno de los jóvenes en la industria, así como para proponer una jornada laboral de 10 horas como máximo para mujeres y niños;

Tratado de Versalles: Surge legalmente la Organización Internacional del Trabajo (OIT): primeras medidas para establecer jornadas de ocho horas, bases de la seguridad social, protección a la mujer trabajadora y superación de las condiciones laborales de las mujeres y los menores, así como las prevenciones iniciales de la lucha contra el desempleo. La OIT se une a la Sociedad de Naciones, mas países se integran y adoptan las normas que emana la OIT, y forman un frente común contra el desempleo, la inseguridad en el trabajo, la discriminación laboral y las condiciones de trabajo infrahumanas, lineamientos establecidos en el Código.<sup>131</sup>

---

<sup>130</sup> Páginas 75 y 76

<sup>131</sup> Páginas 77, 78 y 79

## 6.2 Estructura

Composición de la OIT tripartita: Gubernamental (de los países miembros), representación de los trabajadores y representación de los patrones. Con esta estructura configuran tres órganos fundamentales:

*Conferencia Internacional del Trabajo*: Órgano máximo de organización, integrada por los representantes de cada país integrante; foro mundial en materia de trabajo, los acuerdos se tornaran obligatorios en cada uno de los países miembros; función principal de la conferencia; reunión anual en junio mediante reuniones plenarias y comisiones.

*Consejo de Administración*: Funciones ejecutivas y de organización; prepara los programas y actividades de los demás órganos; cuerpo ejecutivo que se elige cada tres años que se reúne tres veces cada año para analizar los programas de la asamblea; se programa la política de cooperación técnica brindada a diversos países y se vigila su cumplimiento. Elige al director general de la Oficina Internacional del Trabajo.

*Oficina Internacional del Trabajo*: organismo encargado de recabar toda la información sobre la reglamentación del trabajo prestado ante diversas condiciones y de desarrollo en varios países, prepara las reuniones de la Conferencia y del Consejo; es el órgano que mantiene relaciones de intercambio con los ministerio de trabajo de las naciones miembros y con las organizaciones sindicales de trabajadores o patrones, según sea el caso.<sup>132</sup>

## 6.3 Normatividad y proceso de ratificación

El derecho internacional generado por a Conferencia esta contenido en el *Código Internacional del Trabajo*, legislación *sui generis*, ya que su contenido son convenios y recomendaciones. Los convenios crean obligaciones únicamente al país que lo ratifica, y son obligatorios. Las recomendaciones se destinan sólo a orientar sobre determinados problemas laborales. La Conferencia turna los convenios al Poder Legislativo de cada país miembro, a fin que como representante lo ratifique y pase a formar parte del derecho positivo de esa nación. La ratificación en cada país implica la obligación de someterse a procedimientos e informes destinados a controlar y valorar su aplicación.<sup>133</sup>

## 6.4 Declaración de Filadelfia

Filadelfia 1944, iniciativa de la OIT, se aproaron los principios que serian rectores del derecho internacional del trabajo:

- I. La conferencia reafirma los principios fundamentales sobre los cuales esta basada la organización, que son los siguientes:
  - a) El trabajo no es una mercancía.
  - b) La libertad de expresión y de asociación son esenciales para el progreso constante.

---

<sup>132</sup> Página 79y 80

<sup>133</sup> Página 80

- c) La pobreza, en cualquier lugar, constituye un peligro para la prosperidad en todas partes.
- d) La lucha contra la necesidad debe emprenderse con incesante energía dentro de cada nación y mediante un esfuerzo internacional continuo y concentrado, en el cual los representantes de los trabajadores y de los empleadores, colaborando en pie de igualdad con los representantes de los gobiernos, participen en discusiones libres y en decisiones de carácter democrático, a fin de promover el bienestar común.<sup>134</sup>

### **6.5 Declaración de principios**

La conferencia de la Organización Internacional del Trabajo, congrega en Filadelfia su 26ª. Reunión. La declaración de principios es otro documento importante, porque se trata de los principios rectores que dicho organismo aplica en la actualidad:

- a) El trabajo no es mercancía.
- b) La libertad de expresión y de asociación es esencial para el progreso constante.
- c) Los representantes de los empleadores y de los trabajadores, colaborando en pie de igualdad con los representantes de los gobiernos, deben participar en discusiones libres y decisiones de carácter democrático, a fin de promover el bienestar común.<sup>135</sup>

### **6.6 México en la OIT**

México ingreso como miembro de la OIT el 12 de septiembre de 1931, una larga permanencia dentro de la organización demuestra el interés de nuestro gobierno de participar en la integración de un mundo mas justo y positivo en materia laboral. Esta postura se ratifico con la aprobación de 75 de los convenios convalidados por la OIT: en materia de empleo se ratificaron dos: el convenio 96 que trata el tema de agencias de colocación y el 42 que se refiere a los recursos humanos. En cuanto a las condiciones de trabajo, suman 21 los convenios ratificados. En el ámbito de trabajo de las mujeres se ratifico el convenio 45 que se refiere a las faenas subterráneas; en cuanto a los menores se ratificaron tres convenios: el 123 acerca de la edad minima, el 90 que reglamenta el trabajo nocturno y el 124 referido a exámenes médicos.<sup>136</sup>

## **7. Historia del derecho del trabajo en México**

### **7.1 Las Leyes de Indias**

Puesta en vigor por Carlos II, rey de España en 1680, a fin de que normara la relación de los encomenderos españoles con los indígenas sometidos a su custodia. Las disposiciones laborales se encontraban principalmente en la parte II "De los indios y su libertad." Disposiciones paracas pero con contenido social muy

<sup>134</sup> Página 81. *Declaración de Filadelfia*, 4a. ed., Secretaria del Trabajo y OIT, México, 1994

<sup>135</sup> Página 82

<sup>136</sup> Páginas 82 y 83

adelantado para la época. Por la demanda de mano de obra la reclutación de trabajadores se convirtió en un autentico “servicio al trabajo”, se llegó a utilizar la repartición de indígenas.

## 7.2 La encomienda

El encomendero, con la autorización real, recibía impuestos y podía crear talleres industriales o comercios con el trabajo de los indígenas que le habían sido dados en encomienda, a fin de que los tutelara, instruyera e iniciara en la fe cristiana. La legislación cristiana prohibía la esclavitud, reconocía la libertad de trabajo, jornada de ocho horas y descanso dominical. Prohibía el trabajo de menores de 18 años, en excepciones los admitía como aprendices, la mujer casada no podía servir en casa de los españoles, y la soltera lo podía hacer con autorización del padre. No podían trabajar embarazadas y solo lo podían hacer después de 4 meses de haber parido. Poseía un gran contenido social. Por la lejanía con el rey las *Leyes de Indias* fueron objeto de violación.<sup>137</sup>

## 7.3 México independiente

La etapa independentista fue ajena al problema social del trabajador. Pero existía según lo expresado por Morelos en su manifiesto Sentimientos de la nación mexicana: ‘que se aumente el jornal del obrero, que mejore sus costumbres, aleje la ignorancia...’. El Congreso Constituyente de 1857 solo garantizó el principio de que “nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin una justa retribución y sin su pleno consentimiento” y el de “libertad de asociación”. Ignacio Vallarta, jurista, ante la posibilidad de proponer el nacimiento del derecho del trabajo declaró: “que en armonía con el pensamiento individualista liberal, las libertades de trabajo e industria no permitían la intervención de la ley”.<sup>138</sup>

## 7.4 Principios del siglo XX

1906, junio, Huelga de Cananea, Sonora: aplastada por el gobierno con una violencia cruenta y vergonzosa.

1906, Río Blanco, Veracruz, también se recurrió a la represión ante un movimiento de huelga.

1906, Ricardo Flores Magón, *Manifiesto*, anticipa los aspectos más trascendentes del contenido del derecho del trabajo, que años después aparecería en la Constitución de 1910. “... concluye proponiendo reformas trascendentales en los problemas políticos, agrarios y de trabajo....el partido liberal recalco la necesidad de crear las bases generales para una legislación mexicana del trabajo: mayoría de trabajadores mexicanos en las empresas, igualdad de salarios APRA nacionales y extranjeros, prohibición del trabajo de los menores de catorce años, jornada de ocho horas, descanso hebdomadario obligatorio, salario mínimo, reglamentación del trabajo a destajo, pago en efectivo, prohibición de los descuentos y multas, pago semanal, prohibición de tiendas de raya, anulación de

---

<sup>137</sup> Página 86

<sup>138</sup> Páginas 86 y 87

las deudas de los campesinos, reglamentación de la actividad de los medieros, del servicio domestico y del trabajo a domicilio, indemnización por accidentes de trabajo, higiene y seguridad en las fabricas y talleres, habitaciones higiénicas para los trabajadores”<sup>139</sup>

*Ley del Trabajo del Estado de México (Ley Vicente Villada)* en riesgo de trabajo el patrón debería prestar la atención médica necesaria y pago de sueldo hasta por tres meses.

Nuevo León, *Ley Bernardo Reyes*: accidentes de trabajo, se baso en la legislación francesa de 1889.<sup>140</sup>

## 7.5 Revolución

*Constitución* de 1917, documento base con el que se convierte en realidad el derecho de trabajo en México.

Estado de Veracruz Ley del Trabajo (Ley Candido Aguilar): jornada máxima de nueve horas, descanso semanal, salario mínimo, teoría de riesgo profesional.

San Luis Potosí, 15 de septiembre d 1914, decreto la fijación de salarios mínimos.

Aguascalientes: decreto que establecía la jornada de trabajo de nueve horas y un descanso dominical, derecho de vacaciones: Gobernador Manuel M. Dieguez.

Aguirre Berlanga: decreto en el que establece jornada de nueve horas, salario para la ciudad y el campo, prohibición de trabajo para menores de nueve años, aplicación de la teoría del riesgo profesional y la creación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Yucatán: General Salvador Alvarado, Ley de Trabajo para la entidad (1915), antecedente del art. 123 constitucional. El trabajo no puede ser considerado como una mercancía; las normas contenidas en la ley deben servir para facilitar la acción de los trabajadores organizados en su lucha contra los empresarios. Las normas legales solo comprenden los beneficios mínimos de que deben disfrutar los trabajadores y se desarrollaran y completaran en los contratos colectivos y en los laudos del tribunal de arbitraje; la ley reglamenta dentro del derecho colectivo, a las asociaciones, contratos colectivos y huelgas. Se considera el más completo antes de la *Constitución*. Esto presento un inconveniente al redactar el art. 5 de la *Constitución*, ya que se dejo como la *Constitución* anterior, esto se subsanó con la creación del art. 123 con los derechos del trabajo contenidos en el mismo.,<sup>141</sup>

## 7.6 El artículo 123

El texto que formo parte de la *Constitución* promulgada el 5 de febrero de 1917 ha sufrido modificaciones, pero no fundamentales en su contenido, sino mas bien variantes a fin de facilitar su reglamentación. El texto original autorizaba al Congreso de la Unión para legislar en toda la Republica en materia de trabajo. Sin embargo, al discutirse su aprobación, se vario el texto porque se consideraba que

---

<sup>139</sup> Páginas 87 y 88. Mario de la Cueva, *El Nuevo derecho mexicano del trabajo*, Porrúa, México, 1975, p. 40

<sup>140</sup> Página 87

<sup>141</sup> Páginas 89 y 90

cada entidad tendría necesidades laborales diversas que requerían diferentes postulados.<sup>142</sup>

El 27 de septiembre de 1927, con motivo de situaciones generadas por circulares emitidas por la Secretaria de Industria, el Ejecutivo dictó un decreto para que creación de la Junta de Conciliación y Arbitraje para que se encargara de conocer los conflictos en las ramas laborales.<sup>143</sup>

### **7.7 La Ley Federal del Trabajo de 1931**

En 1929 se federalizó la legislación del trabajo, siendo jurisdicción exclusiva del Congreso de la Unión, su aplicación correspondería a las autoridades federales y locales.

1928 – Proyecto del *Código Federal del Trabajo*.

1929 – Presidente Portes Gil, Nuevo proyecto del Código Federal del Trabajo, se rechazo durante su discusión.

1931 – Proyecto de la Secretaria de Industria, Comercio y Trabajo, discutido primero en el Consejo de Ministros y luego en el Congreso de la Unión, el 18 de agosto de 1931 surge la *Ley Federal del Trabajo*.

Esta ley fue un cuerpo jurídico bien elaborado y muy evolucionado para su época, que contenía tanto los aspectos sustantivos como adjetivos del derecho del trabajo. Era tan buena que regulaba y desglosaba con facilidad los principios constitucionales que reglamentaba, incluso alguna de sus partes sirvió de prototipo para las legislaciones laborales de otros países de America Latina. Sin embargo sufrió reformas y ampliaciones: 1933: reformas a los artículos referidos a la integración y funcionamientos de las Comisiones Especiales del Salario Mínimo: 1936: se modificó el art. 8, se impone el pago del día de descanso semanal: 1941: reformas a diversos artículos sobre huelgas; 1944: ley para fijar los procedimientos de la revisión de los contratos colectivos de obligatoriedad general. También se dictaron los reglamentos correspondientes que integrarían un todo de legislación laboral, entre ellos, en 1942 la *Ley de Seguro Social*.<sup>144</sup>

### **7.8 La Ley Federal del Trabajo de 1970**

Después de casi 40 años de vigencia la ley de 1931 fue abrogada, y en su lugar se aprobó, en 1970, la Ley Federal del Trabajo. Las modificaciones se debieron a los cambios sociales, económicos, tecnológicos y geográficos sucedidos durante ese tiempo, ya que una de las características fundamentales del derecho del trabajo es su carácter inconcluso, en constante evolución, y esto justifica la novación de la ley. La necesidad de trabajadores y patrones no se satisface si se mantienen tabúes; si algo es inoperante en las legislaciones sociales, debe reformarse. A partir del 1º. de mayo de 1970 las actividades laborales del país se encuentran normadas por una nueva ley, un cuerpo jurídico que consta de 1010 artículos, divididos en 16 títulos, los cuales regulan tanto el derecho sustantivo

---

<sup>142</sup> Página 94

<sup>143</sup> Páginas 94 y 95

<sup>144</sup> Páginas 95 y 96

como el derecho procesal. Es un derecho moderno, tomando en consideración que la sociedad mexicana vivía en 1970 condiciones diferentes a las de 1931.<sup>145</sup>

## 8. El contrato de trabajo

### 8.1 Generalidades

Mario de la Cueva: "... el contrato de trabajo continua siendo la institución fundamental de la rama jurídica que nos ocupa, por la razón eminente de que es la que determina la aplicación del derecho del trabajo: además las categorías de patrono y trabajador solo pueden entenderse en función de el".<sup>146</sup>

#### Denominación.

*Derecho Romano*: Al liberar esclavos reglamento las nuevas relaciones con sus amos con un contrato llamado *locatio conductio*, que se presenta en tres modalidades:

- a) *Locatio rei*: Contrato mediante el cual una de las partes se obligaba a conceder a otro el uso y goce de una cosa a cambio de alguna retribución; no es un contrato laboral.
- b) *Locatio operarum*: Diferían en la manera en que el trabajo era prestado, o por los resultados de dicho trabajo, labores que se podían cobrar por mes o por año.
- c) *Locatio operis facendi*: El pago era determinado por la actividad realizada, construir una casa o guiar un navío.<sup>147</sup>

Francia, Código Napoleón: Locación de servicios, ubicaba al contrato de trabajo dentro de la codificación civil.

Doctrina de liberalismo económico: libertad de ejercitar cualquier actividad o industria lícita, así nace la concepción de un contrato de trabajo que fuese producto de la libre voluntad de los contratantes. Mas tarde cambio nuevamente al variar en la concepción del contrato, la apreciación del trabajo humano la doctrina civilista sostenía que la cosa arrendada en el contrato era el esfuerzo del trabajador, y era posible arrendarlo como si fuera la fuerza de una maquina. Ahora se trata de dignificar el trabajo, y en este afán se reconoce universalmente que el trabajo humano no es mercancía, bajo ese concepto surge la denominación hoy usada de *contrato de trabajo*. Bélgica en 1900 fue la primera en reconocer con tal nombre al contrato y después Suiza lo incorporo en su famoso *Código Federal de las Obligaciones*.<sup>148</sup>

Josserand afirma que es correcto llamarle contrato de trabajo, porque la antigua denominación de arrendamiento de servicios procede de un punto de vista arcaico, superficial y no cuadra ya con las ideas modernas de libertad humana e independencia de los trabajadores.<sup>149</sup>

---

<sup>145</sup> Página 96

<sup>146</sup> Página 99. Mario de la Cueva, *Derecho mexicano...*, p. 104

<sup>147</sup> Página 99.

<sup>148</sup> Página 100.

<sup>149</sup> *Idem*. Louis Josserand, *Course de droit positif français*, Dalloz, Paris, 1930



**Definición.** Pozzo: “contrato de trabajo es aquel por el cual una parte se obliga a trabajar en condiciones de subordinación o dependencia con otra, mediante el pago de una remuneración”. Se define claramente los elementos fundamentales del contrato: patrón y trabajador, así como el objeto materia del contrato que es el trabajo, también lo distingue el elemento característico y distintivo del contrato que es la subordinación y su carácter oneroso de que el trabajo se realiza a cambio de un salario o remuneración.<sup>150</sup>

## 8.2 Presupuestos del contrato

Los presupuestos son elementos extrínsecos del contrato, por lo que deben existir antes de la celebración del contrato y se necesitan para convalidar el acto jurídico; los presupuestos de valides que la doctrina exige son tres:

**La capacidad.** Sólo puede ser celebrado por personas capaces jurídicamente: edad determinada, salud mental y no estar en incapacidades establecidas en la ley. La edad límite puede modificarse en las diversas ramas jurídicas, pero en el caso concreto se anticipa a los 14 años de edad para los menores trabajadores, mientras para los patrones permanece regulada por la legislación civil. Se anticipa en que el menor de edad es incapaz para la celebración del negocio jurídico, aunque puede tener el permiso para contratar sus servicios, y como consecuencia también se le puede exigir el cumplimiento de los deberes inherentes al contrato, por lo que se halla sujeto a la responsabilidad de sus actos y omisiones en relación con el trabajo contratado. Por otra parte el beneficio de la anticipación de capacidad no se aplica cuando el menor sea la parte patronal, en virtud que los contratos que otorgue como patrón serán con carácter civil. Al menor no se le permite realizar trabajos que pongan el peligro su integridad física, y en caso de que así lo hiciere, el patrón se obliga a pagar el trabajo realizado.

*Capacidad de personas morales:* el contrato laboral solo puede ser celebrado por personas jurídicas con el carácter de patrón, ya que la legislación prohíbe que una persona jurídica se desempeñe como trabajador, si así lo hiciera se obligara con apego a las leyes laborales, civiles y mercantiles.

**La idoneidad.** Nadie puede convenir dentro de un marco jurídico la realización de lo imposible, porque esto nulificará el contrato. El objeto materia del contrato debe ser lícito. Por lo anterior la idoneidad significa una posibilidad de realización. Esta posibilidad debe de ser integral, tanto física como legal.

*La licitud.* El objeto del trabajo debe ser legal, ya que de no ser así se anularía el contrato.

*Objeto determinado o determinable.* La labor por realizar debe estar determinada al menos por categoría profesional, aunque no lo fuere en cuanto a la calidad de trabajo. Dejarlo fuera del campo de la determinación sería una abstracción, y esto facilitaría la explotación del trabajador.<sup>151</sup>

**La legitimidad.** Alonso García: La legitimidad no es lo mismo que la capacidad. No toda persona con capacidad está legitimada cuando se trate de celebrar un

---

<sup>150</sup> Página 101. Juan D. Pozzo, *Derecho del trabajo*, Ediar, Buenos Aires, 1948

<sup>151</sup> Páginas 101, 102 Y 103

contrato y, en cambio, quien tiene posibilidad para celebrar puede no estar capacitado.<sup>152</sup>

### **8.3 Características del contrato de trabajo**

Sinalagmático: Porque las partes que en él intervienen guardan entre sí una relación mutua de reciprocidad de derechos y obligaciones.

Tracto sucesivo: Su realización no es en un solo acto, sino que se desarrolla día a día, por jornadas.

Oneroso: Porque existe en él una finalidad de lucro perseguida por las partes. No sería contrato de trabajo aquel en que se labore gratuitamente o con otro tipo de interés que no sea el oneroso.

*Intuitu personae*. Lo debe realizar exclusivamente la persona contratada para ello, y no se permite que ésta le encargue la realización del trabajo a otra. La muerte del trabajador es una causal de terminación del contrato, ya que no hay forma de exigirle el cumplimiento.

Contrato nominado. Es nominado porque se conoce y distingue por su propio nombre, tanto en los cuerpos jurídicos como en la doctrina.

Consensual. Es consensual porque se perfecciona con el simple consentimiento de las partes. Este consentimiento puede manifestarse expresa o tácitamente, pues solo basta que de esta manifestación se desprenda la voluntariedad de las partes de ligarse una a otra para la realización de un trabajo. Aceptarlo se considera una expresión libre de la voluntad, en el sentido de querer establecer un negocio jurídico. El consentimiento constituye la base de las relaciones individuales de trabajo. La expresión de este consentimiento será libre, y podrá constatar por escrito o expresarse en forma oral. La condición de que el contrato sea por escrito sólo es una condición *ad probationem*, en ningún caso la falta de forma escrita de un contrato de trabajo nulificaría los efectos de lo convenido en forma verbal.

Vicios del consentimiento. El error (falsa noción que tenemos de alguna cosa), produce la nulidad del contrato cuando recae sobre algún elemento principal o determinante del consentimiento. El equivoco en cuanto a la habilidad del empleado no puede considerarse error en la persona. El consentimiento viciado por dolo puede ser propiciado por el trabajador o por el patrón. Cuando el trabajador presenta documentos falsos para acreditar conocimientos o habilidades de que carece y lo hace con el fin de ser contratado se considerará dolo de su parte. El dolo por parte del patrón se dará cuando a fin de contratar a algún trabajador falsea el lugar de trabajo, las labores por desarrollar o la potencialidad económica de la empresa. En la práctica no es muy común, en virtud de que estos vicios están sujetos a comprobación y es más práctico rescindir el contrato.<sup>153</sup>

### **8.4 Incidencias relativas al contrato de trabajo.**

---

<sup>152</sup> Página 103. Manuel Alonso García, *Curso de derecho del trabajo*, 2a. ed., Ariel, Barcelona, 1967

<sup>153</sup> Páginas 103, 104 y 105

**Forma y contenido del contrato.** La forma viene a ser la figura exterior que lo caracteriza en el medio jurídico. Está integrado por cláusulas que definen una a una las partes de la convención, es decir, la forma en que las partes se obligan. Debe constar de fecha y lugar de su celebración, nombres de las partes que lo convienen, cláusulas del contrato donde se establecerá que tipo de trabajo se pacta, lugar de prestación del servicio, retribución que se otorgara-recibirá, jornada y días de descanso, además de las cláusulas accesorias específicas a las diferentes personas que lo pactan. No se debe confundir el documento que contiene el contrato con el contrato mismo, ya que éste técnicamente es un negocio jurídico, y el primero un medio probatorio de su contenido.<sup>154</sup>

#### **Elementos del contrato:**

a) Esenciales: sin los cuales el contrato no puede existir:

- Consentimiento: el contrato de trabajo se forma por un simple acuerdo de voluntades, es bilateral, por lo tanto impone la necesidad de que cada parte emita su aceptación en forma expresa o tácita.
- Objeto material del contrato: es el trabajo mismo, y se caracteriza como un despliegue de energías en la realización de una obra o servicio con carácter de amenidad. Esto quiere decir que no todo el trabajo reviste las características que el contrato de trabajo implica dentro de la organización social, sino sólo el que se presta de acuerdo con ciertas condiciones fundamentales, como la ajenidad (realizar el trabajo por cuenta ajena, pues llevar a cabo una tarea por cuenta propia no interesa al derecho del trabajo), la idoneidad, la licitud y el hecho de que sea determinado o determinable.
- La causa del contrato: la causa del contrato de trabajo la constituye el trabajo y el salario que por él se paga, pero su contenido se delinea mediante una serie de obligaciones, derechos y deberes que hacen de la convención laboral un contrato *sui generis* de características particulares.

b) Naturales:

- La prestación de un servicio: es el que otorga la categoría de trabajador a la persona física. El trabajo puede ser físico o intelectual. Debe de ser un trabajo personal, no se debe delegar a un tercero, ya que la naturaleza del contrato es *intuitu personae*. Debe de ser voluntario, libremente convenido, ya que los trabajos forzados no son materia del contrato de trabajo. Realizarse bajo la dependencia o subordinación de quien lo contrato. El trabajo debe ser prestado con aplicación, acuciosidad y cuidado al ejecutar alguna labor, la desobediencia del trabajador puede propiciar sanciones o hasta la rescisión del contrato de trabajo. Se debe guardar fidelidad.
- El pago de un salario: es requisito ineludible para la configuración del contrato de trabajo, sin él no sería un contrato de trabajo. El pago

---

<sup>154</sup> Páginas 105 y 106

se sujeta a varios requisitos: periodicidad, entrega personal al trabajador, la liberalidad de ser convenido por las partes, en caso de que no existiera pago se hablaría de un trabajo honorífico, se deberá cubrir en moneda de curso legal, y no podrá ser a cambio de objetos, ya que se hablaría de un trueque.

- La subordinación: es el poder de carácter jurídico del patrono sobre el empleado dentro del ámbito laboral, fuera del mismo el patrono no tiene ninguna autoridad o derecho sobre el trabajador. Esta autoridad es solo con el fin de dirigir la actividad laboral del trabajador. Cuando esta ausente la subordinación en un trabajo, éste se considera autónomo. La subordinación se considera sólo como una referencia jurídica. El trabajador debe estar consciente de que se halla sujeto al criterio y órdenes de quien ejerce el mando y paga los salarios. La subordinación se presenta en cuanto a su intensidad en forma muy variada, de acuerdo con el tipo de trabajo. También se le llama dependencia o dirección. En la legislación mexicana se utilizan en forma conjunta las palabras dirección y dependencia.
- La prueba del contrato: En determinados momentos de la relación laboral las partes necesitan una comprobación de la relación que los une laboralmente. En la mayor parte de las legislaciones del mundo se ha establecido como principio “que se presume la existencia de un contrato entre el que presta un servicio personal, y aquel a quien es prestado” (art. 21 de la Ley Federal del Trabajo). Esta presunción legal a favor del trabajador le aligera la carga probatoria del contrato, ya que solamente esta obligado a probar que realiza un trabajo a favor del patrón, y comprobada esta situación operara a su favor la presunción prevista en la ley.
- Nulidad en el contrato de trabajo: La nulidad requiere la distinción de si el quebrantamiento fue de la ley o de la moral o de las buenas costumbres. Si la nulidad es porque el contrato va contra la moral o las buenas costumbres, hay nulidad absoluta, y no produce efecto alguno para las partes. Si el quebrantamiento es contra la ley, la nulidad se produce por un acto ilegal, la nulidad sólo produce efectos a partir de la fecha en que se detiene el trabajo, aunque deja vivo el derecho del trabajador para reclamar el pago de sus salarios devengados. La nulidad debe ser reconocida por la ley, no es necesario que sea declarada. La nulidad actúa retroactivamente en beneficio del trabajador. El transcurso del tiempo no convalida la cláusula nula, cabe alegar la nulidad en cualquier momento.
- Interpretación del contrato. El contrato de trabajo debe ser interpretado por la autoridad laboral de acuerdo con el texto del mismo, pero si éste fuese confuso o incompleto entonces el interprete deberá guiarse por lo que fue la intención de las partes en el contexto general del contrato, no sólo en la cláusula.

c) Accidentales: el termino y la condición.<sup>155</sup>

### 8.5 Sujetos del contrato

Trabajador: persona física que presta a otra física o moral un trabajo personal subordinado (art. 8 de la Ley Federal del Trabajo)

- Actividad personal. Sólo el trabajador como persona física puede prestarlo, no lo hará un tercero, el contrato lo realiza quien lo convino.
- Trabajo por cuenta ajena. El trabajo será en beneficio del patrón y no para beneficio del trabajador, él solo percibirá la retribución correspondiente.
- Trabajo subordinado. La subordinación entendida como una lógica sumisión del trabajador hacia el patrón, a fin de hacer posible la relación de trabajo.
- Relación contractual. La actividad laboral se desarrolla mediante una relación contractual, con una finalidad onerosa, sinalagmática y de tracto sucesivo, que sea producto de un acuerdo de voluntades con esta finalidad.<sup>156</sup>

Patrón: Termino utilizado para designar al otro sujeto en el contrato de trabajo, ha sido definido en la ley como la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores. Se caracteriza por ser una persona física o moral que contrata servicio de otros, creando una relación laboral y da a cambio un salario. El patrón puede ser una empresa, esto dependerá desde el punto de vista del derecho del trabajo.<sup>157</sup>

## 9. Lapsos laborales y descansos

### 9.1 La jornada laboral

Jornada se deriva del latín *geonata*, que significa “la parte del día que se dedica al trabajo”, este significado se aplica al día de hoy, pues se entiende por jornada las horas del día que el trabajador está a disposición del patrón a fin de realizar el trabajo convenido.

A principios del siglo XX los obreros de Europa y America reclamaban mejores condiciones laborales, sobre todo de una jornada laboral mas corta. Sin embargo sólo a partir del Tratado de Versalles se logro establecer universalmente una jornada de ocho horas diarias de trabajo o 48 semanales. Uruguay fue el primer país de America en establecer, en 195, la jornada de ocho horas, con la promulgación de su Ley Núm. 5350 el 17 de noviembre, conocida generalmente como *la ley de ocho horas como máximo*.

Distinción de jornada. En México se estableció constitucionalmente en 1971 la jornada de ocho horas, con lo que se anticipo a los convenios internacionales, además estableció la distinción entre jornada diurna (la que se comprende entre las seis y las 20 horas, sin exceder de ocho horas); la nocturna (se sitúa entre las 20 horas y las seis de la mañana con duración de siete horas); y la mixta (que

---

<sup>155</sup> Páginas 106 a 115

<sup>156</sup> Páginas 115 y 116

<sup>157</sup> Páginas 117, 118 y 119

comprende periodos de las dos anteriores, sin estar prevista en la Constitución es una necesidad y concurda con las disposiciones del art. 123 constitucional, no puede exceder de siete horas y media y comprende tres horas y media de la jornada nocturna).<sup>158</sup>

**Las horas extra en la legislación mexicana.** La duración de la jornada de trabajo se encuentra regulada por el Capitulo II del Titulo Tercero de la *Ley Federal del Trabajo*. En el proceso de trabajo con frecuencia el empresario solicita una prolongación de la jornada de trabajo, que se conoce en los medios laborales como tiempo extraordinario. Esta prolongación de la jornada esta permitida en la ley con ciertos requisitos, ya que el art. 66 establece que se podrá prolongar por circunstancias extraordinarias, pero sin exceder nunca ni de tres horas diarias ni tres veces en una semana. Estas horas de prolongación de la jornada deberán ser retribuidas con una cantidad cien por ciento mayor que las horas normales de la jornada de trabajo, como compensación al deterioro físico de su persona. En el caso que el tiempo se prolongue y exceda los límites permitidos, el legislador ha optado por obligar al patrón a pagar 200% más el salario por hora que corresponda a la jornada ordinaria, a fin de proteger al trabajador ante lo prohibido por la ley. El Legislador con el objeto de limitar esta practica laboral establece que dicho pago deberá hacerse sin perjuicio de que se le apliquen al patrón las sanciones indicadas en la ley por haber quebrantado el principio de la limitación de la jornada extraordinaria, establecido en el art. 66.<sup>159</sup>

## 9.2 El descanso semanal

Es el descanso de un día a la semana que se le proporciona al trabajador y tiene origen eminentemente religioso. En la actualidad este descanso muestra otras justificaciones relacionada con factores económicos, sociales, fisiológicos, etc. En el Tratado de Versalles, en 1919, este descanso semanal se institucionalizo en el ámbito internacional. Años más tarde, las legislaciones laborales de los diferentes países ratificaron este principio del reposo semanal, y lo reconocen como un derecho fundamental para la clase trabajadora. En un principio se otorgo el domingo como día de descanso preferentemente, pero en la actualidad hay actividades que se deben de realizar precisamente los domingos, por lo que el legislador ha tenido que hacer ajustes al tradicional descanso semanal. Para quienes deben de trabajar en domingo se le otorga una prima adicional, llamada dominical, de 25% por lo menos, sobre el salario de los días de trabajo ordinario, independientemente de que se le otorgue otro día de descanso durante la semana. Después de ganar el derecho de tener un día de descanso después de haber trabajado seis, se pide el reconocimiento de recibir paga por el día de descanso, ya que de no ser así su economía se vería mermada. En México en 1970 la legislación fue modificada para que se estableciera un descanso semanal remunerado, según determina el art. 69, por cada seis de labor el trabajador disfrutara de un día de descanso, por lo menos, con goce de salario integro. En la

---

<sup>158</sup> Páginas 122 y 123

<sup>159</sup> Página 124

actualidad, cuando el trabajador no labora todos los días de la semana tendrá derecho a que se le pague la parte proporcional del salario del DIA de descanso calculado sobre el salario de los días en que hubiere trabajo. Esto hace proporcional el pago del llamado séptimo día. Como garantía de salvaguarda de los días de descanso, se manifiesta en la ley que los trabajadores no están obligados a restar servicios en sus días de descanso, en caso de ser necesario, el patrón pagara al trabajador un salario doble por el servicio prestado. La legislación mexicana trata la jornada de ocho horas de trabajo diaria, sin embargo no hace referencia a la jornada de 48 horas semanales.<sup>160</sup>

### 9.3 Días festivos o feriados

Los días llamados festivos o feriados son los que debido a causas de orden nacional, político o religioso se declaran no laborales y que difieren con el descanso semanal y se conocen como días de *asuetto*, que es el nombre que se le da a las vacaciones de un solo día. Los días feriados se justifican con base en acontecimientos de orden patriótico, cívico, política, en los que por ley se suspenden las labores a fin de que el trabajador pueda asistir a los actos públicos o religiosos cuya importancia sea mayúscula. Éstos días son retribuidos y constituyen parte del salario, por lo que debe computarse dentro de éste. Si se trabajare uno de estos días el trabajador deberá recibir una remuneración mas, aparte de la que le corresponde de manera normal. Si un trabajador faltare a su jornada laboral por enfermedad o accidente laboral, tiene derecho a percibir su retribución en los días feriados nacionales, ya que se considera al trabajador en la misma situación que si continuase laborando. Si el día de asuetto por situación de calendario fuera en domingo, el día se pagara normal, en virtud de que el domingo es el día de descanso obligatorio. En México, el art. 70 de la *Ley Federal del Trabajo* reconoce como días festivos los siguientes:

1º de enero: conmemoración del inicio de año, se da por el ausentismo que se generaría con motivo de las celebraciones.

5 de febrero: aniversario de la promulgación de la Constitución de 1917.

21 de marzo: natalicio de Don Benito Juárez.

1º de mayo: día del trabajo.

16 de septiembre: aniversario de la Independencia de México.

20 de noviembre: aniversario del inicio de la Revolución Mexicana.

1º de diciembre de cada seis años: transmisión del poder al Presidente de la Republica.

25 de diciembre: Navidad, único día festivo con motivo religioso.

Con frecuencia se consideran días festivos fechas que no lo son como los de semana santa, 2 de noviembre, 10 de mayo y el 12 de diciembre.

### 9.4 Vacaciones

---

<sup>160</sup> Páginas 125, 126 y 127

Derecho otorgado al trabajador para interrumpir el trabajo, por orden del patrón, durante un periodo mínimo de días determinados en la ley o en el contrato correspondiente, cuya extensión varía en función de la antigüedad en el empleo, tiene como fin reparar energías y volver a continuar con el trabajo con mejor disposición física y mental. Se legislo en las primeras décadas del siglo XX. Al termino de la Primera Guerra Mundial se afirmo que el trabajo continuado sin reposo alguno tenia efectos negativos en varios aspectos, como el demerito de la salud del trabajador, exposición a los riesgos de trabajo, baja productividad, etc., por estas razones se considero conveniente legislar sobre el derecho a descansar, y se otorgo ese beneficio a los trabajadores para que tuvieran cada año un lapso sin laborar y con goce de sueldo. Las vacaciones que se otorgan anualmente consisten en una serie de días continuados de descanso que estarán establecidos en la ley como un mínimo y se deja abierta la posibilidad a las partes de convenir que se mínimo aumente con mas días de descanso. Con el transcurso simple del tiempo, un año, se adquiere este derecho.<sup>161</sup>

**Las vacaciones en el derecho mexicano.** Las vacaciones están establecidas en el art. 76 de la *Ley Federal del trabajo*: “Los trabajadores que tengan mas de un año de servicios disfrutaran de un periodo anual de vacaciones pagadas que en ningún caso podrá ser menos de seis días laborables y que aumentara en dos días laborables hasta llegar a 12, por cada año subsecuente de servicio. Después del cuarto año, el periodo de vacaciones aumentara en dos días por cada cinco de servicios”. Si un trabajador dejara de laborar antes de cumplir el año tendrá derecho al pago proporcional de los días que le correspondan de vacaciones hasta la fecha de terminación de la prestación de servicios. Las vacaciones son la suspensión del contrato de trabajo, por lo que las obligaciones mutuas se detienen por ese tiempo. La ley no lo dice expresamente, pero se ha entendido que también tienen derecho al pago de los séptimos días. Adicionalmente, los trabajadores deben recibir, por lo menos, una prima de vacaciones equivalente al 25% de los salarios que le corresponden durante el periodo de las mismas. Este derecho a vacaciones no puede convertirse en un simple pago de dinero, sino que es fundamental que se le otorguen los días de asueto al trabajador. Si el trabajador presta sus servicios en los días de vacaciones tiene derecho a que se le pague salario extra.<sup>162</sup>

---

<sup>161</sup> Página 130

<sup>162</sup> Páginas 131 y 132



## 10. El salario

### 10.1 Generalidades

Al parecer el derecho del trabajo se ha constituido alrededor de la cuestión salarial.<sup>163</sup>

### 10.2 Importancia del salario

Se conoce como salario la contraprestación al trabajo realizado, pero si adoptamos una idea más exacta y modernista podríamos considerar el salario como contrapartida a la subordinación a la cual esta sujeto el trabajador. El salario se acredita al trabajador aunque no hay realizado trabajo material alguno, sino sólo por estar a las órdenes del patrón.<sup>164</sup>

### 10.3 Denominación

La palabra mas usada para denominar esta prestación es la de salario, que supera en uso a sueldo, retribución, etc. *Salario* proviene del latín *salarium*, que se refería en la antigüedad a la paga hecha al domestico, a quien se le entregaba, según la costumbre, una cantidad de sal como estipendio.<sup>165</sup>

### 10.4 Características

La más evidente es que el salario del trabajador se destina sobre todo a propiciar el sustento propio y de su familia.

**Carácter autónomo del salario.** Es autónomo en virtud de que no forma parte del éxito o fracaso de la empresa, se fija previamente y no esta sujeto a la utilidad que la empresa logre tener. Forma parte de un contrato sinalagmático, como el laboral, pero lo es en su conjunto, si no a cambio de poner a disposición del patrón las energías laborales, y depende de este ultimo si las utiliza o no.

**La naturaleza integrada del salario.** No siempre se presenta como una sola entrega de dinero, sino se acompaña con una serie de prestaciones en especie que, cuantificadas, integran al salario. Modalidad que se presenta con frecuencia en los contratos colectivos.

**Salario en especie.** Si se da esta segunda forma consideramos que debe ser más que nada accesoria, osea, el monto principal de los salarios tiene que ser en efectivo, porque ésa es la naturaleza jurídica del salario y no puede desvirtuarse. Si a un trabajador se le dota de ropa de uso particular, podríamos decir que formara parte del salario, pero si la ropa entregada fuese en sazón de que se trata de la propia para desarrollar el trabajo, no podrá ser incluida en el salario.<sup>166</sup>

### 10.5 Modos de fijación salarial

Las partes al celebrar el contrato de trabajo convienen la cantidad que será tenida como remuneración, y este ajuste salarial se hará en razón de la dificultad del

---

<sup>163</sup> Página 134

<sup>164</sup> Página 135

<sup>165</sup> Página 135

<sup>166</sup> Páginas 136 y 137

trabajo, la calidad técnica que la labor requiere, la intensidad del trabajo, en fin, hasta en la demanda que dicha mano de obra guarda en el momento de la celebración del contrato. En el caso de los contratos colectivos, la convención entre sindicato y empresa determina los tabuladores salariales, que en el fondo guardan los mismos elementos de valoración señalados. En México el salario de aplicación emergente sería el salario mínimo general o salario mínimo profesional, en su caso. En México si los salarios mínimos emergentes no estuvieran de acuerdo con el puesto desempeñado, el trabajador podría alegar a su favor el principio de salario igual para trabajo igual. Se conoce con la denominación de *salario base* el integrado de la parte normal del salario, es decir, aquel al que no le han acumulado todavía las prestaciones; por su parte el *salario integrado* al que se le han agregado diversas prestaciones en especie; algunas de las prestaciones de ley se pagan con el salario base y otras con el salario integrado.<sup>167</sup>

### 10.6 Clases de salarios

*Salario por unidad de tiempo*: cuando su importe está en función de la duración del servicio, con independencia de la cantidad y calidad de la obra realizada.

*Salario por unidad de obra*: cuando su cuantía se establece en atención al número de piezas, mediciones, etc., sin atenderle el tiempo que tarde en su realización.

*La comisión*. Forma de remuneración que consiste en la participación personal en los beneficios derivados de una operación o negociación en la que ha mediado el trabajador. Puede transformarse en una simple operación mercantil

Salario por tiempo. El que se paga por hora, día, semana o mes. Se retribuye al patrón el espacio de tiempo que está a disposición de la empresa sin que para ello intervenga como elemento de apreciación la cantidad de trabajo desarrollado.<sup>168</sup>

### 10.7 Protección al salario

Esta prestación requiere salvaguardas, protecciones establecidas en la ley para que el salario se halle a disposición del trabajador, sin menoscabo alguno, a fin de que cumpla en forma plena la función económica que tiene en la sociedad. En el derecho mexicano esas protecciones se dan: contra abusos del patrón; contra acreedores del patrón; contra tercero que en alguna forma pudiesen afectar la integridad salarial. El salario debe pagarse en moneda legal, y queda prohibido que se pague en especie, también se prohíbe que se retribuya con fichas o vales, ya que se crearía una dependencia indebida. En algunos contratos colectivos se acepta el pago de una parte proporcional en vales o mercancía. El cheque no es moneda de curso legal. Otra de las normas protectoras del salario es la que garantiza que el pago de éste se haga en el lugar donde los trabajadores prestan sus servicios. Para el caso de los trabajadores que laboren en diversos lugares, o bien en la calle, el lugar de pago será aquel donde reciben las instrucciones del patrón. Solo podrá embargarse en las excepciones de pensiones alimentarias decretadas por autoridad competente y en beneficio de la esposa, hijos, ascendientes y nietos. Prohibición de retener el salario por concepto de multas.

<sup>167</sup> Páginas 137 y 138

<sup>168</sup> Páginas 138 y 139

Limitación en los descuentos a los salarios: pago por anticipos de salarios recibidos por el trabajador; descuentos por concepto de pago de alquiler de habitaciones; de cuotas sindicales; descuentos para la constitución de sociedades cooperativas; descuentos para el pago de pensiones alimenticias, siempre que hayan sido decretadas por la autoridad competente; descuentos por el pago de ahorro con la finalidad de cubrir créditos garantizados por el Fonacot o el Infonavit. Pago directo al trabajador, solo en los casos que por incapacidad no lo pueda recibir personalmente se hará a quien él designe mediante carta poder, o en los casos de muerte, en que el derecho al cobro de salario pendiente se transmita a sus sucesores. El menor podrá recibir su salario personalmente. Las mujeres disfrutaran de los mismos derechos que los hombres sin excepción alguna. El derecho al cobro de salarios se antepone al derecho al cobro de los acreedores. La legislación mexicana no menciona nada en cuanto al permiso o prohibición de los anticipos, de manera implícita los considera legales. El pago de los anticipos por un trabajo no realizado no se considera anticipo, si no salario. No se considera legal el pago mediante depósito bancario.<sup>169</sup>

**El salario es irrenunciable.** El beneficio para los trabajadores de la presente garantía reside en el sentido de que el derecho a cobrar el salario se salario es irrenunciable, y que no sería correcto dejar a criterio de los trabajadores la voluntad de renuncias a recibir el salario, esta renuncia en esencia sería nula, y no causaría efecto alguno.<sup>170</sup>

### **10.8 Fuentes del derecho al salario.**

**Fuentes internacionales.** Organización Internacional del Trabajo, 1928, acuerdo núm. 26 sobre los métodos de fijación de salario; 1949 acuerdo núm. 95, protección del salario; 1951, acuerdo núm. 99, métodos de fijación de salarios mínimo en agricultura, y acuerdo núm. 100 legalidad de la remuneración.

**Fuentes constitucionales.** Todos las constituciones establecen los derechos fundamentales. México, *Constitución* de 1917, art. 123, fraccs. VI, VII, VIII, IX, X, XII, XXIII, XXVII, incs, b, c, d y f: definen con claridad los conceptos de salario mínimo, principio de salario igual para trabajo igual, exenta al salario de compensaciones y descuentos, derecho a participación en las utilidades de la empresa, pago en moneda legal en curso y prohíbe se haga el pago en mercancías, pago de tiempo extraordinario, preferencias de los créditos a favor de los trabajadores en caso de concurso o quiebra, la fracc. XXVII nulifica las condiciones en que se establezcan salarios que no sean remunerativos a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje, percepción jornal pago a un plazo mayor de una semana, prohíbe la retención de salario por concepto de multas.

**Fuentes de ley.** Ley Federal del Trabajo de 1970, art. 82 define que salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo, establece la calidad de ser remunerador, la forma de integración del mismo, la periodicidad de pago, el salario base de indemnización, entre otros aspectos.

---

<sup>169</sup> Páginas 139, 140, 141 y 142

<sup>170</sup> Páginas 142 y 143

**Fuentes contractuales.** Contrato colectivo de trabajo debe de llevar el anexo del tabulador de salario, así por su naturaleza y alcance el contrato colectivo se convierte en ley dentro de la empresa.<sup>171</sup>

### 10.9 Teorías salariales

**Teoría del fondo de los salarios.** También conocida como *wage fund*, su principio fundamental consiste en investigar y conocer el capital circulante en el país en un momento dado, porque es precisamente tal aspecto el que desempeña la función de mantener ocupada a la mano de obra. Si se conoce el total de ese circulante y se divide entre el número de trabajadores, el resultado de dicha operación será el salario medio. La teoría se sustenta en un principio clave: si existe una riqueza en la nación, habrá también dinero suficiente para el pago de los salarios.

**Teoría de la productividad marginal.** Justifica el monto de los salarios de acuerdo con el valor total de la producción, de la cual el patrón debe extraer su capital, el interés generado por éste, el lucro del empresario, la ganancia de la tierra a su propietario y el resto disponible se repartirá entre los trabajadores, después argumenta que la base de este reparto personal será en razón de la productividad del último de los trabajadores, es decir, del menos productivo y del más. Una de las funciones del derecho del trabajo es apartar lo más posible el salario de los trabajadores de los efectos de esta ley económica, ya que el sometimiento ciego a la ley de la oferta y la demanda envilecería los salarios de los trabajadores: el salario no es parte de ese producto. No es un producto que se compre o venda sin apreciación alguna a la dignidad de la persona que labora.

**Teoría de la oferta y la demanda.** Sostiene que el precio de la jornada del obrero se regula por la ley de la oferta y de la demanda, o sea, que los salarios se elevan o bajan en razón inversa del número de obreros que se ofertan para trabajar y en razón directa de la cantidad del trabajo disponible.

**Teoría del salario natural.** El precio natural del trabajo es el que da a los obreros en general los medios de subsistir y perpetuar su especie, sin crecimiento ni disminución. El nivel de vida del trabajador depende de su salario, y no el salario del trabajador.

**Teoría de la plusvalía.** Punto de vista socialista, sostiene que al trabajador no se le entrega la totalidad de lo que gana, sino sólo la diferencia entre lo que produce y lo que recibe como salario constituye la plusvalía.

**Teoría del salario político.** El Estado debe de establecer el salario dentro de sus programas de gobierno, con la finalidad de no crear altos índices de inflación, tiene como limitación la libertad contractual, ya que lo más probable es que el Estado fije un salario medio sin tomar en consideración la capacidad del obrero.<sup>172</sup>

**10.10 Criterios de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.** La Suprema Corte de Justicia de la Nación ha emitido una serie de resoluciones con relación al

---

<sup>171</sup> Páginas 143 y 144

<sup>172</sup> Páginas 144, 145 y 146

salario, a fin de aclarar dudas o malos entendidos, dichas resoluciones se realizan con base en los dictados en la Ley Federal del Trabajo.<sup>173</sup>

#### **10.10 El salario mínimo**

Se requirió la intervención del Estado a fin de que se garantizara la sobrevivencia de la clase trabajadora y evitar la explotación del trabajador que se estaba dando. En un principio no se estableció un salario mínimo, se establecía un salario máximo, con apoyo en una supuesta planificación de la economía. Guardar la condición de “hombre probo y honesto” para tener derecho al pago del salario mínimo era una de tantas proposiciones que surgieron en esa búsqueda doctrinaria. Un justo precio que tuviese en cuenta la familia del trabajador, decía otro de los intentos. La Ley Federal del Trabajo de México que habla de un salario mínimo suficiente para atender “las necesidades normales de vida del obrero, su educación y placeres honestos”. En la actualidad se entiende por salario mínimo “la cantidad menor que debe de recibir el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo”, a lo que el legislador agrega que el salario mínimo deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades de un jefe de familia en el orden material, social, cultural y para proveer la educación obligatoria de los hijos. La fijación de estos salarios, tanto del mínimo general como del mínimo profesional, será hecha por una comisión integrada en forma tripartita para representantes del Estado, patrones y trabajadores.<sup>174</sup>

#### **10.12 Salarios mínimos y el derecho internacional**

La Organización Internacional del Trabajo en la Convención 26 de 1928 estableció los métodos para fijar las tarifas mínimas de los trabajadores empleados en la industria o en partes de la industria, pero solamente cuando no exista un régimen eficaz para la fijación de salario mediante contratos colectivos o donde los salarios sean excepcionalmente bajos.

#### **10.13 Salarios mínimos móviles**

Ante los problemas que provoca la aplicación del salario mínimo, sobre todo su fijación, se ha propuesto la opción de transformarlo en un salario mínimo móvil automáticamente; esto es, cuando aumente el costo de la vida hasta cierto límite, los salarios aumentarían de manera automática en la misma proporción. En realidad requiere ciertas condiciones para su aplicación. Requiere que en el momento que se automatice la fijación del salario mínimo éste se encuentre en realidad a la par del costo de vida.<sup>175</sup>

---

<sup>173</sup> Página 146

<sup>174</sup> Páginas 147, 148 y 149

<sup>175</sup> Página 150

#### **10.14 Salarios mínimos profesionales**

Como resultado de una reforma constitucional y legal, en 1962 apareció el nuevo concepto de salarios mínimos profesionales, que a nuestro juicio representa el mayor avance logrado por el derecho del trabajo en los últimos años en México. De esta manera se brinda la oportunidad de que gane mas quien sabe un oficio, quien tuvo que someterse a una capacitación para el trabajo, porque a falta de esta nueva clasificación se interpretaba en forma viciosa el sentido real de aplicación de los salarios mínimos: tal parecía que todos los trabajadores tuvieran que ganar el salario minimo por obligación.<sup>176</sup>

### **11. Participacion de utilidades**

#### **11.1 Generalidades**

La participación de utilidades otorgado como derecho de los trabajadores inicio desde las primeras décadas del siglo XX; es controvertido porque para algunos autores esta participacion va en contra de la propia naturaleza del contrato de trabajo, y quieren verlo como un símil del contrato de sociedad; otros, por su parte, lo ven como un sistema remuneratorio de poca efectividad y consideran que crea mas confusión que beneficio en la relación obrero-patronal.<sup>177</sup>

#### **11.2 Naturaleza**

Tiene un carácter aleatorio sobre la ganancia del patrón, lo cual contrasta con la fijeza y seguridad del salario, pero este breve aspecto aleatorio no modifica la naturaleza del contrato del salario, pues no transforma a los trabajadores en socio de los patrones, porque aquellos no tienen el poder de representación social, ni siquiera de asociado. La entrega de utilidades se otorga cada año, tras el informe de beneficios en la empresa, y se hace sin tomar en consideración la cantidad o calidad del trabajo personal aportado por el trabajador, en lo cual también difiere del salario. Estas utilidades no son acumulables al salario, ni forman parte del mismo. Esta participación de las utilidades puede convenirse o ser legal. En el primer caso, las partes del contrato, por lo regular colectivo, la acuerdan en sus propios términos y porcentajes. Es legal cuando esta normada en la ley laboral, como es el caso de México. Se da la diferencia porque cuando se carece de un sindicalismo amplio y organizado con fuerza contractual efectiva para poder negociar, es preferible que sea la ley la que establezca la prestación. Se llega a convertir en una limitante mas de la movilidad efectiva del salario, ya que cuando el trabajador solicita aumento salarial, muchas veces el patrón argumenta que no está en posibilidades debido al reparto de utilidades.<sup>178</sup>

---

<sup>176</sup> Página 150

<sup>177</sup> Página 154

<sup>178</sup> Páginas 154 y 155

### 11.3 Participación de utilidades en el derecho mexicano

La *Constitución* de 1917 establecía originalmente en la fracc. IX, del art. 123 el derecho de los trabajadores a participar en las utilidades de las empresas. Sin embargo, esta prestación alcanza plena vigencia en 1962, después de una discutida reforma constitucional que aplicó una adición en la *Ley Federal del Trabajo*, en la que se reglamentaba la manera de volver efectiva esa participación en las utilidades de las empresas. Se trata de una prestación que no fue comprendida durante muchos años y, según parece, poco efectiva durante muchos más. Las empresas de nueva creación son excluidas del reparto de utilidades durante los dos primeros años, sin embargo la función de traspaso o de cambio de razón social de la empresa no implica que ésta sea de nueva creación. También son excluidas del reparto de utilidades el Instituto Mexicano del Seguro Social y las instituciones públicas descentralizadas que tengan fines culturales, asistenciales o de beneficencias, así como las instituciones de asistencia privada reconocidas por las leyes, en virtud de que no existe en ellas el fin de lucro. La pequeña empresa tampoco está obligada a dar reparto de utilidades, esta clasificación se da en razón del monto de un capital menor del que fije la Secretaría del Trabajo para cada rama de la industria, se consideran como empresas pequeñas las que el ingreso declarado no supera los 300 mil pesos. Todos los empleados reciben el beneficio, salvo algunas excepciones, como son los dueños, administradores y gerentes generales no participan en las utilidades; los demás trabajadores de confianza sí tendrán participación, pero con el tope que marca la ley. Los trabajadores domésticos no participan de las utilidades, en virtud de que el lugar en que prestan sus servicios no se considera una fuente productora de utilidades. Los trabajadores eventuales participan de las utilidades siempre que hubiesen laborado por lo menos 60 días durante el año. Las incapacidades por maternidad o incapacidad por riesgo de trabajo se tomarán en cuenta como días trabajados para el cálculo del reparto de utilidades. El reparto de utilidades no será computado para el pago de indemnizaciones, en virtud de que se considera un sobresueldo, aunque será resguardado por las normas protectoras del salario de acuerdo a la *Ley Federal del Trabajo*.

**Porcentaje repartible.** Corresponde repartir el 10% de la renta gravable. Se establece una comisión que será integrada por autoridades de la empresa y representantes laborales, a fin de que con base en los relacionados en nómina, tarjetas y listas de asistencia para la designación del reparto correspondiente. También se incluirán los montos no cobrados el año anterior, así como los empleados eventuales y de lista de raya.

**Bases para la distribución.** Para la elaboración del proyecto individual del reparto, se tomara en cuenta el monto de las utilidades por repartir, aumentado en su caso por las utilidades no cobradas en el ejercicio anterior, así como el número de trabajadores con derecho a recibir esta prestación. Para hacer equitativo el reparto, la ley ha establecido las siguientes bases de distribución: la utilidad repartible se dividirá en dos partes iguales, de las cuales 50% se repartirá entre los trabajadores, de acuerdo con el número de días trabajados durante el año. El

otro 50% se repartirá en proporción al monto de los salarios devengados por los trabajadores durante el año.<sup>179</sup>

## **12. Obligaciones de trabajadores y patrones**

### **12.1 Clasificación**

Las obligaciones que surgen en el contrato de trabajo son de dos clases: *contractuales* (las que convienen recíprocamente las partes en el contrato y están previstas en la ley) e *institucionales*.<sup>180</sup>

### **12.2 Obligaciones del trabajador**

Realización del trabajo por el cual fue contratado; cumplimiento de las normas de trabajo que le sena aplicables y que son de orden publico; observación de las medidas preventivas de higiene y seguridad que ordenen las autoridades competentes y su patrón, el incumplimiento de esta norma podría causar la rescisión del contrato sin responsabilidad del patrón; desempeñar el servicio bajo la supervisión del patrón o de su representante; avisar al patrón o su representante las causas justificadas que le impidan presentarse a laborar; restituir al patrón los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles que se le hayan dado como herramientas de trabajo, sin embargo no será responsable por el deterioro que origine el uso de los objetos; observar buenas costumbres durante el servicio como ser honrado, no practicar actos de violencia, amagos injurias o malos tratos en contra del patrón y sus familiares, así como del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento, salvo que medie provocación o que se obre en defensa propia; prestar auxilio en el momento que sean necesarios, como en los casos de siniestros o riesgos inminente que peligren las personas o interés del patrón o de sus compañeros de trabajo; integrarse a los organismos u comisiones que se integren en el centro de trabajo; someterse a los reconocimientos médicos que sean solicitados por el patrón o que su desempeño requiera; de igual manera tiene la obligación de informar al patrón si padece alguna enfermedad que pueda afectar su desempeño o en su caso pueda ser contagiable; la guarda de información de la empresa, es decir la confidencialidad.<sup>181</sup>

### **12.3 Prohibiciones a los trabajadores**

No podrán realizar actos que pongan en peligro la propia seguridad o la de sus compañeros de trabajo o la de terceras personas en el lugar o establecimientos donde realiza sus labores; no podrán faltar sin causa justificada o permiso del patrón; no podrán sustraer del establecimiento útiles de trabajo o materia prima elaborada; no podrán presentarse bajo la influencia de algún narcótica o droga enervante, salvo que exista prescripción medica; se prohíbe portar armas de cualquier clase durante las horas de trabajo, salvo que la naturaleza de sus

<sup>179</sup> Páginas 155, 156 , 157 y 158

<sup>180</sup> Páginas 160 y 161

<sup>181</sup> Páginas 161, 162, 163 y 164



funciones lo requiera; no podrán suspender sus funciones en forma deliberada sin autorización del patrón; solo podrán utilizar las herramientas de trabajo para el uso a que estén destinadas.<sup>182</sup>

#### **12.4 Obligaciones del patrón**

Se dividen en fundamentales, secundarias o accesorias. Pago del salario acordado en los tiempos que fueron señalados; otorgamiento del descanso semanal y periodo de vacaciones anual; inscripción del trabajador al sistema de seguridad social; implementación de las medidas convenientes en materia de seguridad industrial; inscripción del trabajador al plan de habitación obrera; inscripción al sistema para el retiro; proporcionar las herramientas de trabajo necesarias; tener el numero de asientos suficientes; abstenerse de malos tratos al trabajador; dar oportunidad al trabajador de ejercer su derecho cívico de votar; dar a conocer al sindicato los nuevos de nueva creación, así como las vacantes definitivas y temporales; dar apoyos educativos para los trabajadores o sus familias; efectuar los descuentos de caja de ahorro, no mayor al 10% del salario; así como los descuentos relativos a la seguridad social y vivienda obrera.<sup>183</sup>

#### **12.5 Habitación obrera**

Creación del *Instituto del Fondo Nacional de Vivienda para los Trabajadores*, el patrón depositara el 5% del salario del trabajador. Las viviendas serán sorteadas y subsistirá la obligación para los que no resulten sorteados. Las viviendas se pagaran de manera quincenal, realizando el descuento de la nomina.<sup>184</sup>

#### **12.6 Capacitación y adiestramiento de los trabajadores**

Todo trabajador tiene el derecho de que su patrón le proporcione capacitación y adiestramiento que le permitan elevar su nivel de vida y la productividad conforme a los planes y programas elaborados de común acuerdo por el patrón y el sindicato de sus trabajadores. La capacitación se dará al trabajador por cuenta del patrón, y el trabajador se obligara a su asistencia, cumplimiento y presentación de los exámenes que se requieran para validar la capacitación. Los planes de capacitación se deberán presentar ante la Secretaria del Trabajo en común acuerdo con el sindicato y plasmado dicho acuerdo en el contrato colectivo de trabajo, de acuerdo a los tiempos que establece la ley.<sup>185</sup>

---

<sup>182</sup> Páginas 164 y 165

<sup>183</sup> Páginas 166 y 167

<sup>184</sup> Páginas 167, 168, 169 y 170

<sup>185</sup> Páginas 170, 171, 172, 173 y 174

## 12.7 Prohibiciones a los patrones

Éstas prohibiciones están establecidas en la ley: negarse a aceptar trabajadores por razón de edad o sexo; exigir a los trabajadores compren sus artículos en tienda o lugar determinado y exigir o aceptar dinero de los trabajadores.<sup>186</sup>

## 13. Preferencia, antigüedad, ascenso e invenciones de los trabajadores

### 13.1 Derecho de preferencia

**Preferencia por razón de la nacionalidad.** En el derecho mexicano se establece que los patrones están obligados a preferir en igualdad de circunstancias a los trabajadores mexicanos respecto de quienes no lo sean.

**Preferencia por razón de la antigüedad.** El trabajador que por alguna causa dejó de laborar durante algún tiempo, para volver a trabajar, esto como un derecho de preferencia sobre aquel no había trabajado antes en dicha empresa.

**Preferencia por razón de necesidad.** Las nuevas técnicas de selección de personal: una persona con necesidad de trabaja y, por otra, una mas sin tanta necesidad, pero con mayor capacidad. Creemos que ambos se decidirán por la persona con mayor capacidad.

**Preferencia por los estatutos de sindicalización.** *Situación de contratación obligada:* por haber sido así establecido en los contratos colectivos, la preferencia señale que únicamente tengan acceso a la contratación quienes sean familiares de los ya contratados; esto es negativo para el mercado del trabajo.

**Preferencia por la existencia previa de cláusula compromisoria.** En los contratos colectivos previamente celebrados se establezcan cláusulas que den preferencia a los familiares de los trabajadores ya contratados.<sup>187</sup>

### 13.2 Derecho a la prima de antigüedad

*Antigüedad:* conjunto de derechos y beneficios que al trabajador obtiene de acuerdo con la medida cronológica de los servicios prestados a determinado patrón, debido a una cierta actividad, un empleo o trabajo con las características imprescindibles de permanencia mayor o menor y continuidad efectiva desde su ingreso hasta un momento determinado. Crea derechos preferenciales. Ley Federal del Trabajo: art. 162: la prima de antigüedad consistirá en el importe de 12 días de salario por cada año de servicios, se pagara a los trabajadores que se separen voluntariamente de su empleo, siempre que hayan cumplido 15 años de servicio, se pagara a los que se separen por causa justificada y a los que sean separados de su empleo, independientemente de la justificación o injustificación del despido: se cubrirá a los trabajadores o a sus beneficiarios independientemente de cualquier otra prestación que les corresponda.<sup>188</sup>

---

<sup>186</sup> Página 174

<sup>187</sup> Páginas 178 y 179

<sup>188</sup> Páginas 180 y 181

### 13.3 Derecho de ascenso

Es la aptitud del trabajador para cubrir las vacantes que ocurren en un puesto de categoría superior a la que desempeña. Los puestos que fueran quedando vacantes dentro de ella se cubrieran con los trabajadores que ya laboraban en la Compañía en un puesto inmediato inferior a la vacante.<sup>189</sup>

### 13.4 Invenciones de los trabajadores

**Invenciones bajo contrato.** El trabajador será contratado precisamente para que invente algo. El beneficio y crédito de la invención es propiedad de la empresa que lo propicio y el trabajador inventor solo tendrán derecho al pago normal de sus emolumentos.<sup>190</sup>

**Invenciones en el trabajo.** Las que se desarrollan en el trabajo, en las instalaciones de la empresa, con maquinas y métodos de la propia empresa, en el desarrollo mismo del trabajo. Surge la polémica de a quien se atribuye el invento y sus beneficios: el patrón por su aporte técnico, o al trabajador por su invención.<sup>191</sup>

**Invenciones libres.** Las que realiza el trabajador ajeno al interés de la empresa en la que labora, que el patrón nada tenga que ver con el invento logrado por el trabajador. Resulta claro que los derechos sobre la invención son indiscutiblemente del trabajador, ya que el ingenio de éste desempeñó un papel determinante.<sup>192</sup>

En cuanto a la atribución de los derechos al nombre y a la propiedad y explotación de las invenciones realizadas en la empresa el legislador mexicano quiso obrar en equidad hacia las partes implicadas, al establecer una participación obligatoria al trabajador y una preferencia de uso al favor de la empresa.<sup>193</sup>

## 14. Suspensión del contrato

### 14.1 Generalidades

La suspensión del contrato individual del trabajo es un tema fundamental, tanto por las consecuencias jurídicas y económicas que acarrea como porque son varias las causas que la motivan. La suspensión del contrato tiene una doble motivación: por parte de la empresa y por parte del trabajador.<sup>194</sup>

### 14.2 Causas

#### Causas imputables al patrón

**El caso fortuito.** Fenómeno natural, irresistible e inevitable, ajeno a la voluntad del patrón, por su magnitud impide durante algún tiempo la realización del trabajo. La muerte del patrón. Esta causal es relativa, el contrato de trabajo no prevé la situación de *intuitu personae* en relación con el patrón, sino solamente referida al

---

<sup>189</sup> Página 180

<sup>190</sup> Página 182

<sup>191</sup> Página 183

<sup>192</sup> Página 183

<sup>193</sup> *Idem.*

<sup>194</sup> Página 185

trabajador. Como regla general debe subsistir de manera normal el contrato debido a que para la realización se requiere totalmente la participación física o mental del patrón.

**Falta de materia prima.** La ley exige que dicha falta no sea imputable al patrón.<sup>195</sup>

Causas imputables al trabajador.

**Accidentes de trabajo.** Un infortunio laboral es capaz de producir alguna incapacidad física parcial o tal, que según el médico impida que el accidentado realice el trabajo. El contrato de trabajo se suspende por el tiempo que deberá amparar dicho lapso con un certificado de incapacidad. Cuando el accidente no haya sido en el trabajo, ni a consecuencia del mismo, pero que produzca una imposibilidad laboral. La suspensión laboral se otorgará haciendo una interpretación a *latu sensu* del concepto enfermedad, como si el trabajador estuviese enfermo, durante el tiempo que dure el periodo de incapacidad.

**Suspensión por enfermedad.** Enfermedad es todo estado patológico que sobrevenga al trabajador, causal frecuente de suspensión del contrato de trabajo: *enfermedad contagiosa, enfermedad general y enfermedad profesional.*

*Enfermedad contagiosa:* se pretende proteger la salud del patrón y del resto de los trabajadores, el contrato de trabajo deberá suspenderse por el tiempo que dure el padecimiento.

*Enfermedad general:* el bien que debe protegerse es la salud del propio trabajador, el médico autorizado debe extender un certificado de incapacidad por el tiempo que considere que la enfermedad imposibilitara al trabajador.

*Enfermedad profesional:* es la originada por el trabajo, tiene los mismos efectos suspensivos del contrato que la enfermedad anterior, salvo que la responsabilidad económica que implica es por el pago de subsidios a 100%, se cubrirá un subsidio como si el trabajador estuviese laborando.

*La maternidad:* se convierte en otra causal de suspensión del contrato de trabajo, la trabajadora debe observar cuidados médicos a fin de preservar el producto. Esta situación se acentúa en tanto se aproxima la fecha de parto, el legislador la protege con una etapa de suspensión que abarca varias semanas antes del parto y otras después del mismo. La suspensión del contrato implica no obligaciones entre las partes durante el término de la suspensión, las legislaciones laborales establecen la obligación de pago salarial durante la suspensión.

*Suspensión por cumplimiento de obligaciones legales.* Actividades que exigen de las personas disponibilidad de tiempo, al recaer éstas sobre los trabajadores obligan a que suspendan sus contratos de trabajo, con la seguridad de que al cesar el encargo legal podrán regresar a continuar su relación de trabajo.

*La huelga.* Cuando sucede una controversia colectiva, una situación en la que los intereses de la empresa y los intereses de los trabajadores se encuentran en polémica, se llega a la suspensión de labores. El Estado reconoce el derecho de huelga, con el que se garantiza en la ley a los trabajadores el derecho a los salarios caídos. El contrato entra en suspensión en el momento que estalla la

---

<sup>195</sup> Páginas 186 y 187

huelga, y se garantiza a los trabajadores el regreso al trabajo cuando se solucione el conflicto. Esta suspensión es especial porque afecta a todo el grupo de trabajadores.

*Suspensión convenida.* Surge a partir de causas previamente convenidas entre las partes en el texto del contrato, o sea, cuando por la propia naturaleza del trabajo por realizar se necesitan suspensiones previsibles. Se puede pactar en el contrato que la suspensión entre en vigor en la fecha señalada.

**Arresto del trabajador.** Es la causal suspensiva del contrato de trabajo la detención del trabajador por las fuerzas de orden público, y acepta dos casos de detención. Con una finalidad puramente indagatoria, o si el caso de prisión preventiva del trabajador a la que sigue sentencia absolutoria. Si el trabajador participo en el incidente obrando en defensa de la persona o de los intereses del patrón, éste tendrá la obligación de pagar los salarios que hubiese dejado de percibir el trabajador. Cuando las leyes o reglamentos exijan como necesarios para desempeñar una labor documentos que acrediten los conocimientos o constancias de habilidades, la ley prevé una suspensión del contrato, siempre que en un plazo lógico el trabajador haga la presentación de los documentos.<sup>196</sup>

### **14.3 Observaciones finales**

No se suspende el contrato de trabajo en su totalidad, sino que permanecen vivas las obligaciones de trato debido y respeto mutuo. Durante el lapso de la suspensión persisten los deberes de fidelidad y previsión, además de no interrumpirse la antigüedad del trabajador. Sus efectos al otorgarse el aguinaldo o las prestaciones proporcionales que prevé la ley, nos e contara como tiempo laborado el que abarque las incapacidades.<sup>197</sup>

## **15. Variaciones del contrato de trabajo**

### **15.1 Generalidades**

Debido a su naturaleza de tracto sucesivo, el contrato se realiza diariamente, lo que da lugar a que la institución viva el riesgo constante de alguna variación en el transcurso de su vigencia. El contrato de trabajo es un acuerdo bilateral, pero en ocasiones los términos en que originalmente se pacta sufren alteraciones de alguna de las partes o ambas. En el primero de los casos, nos encontraremos ante una *variación unilateral*, por lo general no permitida por la ley; en el segundo, si la alteración proviene de las dos partes, estaremos entonces ante una *variación convenida*.

*Variación unilateral:* que el patrón ordene al trabajador a hacer una actividad diversa de la que comúnmente realiza en la empresa, pero que dicho cambio no perjudique su estatus profesional. En el caso de cambio permanente la facultad de modificar las condiciones de trabajo es lícita en tato no cause al trabajador un daño importante ni represente una alteración radical del régimen convenido.

---

<sup>196</sup> Páginas 187, 188 y 189

<sup>197</sup> Página 189

Habría que distinguir si esa categoría nueva es superior o inferior, porque los efectos serían diversos. Si el cambio de actividades del trabajador se da hacia una categoría superior y no varía el sueldo, esto será violatorio y lesionará sus derechos económicos. Si el cambio de actividad hacia una categoría superior se da acompañado de aumento en el salario, la mayor parte de la doctrina afirmará que es posible. Es notoria la posición legal y doctrinaria hacia la no variación de las condiciones laborales del trabajador y que son pocos los casos en que podría darse, sencillamente debido a que el contrato guarda la naturaleza consensual de que lo convenido lo establecieron dos voluntades, la del patrón y la del trabajador, y para variarlo se requiere lógicamente el consenso de esas dos voluntades.<sup>198</sup>

### **15.2 Alteración del contrato**

Si la alteración se refiere a la función dará motivo a la rescisión, con variar las condiciones de trabajo se quebranta en contra del trabajador uno de los principales derechos establecidos en el contrato. Si la variación se da en un sentido positivo para los intereses del trabajador resulta indudable que no se quebranta en contra del trabajador, porque la intención común de realización del trabajo y del pago del salario continúa siendo la misma que en un principio; lo que han variado son las condiciones en que se realiza éste. Es muy común que se modifique el horario del trabajador, sin modificar la jornada laboral. En el caso de que la variación sea en el sentido de disminuir las horas de trabajo, tal alteración beneficia los intereses del trabajador, sin que pueda alegarse violación por parte del patrón en esta decisión. La situación en la que las horas de trabajo se incrementan a la convenida puede desglosarse en dos hipótesis diferentes, si el trabajador labora de acuerdo con el contrato inicial menos de las ocho horas diarias y su jornada se incrementa por orden del patrón, se caerá en la obligación de pago de tiempo extraordinario previsto en la ley, y la persistencia en la misma prolongación de la jornada hasta el punto que supere los límites legales configurará una violación por modificar las condiciones en una forma contraria a los intereses del trabajador. Si el trabajador labora jornada de ocho horas y se le incrementa el horario, esto será lógicamente violatorio. La alteración recesiva del contrato en cuanto al salario no está permitida, sería la variación causante de mayor deterioro en la relación de trabajo. Cuando se convenga con un trabajador determinado trabajo a cambio de un salario y posteriormente se mantuvieran las condiciones de trabajo y horario más no el salario, sino que éste disminuyera, estaríamos ante una violación suficiente para propiciar la rescisión del contrato por parte del trabajador, que no podría argumentarse justificación en la disminución salarial. Discutible sería el caso de que la rebaja salarial fuera propiciada por la disminución en tiempo trabajado, no habría motivo para la rebaja salarial, ya que se pagaría a más alto precio la mano de obra. Si las dos partes convinieran una disminución de la jornada y a la vez la disminución del salario puede ser aceptable, si la disminución se da en forma unilateral, ya estaríamos en el caso

---

<sup>198</sup> Páginas 191, 192 y 193

analizado antes de la alteración por parte del patrón en cuanto a la duración del trabajo, que por supuesto es violatoria de los derechos del trabajador.<sup>199</sup>

**Variaciones bilaterales.** Cuando las variaciones que surjan en el contrato sean bilaterales es posible que se realicen en un plano de legalidad. Pueden referirse al cambio de lugar de la prestación del servicio y al horario de trabajo; respecto a la modificación salarial, si ésta es un retroceso que afecte los mínimos legales ya no puede darse.<sup>200</sup>

**Variaciones en las partes contratantes.** La primera variación que puede presentarse en un contrato individual de trabajo será la de las propias partes que celebran el contrato. En cuanto al trabajador la variación causada por la voluntad del trabajador creemos que no es legal, porque la naturaleza del contrato es *intuitu personae*, el comprometido a realizar el trabajo es él, y no podrá mandar a otra persona a realizarlo. Variación en cuanto a la persona del trabajador, pero generada unilateralmente por el patrón, también resulta ilegal, el patrón asume la responsabilidad de proporcionar el trabajo, y si le da el trabajo a otro, comete una violación grave al contrato de trabajo celebrado con el primero. La única opción que llega a ser legal es la referente a la modificación de algunas de las cláusulas del contrato, siempre que ambas partes estuviesen de común acuerdo. En cuanto a la variación para celebrar un contrato de trabajo, las dos partes que lo signan, acuerdan la forma en que por su naturaleza debe realizarse ese trabajo, se determina de una manera suficientemente clara y específica cuales serán las funciones que desempeñara el trabajador. Durante el desarrollo del contrato no puede variarse en forma incondicional, a voluntad del patrón, la actividad para la que se contrato al trabajador. Se considera como violación que un trabajador contratado para una labor sea puesto a desempeñar otra completamente distinta, hay que distinguir cuando se pide al trabajador que desempeñe realmente el trabajo pactado o cuando se excede para solicitarle que realice otra actividad no pactada. La posición del legislador al menos es muy clara: no emitir la variación de la condición pactada en detrimento de los derechos del trabajador. Sobre la flexibilización contractual creemos que la solución mas aceptable ante la presión de los sistemas productivos sería que, al contratar al trabajador, se ampliara de antemano su cuadro de estatus profesional, tanto cualitativa como cuantitativamente, para que así los cambios de actividad que los sistemas productivos requieran se encuentren dentro de la misma categoría y estatus profesional.<sup>201</sup>

---

<sup>199</sup> Páginas 193, 194 y 195

<sup>200</sup> Página 195

<sup>201</sup> Páginas 195, 196 y 197

## 16. Terminación del contrato de trabajo

### 16.1 Plazos y fechas

Es necesario tener presente que la celebración del contrato de trabajo puede presentarse en dos formas: con un señalamiento de fecha para su disolución y sin señalamiento de fecha de extinción, es decir, de duración indefinida.<sup>202</sup>

### 16.2 Contratos con fecha de terminación

**Vencimiento del plazo señalado.** Vencido el plazo que se señalo en su celebración se da por terminado el convenio, se cumplió el cometido prefijado y, automáticamente, cada parte queda liberada de las obligaciones contraídas. Simple y sencillamente cesa la obligación del patrón de pagar el salario y la del trabajador de realizar el trabajo, las prestaciones acumulativas hasta la fecha determinada como la parte proporcional del pago de vacaciones y la del aguinaldo correspondiente al año, cuando se dio por terminado el contrato. Caso especial cuando alguna de las partes desea dar por terminado dicho contrato antes de la fecha convenida. Dicha situación se puede presentar por causa justa, con voluntad unilateral; y sin causa justa, con voluntad unilateral. Con es causa justa cuando la otra parte incumple la obligación contraída. Cuando es causa injusta, con voluntad unilateral, una parte rompe en forma caprichosa el pacto convenido por su vencimiento, y con ello se hace responsable del pago de la cantidad que con carácter indemnizatorio fijara después la autoridad laboral.

**El mutuo consentimiento como una forma de terminación del contrato de trabajo.** Resulta lógico entender que también exista la posibilidad de terminarlo antes de la fecha convenida, si existe entre las partes dicho acuerdo de voluntades, igual al que le dio origen.

**Muerte del trabajador.** El contrato posee la característica *intuitu personae*, solo el trabajador que lo convino podrá realizarlo y no puede ser sustituido por otro mientras esté vigente, la incapacidad física o mental, así como la muerte del trabajador constituyen formas de dar por terminado un contrato de trabajo con fecha prevista para su termino.

**Quiebra de la empresa.** El concurso o quiebra legalmente declarada da por término el contrato si la autoridad competente o los acreedores resuelven el cierre definitivo de la empresa o la reducción definitiva de los trabajadores.<sup>203</sup>

### 16.3 Contratos con duración indefinida.

La *Ley Federal del Trabajo* señala que el contrato individual de trabajo será por tiempo indeterminado. Pueden ser contratos abiertos en cuanto a su conclusión, los que terminaran por las siguientes causales:

**Mutuo consentimiento:** Resulta lógico que la terminación sea precisamente el mutuo acuerdo de las partes. La terminación, aun por mutuo acuerdo, crea obligaciones sobre una de ellas, pues la ley obliga al patrón al pago de las

---

<sup>202</sup> Páginas 199 y 201

<sup>203</sup> Páginas 200 y 201



prestaciones cuya integración es de tracto sucesivo. Ese pago es proporcional al tiempo trabajado, como el caso de vacaciones, aguinaldo y antigüedad. La rescisión por mutuo disenso no constituye una renuncia.

*Muerte del trabajador:* Es importante señalar que se considero como causal de la terminación de la relación de trabajo la muerte del trabajador, ya que si el patrón muere esto no tiene la misma consecuencia jurídica. Si la muerte del trabajador se debió a enfermedad o infortunio laboral, amén de terminar el contrato de trabajo crearía la obligación patronal de indemnizar a los deudos. Dicha indemnización, de conformidad con el art. 500 de la *Ley Federal del Trabajo* comprenderá dos meses de salario por concepto de gastos funerarios y el pago de la indemnización que corresponde a las personas será la cantidad equivalente al monto de 730 días de salario, sin deducir la indemnización que percibió el trabajador durante el tiempo que estuvo sometido al régimen de incapacidad temporal.

*Insolvencia económica de la empresa (quiebra):* si la autoridad competente a los acreedores resuelven el cierre definitivo de la empresa o la reducción definitiva de sus trabajos, esta situación antes era una facultad del sindicato, ahora es de la autoridad competente o de los acreedores.<sup>204</sup>

#### **16.4 Terminación por causas de fuerza mayor**

Tres características para que los acontecimientos reclamados como fuerza mayor reúnan tal calidad: establecer una imposibilidad de ejecución y no solamente convertirla en mas difícil, mas peligrosa o mas costosa; la ejecución de la obligación debe ser imprevisible, y debe ser independiente de toda falta cometida por el deudor a ella. Casos de fuerza mayor son las inundaciones, incendios, terremotos, guerras, explosiones. En nuestro derecho laboral, el legislador estableció la carga indemnizatoria ante dichos acontecimientos, el art. 436, salvo el caso de la fracc. IV, que indica que los trabajadores tendrán derecho a una indemnización de tres meses de salario, así como a recibir la prima de antigüedad si fuera el caso.<sup>205</sup>

#### **16.5 Terminación por venta del establecimiento**

La *Ley Federal del Trabajo* en México señala que la situación del patrón no afectara las relaciones de trabajo de la empresa o del establecimiento. El patrón sustituido será solidariamente responsable con el nuevo por las obligaciones derivadas de las relaciones de trabajo y de la ley nacidas antes de la fecha de la sustitución, hasta por el termino de seis meses; concluido este lapso subsistirá únicamente la responsabilidad del nuevo patrón. El término de seis meses se contara a partir de la fecha en que se hubiese dado aviso de la situación al sindicato o a los trabajadores. El trabajador se ve precisado a prestar servicio a un nuevo patrón. El obrero está en aptitud de terminar el contrato en cualquier momento. En tales casos solo tendría derecho al pago de prestaciones como la parte proporcional al tiempo trabajado en lo correspondiente a las vacaciones y

---

<sup>204</sup> Páginas 201, 202 y 203

<sup>205</sup> Página 204

aguinaldo, así como el pago de su antigüedad en los términos del art. 162, sin derecho a ningún otro pago indemnizatorio. También es cierto que representa mayor garantía para los trabajadores el hecho de que la ley les brinde continuidad de la relación de trabajo y sobre todo, que el nuevo patrón asuma la totalidad de las obligaciones con el trabajador, aun las generadas por el antiguo patrón. De acuerdo con el art. 41 de la *Ley Federal del Trabajo*, se establece continuidad en el contrato en beneficio de los trabajadores.<sup>206</sup>

## **17. Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales**

### **17.1 Antecedentes**

La reparación de los accidentes de trabajo ha sido una preocupación primaria desde finales del siglo XIX (1884, Alemania), con lo que adquiere un nuevo sentido la responsabilidad civil, pues se convierte en responsabilidad de los riesgos profesionales. Desde el punto de vista jurídico se necesitaban cambios, porque la mayor parte de los accidentes no eran culpa del trabajador, sino del propio medio industrial en el que éste se desenvolvía y resultaba difícil para las partes probar que el accidente había sido por culpa del trabajador o del patrón. El obrero debía probar que había recibido un daño, el cual había sido a consecuencia de un acto del patrón y que había incurrido en una falta. Por esta causa los juristas llegaron a la conclusión que el accidente es una responsabilidad contractual y que el contrato de trabajo debía contener implícitamente una garantía de seguridad personal. Para considerar un accidente como de trabajo basta que ocurra en el lugar y durante las horas de labores, a menos que hubieran intervenido una fuerza de la naturaleza o haya habido dolo de parte del trabajador.<sup>207</sup>

### **17.2 La teoría del riesgo de trabajo en el derecho mexicano**

Nuestro texto constitucional dice: *Los empresarios serán responsables de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores, sufridas con motivo o en ejercicio de la profesión o trabajo que ejecuten; por tanto, los patrones deberán pagar la indemnización correspondiente, según que haya traído como consecuencia la muerte o simplemente la incapacidad temporal o permanente para trabajar de acuerdo con lo que las leyes determinen. Esta responsabilidad subsistirá aun en el caso de que el patrono contrate el trabajo por intermediario.* La teoría del riesgo profesional abarco en un principio únicamente los accidente cuya causa inmediata y directa era el trabajo desempeñado por el obrero, pero poco a poco se fue extendiendo para comprender también los accidentes que se producen con ocasión o en ejercicio del trabajo desarrollado, por lo cual se requería ya la existencia de una relación causal inmediata y directa, sino que era suficiente que hubiera un lazo de conexidad entre el trabajo y el accidente. El art. 123 constitucional, en la fracc. XIV indica que no exige la existencia de una relación causal, inmediata y directa, sino que impone al patrón la

---

<sup>206</sup> Páginas 206 y 27

<sup>207</sup> Páginas 209, 210 y 211

responsabilidad por los accidentes de trabajo que sufran los trabajadores con motivo o en ejercicio de la profesión o trabajo que ejecuten.<sup>208</sup>

### **17.3 La relación entre el trabajo y el accidente**

En las últimas década hubo un vuelco al tratamiento que la legislación del trabajo ha dado al tema, al concebirlo ya no como una serie normativa reparadora de los siniestros en el trabajo, sino con otra óptica jurídica, que le da preponderancia a la higiene y seguridad en el trabajo, en lugar del primitivo derecho que solo reparaba lo que ya había acaecido. Abre capítulos dentro del derecho del trabajo con el tratamiento del derecho preventivo de los percances. Las normas de seguridad en el trabajo buscaran evitar los accidentes que con frecuencia se convierten en enemigo tradicional de los trabajadores.

### **17.4 Excluyentes de responsabilidad**

Cuando hay dolo de parte del trabajador una voluntad de realizar el acto que determina el accidente, y no solamente la realización del mismo, sino que desea las consecuencias. La ley hace referencia a que habrá excluyente de responsabilidad si el accidente ocurre cuando el trabajador se encuentra en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante. En cuanto al intento de suicidio esta causal es razonable, pues la voluntad de suicidarse del trabajador no tiene ninguna relación con el trabajo. En caso de riña diremos que cuando se presenta y no guarda relación con el trabajo no existe razón para asignarle esta responsabilidad al patrón.

### **17.5 Los riesgos del trabajo**

Accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales: ambos son producidos en o por motivo del trabajo y ambos son causados por agente externo que actúa en forma diferente en cada una de las situaciones. En el accidente el agente es inesperado e instantáneo, en tanto que en la enfermedad profesional es progresiva y casi siempre anunciada.<sup>209</sup>

### **17.6 Los accidentes de trabajo**

**Es una lesión.** El accidente produce lesión, interna o externa, grave o leve.

**La lesión puede ser permanente o transitoria.** Permanente si es para el resto de la vida del trabajador. Transitoria si con el tratamiento adecuado y el tiempo requerido desaparecerá. Esta misma clasificación se toma en cuenta en el aspecto indemnizatorio del riesgo.

**Producido por causa externa.** Al establecerse que la causa de la lesión puede ser un esfuerzo violento, se admite el caso de la hernia generada por esfuerzos en el trabajo.

**Instantánea.** El hecho de que se trata de un acontecimiento inesperado, momentáneo y que ocurra en el trabajo o sea consecuencia del mismo.<sup>210</sup>

---

<sup>208</sup> Páginas 211 y 212

<sup>209</sup> Página 214

<sup>210</sup> Página 215

### 17.7 La enfermedad profesional

La enfermedad profesional es todo estado patológico que sobreviene por una causa repetida durante mucho tiempo, como obligada consecuencia de la clase de trabajo que desempeña el obrero o el medio en que se ve obligado a trabajar, y provoca en el organismo una lesión o perturbación permanente o transitoria. Los orígenes pueden ser agentes físicos, químicos o biológicos. Se consideran enfermedades profesionales que la ciencia médica considera que los trabajadores de ciertas actividades padecerán casi en forma obligada; las enfermedades del trabajo son las adquiridas por algún trabajador a consecuencia indudable del trabajo, pero no es frecuente que ataquen a todos, aquí se presenta cierta predisposición física del trabajador.<sup>211</sup>

La prueba de la enfermedad profesional. Ley Federal del Trabajo, art. 476: “Serán consideradas en todo caso como enfermedades del trabajo las consignadas en la tabla del art. 135”, si la enfermedad reclamo como profesional o por el trabajador no sea de los mencionados en la ley, corresponderá al propio trabajador probar la causa y efecto que exista entre la enfermedad y el trabajo desempeñado. El trabajador debe probar que trabajó para el patrón el tiempo suficiente para haber adquirido ahí el padecimiento.<sup>212</sup>

### 17.8 Consecuencia de los riesgos de trabajo

**Incapacidad para el trabajo.** Incapacidad: imposibilidad de ejercer la capacidad laboral normal que hasta entonces disfrutaba el accidentado. *Incapacidad Total Permanente*: pérdida absoluta de facultades o de aptitudes, que imposibilitan a un individuo para desempeñar cualquier trabajo por el resto de su vida. *Incapacidad Parcial Permanente*: disminución de las facultades de un individuo por haber sufrido la pérdida de algún miembro, órgano o función del cuerpo. *Incapacidad Temporal*: pérdida de facultades o aptitudes que imposibilitan parcial o totalmente a un individuo para desempeñar su trabajo por algún tiempo. El Seguro Social fija un término límite de incapacidad al trabajador, y si éste no logra superar dentro de este término su incapacidad física, tendrá que declararse ya no con incapacidad temporal, sino permanente.

**Muerte.** Cesión total de funciones vitales del cuerpo humano, la más grave de las consecuencias acarreadas por el riesgo de trabajo. Se repara el riesgo con la entrega de una suma de dinero a los deudos del trabajador fallecido. En algún caso, el Seguro Social transforma dicha entrega económica en una pensión y cubre los gastos de defunción.<sup>213</sup>

### 17.9 Solución mexicana en el caso de incapacidades.

Para la valoración del estado de incapacidad la ley dispone de una tabla en la que se expresa una gran cantidad de limitantes físicas para el trabajador, que indican un porcentaje o graduación un máximo y un mínimo, a fin de permitir al juzgador

<sup>211</sup> Páginas 215 y 216

<sup>212</sup> Páginas 216 y 217

<sup>213</sup> Páginas 217 y 218

una flexibilidad en la fijación de la valuación de la pérdida corporal en cada caso. Para estos límites la autoridad laboral considerará: edad del trabajador, la importancia de la incapacidad, y si es absoluta para la profesión que desempeña o absoluta para todas las actividades. La graduación de la pérdida física la realizará un médico experto en medicina del trabajo, por ser quien tiene la capacidad profesional para interpretar la gravedad de la disminución. Los reglamentos de seguridad e higiene en el trabajo en que se establecen obligaciones patronales de dotar con equipo de seguridad a los trabajadores, contar en las instalaciones con las medidas preventivas necesarias u organizar las comisiones exigidas por la ley. La obligación institucional que impone la creación de organismos partidarios de trabajadores y patrones dentro de cada empresa, con la finalidad de vigilar el cumplimiento de las medidas preventivas de seguridad. *Comisiones mixtas de seguridad e higiene*, para la correcta aplicación de este derecho preventivo.<sup>214</sup>

## **18. Contratos especiales**

### **18.1 El contrato de aprendizaje**

Figura del aprendizaje como una forma más de trabajo especial. El contrato de aprendizaje, repudiado por nuestro legislador en 1970, que lo excluyó de las opciones presentadas en la ley, ahora aparece como una valiosa oportunidad creativa de empleo., como un sistema formador metódico de oficio, que imponga sus condicionamientos para el aprendiz y el patrón, con sus términos para precisar en el tiempo la efectividad de la formación.<sup>215</sup>

### **18.2 El contrato de menores**

En México la *Constitución*, en el art. 123, fracc. III, que a la letra dice: “*queda prohibido la utilización del trabajo de los menores de 14 años; los mayores de esta edad y menores de 16 tendrán como jornada máxima la de seis horas*”, la *Ley Federal del Trabajo* prohíbe la utilización del trabajo de los menores de 14 años y de los mayores de esta edad y menores de 16 que no hayan terminado su educación obligatoria, salvo las excepciones que apruebe la autoridad correspondiente, cuando a su juicio exista compatibilidad entre los estudios y el trabajo. Los mayores de 16 años pueden prestar libremente sus servicios. Los mayores de 14 años y menores de 16 necesitan autorización de sus padres o tutores y, a falta de ellos, del sindicato a que pertenezca, de la Junta de Conciliación y Arbitraje, de la Inspección del Trabajo o de la autoridad política. Los mejores trabajadores pueden percibir el pago de sus salarios y ejercitar las acciones que les corresponda. El mayor de 14 años que desee trabajar deberá obtener de antemano un certificado médico que acredite su aptitud para el trabajo y someterse a los exámenes médicos que periódicamente ordena la Inspección del trabajo, la realización del trabajo quedará sujeto a la vigilancia y la protección especial que lleva a cabo el servicio de inspección laboral. Los menores con 16

---

<sup>214</sup> Páginas 218 y 219

<sup>215</sup> Páginas 221 y 222

años de edad por principio se les protege con el establecimiento de una jornada máxima de siete horas, mediando entre ellas cuando menos una hora. Se les prohíbe el tiempo extraordinario, así como también el trabajo en día domingo o en día de descanso obligatorio. El quebrantamiento de esta prohibición obliga al patrón a pagar el tiempo extra con 200% más el salario que corresponda a las horas de jornada. Si la violación se da en domingos o de descanso obligatorio se les pagara un salario doble por el servicio prestado. Gozaran de una etapa de vacaciones anuales pagadas de cuando menos 18 días laborables, con la finalidad de propiciar una recuperación de la fuerza física gastada por el menor durante el servicio prestado. La *Ley Federal del Trabajo* indica que serán labores peligrosas o insalubres las que por su naturaleza o por las condiciones físicas, químicas o biológicas del medio en que se presta, o por la composición de la materia prima que se utiliza, son capaces de afectar la vida, el desarrollo y la salud física y mental de los menores. A los menores de 18 años se les prohíbe el trabajo nocturno industrial o en expendios de bebidas embriagantes de consumo inmediato y en lugares susceptibles de afectar su moralidad o sus buenas costumbres. El patrón crea las obligaciones de exigir los certificados médicos, llevar un registro con las condiciones de trabajo a que somete al menor, distribuir las tareas en forma tal que se facilite al menor su asistencia a la escuela y, por ultimo, proporcionar informes del mismo a la Inspección del Trabajo en cuanto ésta los solicite.<sup>216</sup>

### **18.3 El contrato de mujeres**

A consecuencia de los movimientos feministas surgidos a finales del siglo XX se modificaron el texto constitucional y el de la *Ley Federal del Trabajo*, a fin de establecer una igualdad con el trabajo masculino en cuanto a derechos y obligaciones, en el aspecto biológico persiste la protección legal por el interés social que ello representa. Constitución, art. 123, fracc. X: cuando por circunstancias extraordinarias deban aumentarse las horas de jornada se abonara como salario por el tiempo excedente 100% más de los fijados para las horas normales. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias, ni de tres veces consecutivas. *Ley Federal del Trabajo*: al establecerse en el nuevo art. 166 que cuando se ponga en peligro la salud de la mujer o del producto, ya sea durante el estado de gestación o de la lactancia y sin que sufran perjuicios su salario, prestaciones y derechos, no se podrá utilizar su trabajo en labores insalubres o peligrosas, trabajo nocturno industrial, en establecimientos comerciales o de servicios después de las 10 de la noche, así como en horas extraordinarias. Establece como derecho el que las madres trabajadoras disfrutaran de un descanso de seis semanas antes del parte y seis posteriores a éste, durante este tiempo percibirá el salario integro, pero si al cumplimiento de los mismo se encontrar imposibilitada para trabajar a causa del embarazo o del parto, tendrá derecho a una prorroga en los descansos por 50% de su salario, y por un lapso no mayor de 60 días. Las guarderías infantiles ya no son obligación patronal,

---

<sup>216</sup> Páginas 223, 224 y 225

esta prestación la otorga el Instituto Mexicano del Seguro Social, de conformidad con su propia legislación.<sup>217</sup>

## **19. Derecho especial del trabajo**

### **19.1 Justificación de los contratos especiales**

Nuestro legislador opta por la solución de una ley que regule el contrato individual de trabajo y abra un capítulo de trabajos especiales para las categorías laborales en que, por diversas razones, no es fácil la aplicación de las normas generales del contrato individual de trabajo.

### **19.2 Trabajador de confianza**

Ley Federal del Trabajo de 1970: “...la categoría del trabajadores de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de al denominación que se le dé al puesto. Son funciones de confianza las de dirección, vigilancia y fiscalización cuando tengan el carácter general, y las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento...”. En ocasiones los trabajadores de confianza son sublimados no tan solo en su categoría profesional, sino en las prestaciones contractuales; a la vez, están poco protegidos frente a su frágil relación laboral con el patrón, que puede romperse con suma facilidad y dejarlos sin empleo por el solo hecho de perderles la confianza. El patrón designa libertad a estos trabajadores, sin que en esto tenga injerencia alguna la agrupación sindical. A este tipo de trabajadores se le prohíbe votar en el recuento en los casos de huelga, así como integrarse en sindicatos. El trabajador de confianza esta unido a su patrón con un contrato especial comparado con el de los trabajadores de base de la empresa, a los de confianza se les considera representantes del patrón.<sup>218</sup>

### **19.3 Trabajadores de buques**

Buque palabra que abarca cualquier barco o embarcación que ostente la bandera mexicana. El contrato de gente de mar o contrato de ajuste. El capitán es la figura representativa del patrón o armador del buque por la naturaleza de su trabajo: coordinar las labores de toda la tripulación, transporta la llamada comunidad viajante además de la carga; la tarea del capitán se centra en una disciplina férrea, supera en naturaleza e intensidad a la exigida al obrero en un contrato de trabajo; ejercerá un poder de mando; la subordinación es de naturaleza de derecho privado y de derecho publico; reviste una pesantez de subordinación militar, esta dualidad se desprende de normas legales que al respecto se han dictado, de origen medieval y reconocida a través de las distintas generaciones dedicadas al trabajo marino; la autoridad del capitán obliga a la tripulación le guarde respeto y obediencia en cuanto a las labores que cada uno deba desempeñar durante el viaje, tanto para seguridad de las personas que viajan como de la respectiva

---

<sup>217</sup> Páginas 225, 226 y 227

<sup>218</sup> Páginas 231 y 232

carga. El trabajador marítimo depende del barco como su único habitat, establece una dependencia real y total entre el trabajador y el buque que lo transporte y es su centro de trabajo, así nacen como exigencias el derecho a al repatriación, la asistencia del tripulante enfermo o accidentado, la obligación de proporcionar alimentación al tripulante, la obligación de prestar auxilio al buque. Quedan a estas disposiciones los capitanes y oficiales de maestros, dragadores, marineros y personal de cámara y cocina, que son considerados trabajadores por las leyes y disposiciones sobre comunicaciones por agua y, en general todas las personas que desempeñen a bordo algún trabajo por cuenta del armador, naviero o fletador del barco. Se requiere que los integrantes de la tripulación sean mexicanos de nacimiento. No se considera relación de trabajo el convenio que celebre el capitán a bordo con personas que se hayan introducido ilegalmente y tenga por objeto devengar con servicios personales el importe el peaje; tampoco lo serán los mexicanos que deban repatriarse a solicitud del cónsul nacional; los que presten servicios a bordo exclusivamente por el tiempo en que el buque se encuentre en puerto quedan sujetas a las disposiciones de derecho especial en lo que sean aplicables. Cuando los buques se hagan a la mar sin que hayan podido desembarcar las personas antes mencionadas, serán consideradas trabajadores hasta que se restituyan a su lugar de origen, y tendrán los derechos y obligaciones iguales a las del resto de los trabajadores. Las condiciones de trabajo se harán constar por escrito, un ejemplar en cada parte, otro a la capitanía del puerto o al cónsul mexicano más cercano y el cuarto a la Inspección del Trabajo del lugar donde se estipularon. El contrato además de los requisitos de cualquier contrato de trabajo deberá mencionar el buque o buques a bordo de los cuales se prestaran los servicios, el tiempo por el que se prestara el servicio, así como la especificación del mismo, que los alimentos y alojamiento se le suministraran al trabajador, el porcentaje que percibirán los trabajadores cuando se trate de dar salvamento a otro buque y las demás estipulaciones que convengan las partes. Se prohíbe el trabajo a menores de 18 años, se exige que todos los trabajadores sean de la misma nacionalidad. El contrato pueden celebrarlo personas físicas o morales en calidad de patrón con el sindicato representante de trabajadores; su naturaleza es consensual, se perfecciona con el simple consentimiento, se comprueba con el rol de viaje, donde aparecerán los nombres de todos los embarcados, además de que los datos de la contratación se anotaran en la libreta de embarcación; su duración puede ser por uno o mas viajes, por tiempo determinado o indeterminado. El tribunal competente para dirimir los conflictos laborales será la Junta de Conciliación y Arbitraje. La contratación de personal para laborar exige que el tripulante previamente acredite su libreta de embarco. Hay cinco cuerpos de trabajo tradicionales: cubierta, maquinas, comunicaciones, administración y sanidad, el personal estará jerarquizado en tres categorías: oficiales, maestranza y marineros.<sup>219</sup>

#### **19.4 Tripulaciones aeronáuticas**

---

<sup>219</sup> Páginas 232, 233, 234, 235 y 236



En lo relativo a regulaciones hay que tomar muy en cuenta la *Ley de Vías Generales de Comunicación*, así como del otorgamiento de permiso y control de servicio público, fundamental para establecer posteriormente las relaciones laborales, de lo cual se encarga la Ley Federal del trabajo. Se aplica el principio de nacionalidad mexicana. La aeronave se integra por una tripulación: comandante o capitán que será el piloto al mando, los correspondientes oficiales, el navegante y los sobrecargos, cada uno de ellos con funciones definidas en sus respectivos contratos. Si trabajan en su día de descanso se les pagara el triple, con la variación de que si solo trabajan hora y media se les pagara como día normal. El derecho a vacaciones será de 30 días al año y será posible fraccionarlo por semestres, y no podrán acumular los de dos o más años, las vacaciones se podrán incrementar con un día más por cada año de servicios. La jornada puede ser diurna, nocturna o mixta, pero se establecerán de acuerdo con las tablas internacionales de salidas y puesta de sol, en relación con el lugar más cercano en que se realiza el vuelo. La jornada máxima mensual no podrá ser mayor de 1880 horas y el límite de jornada en vuelo efectivo no podrá ir mas allá de 90 horas al mes, cuando el viaje exceda de 8 horas deberá existir de antemano un programa de descanso con base en la rotación, a fin de continuar el vuelo sin necesidad de suspenderlo. La alimentación y hospedaje correrán a cargo de la empresa durante el viaje hasta su vuelta al punto de salida, de igual manera los gastos de repatriación por causa de descompostura de la aeronave que implicase el regreso de la tripulación por otro medio. Deben contar con licencias oficiales, pasaportes y visas vigentes. Deberán someterse anualmente a los exámenes médicos que ordenen las autoridades. Las retribuciones serán quincenales y hay distinción salarial de acuerdo con el tipo de aeronaves que tripulen. Los tiempos extras, vuelos nocturnos, sobreprimas se pagaran en la quincena siguiente a aquella en que se generaran. Los pilotos gozan las primas especiales por el pago de antigüedad, en razón que la *Ley de Vías Generales de Comunicación* les fija limite de vuelo a causa de la edad, lo que provoca que su capacidad laboral se reduzca en forma considerable en relación con otras profesiones. La antigüedad no es un factor importante para el ascenso, sino la capacidad, se proporciona en principio por la capacidad técnica, física y menta del trabajador, en segundo término por la experiencia, horas de vuelo o práctica obtenida, si en algún caso las condiciones mencionadas se igualaran se tomara en cuenta la antigüedad para el ascenso. La terminación del contrato son las mismas que establece la *Ley Federal del Trabajo*, aunque ante la negativa del trabajador de asistir a cursos de adiestramiento señalados por el patrón son causa para la rescisión del mismo. Las relaciones de trabajo se regirán por las leyes mexicanas. Los representantes del patrón serán los gerentes de operación o superintendentes de vuelos, jefes de adiestramiento, jefes de pilotos, pilotos, instructores o asesores y cualquier otro funcionario que aunque tengan diversas denominaciones de cargos realicen funciones análogas a las anteriores y serán designados por el patrón. Las responsabilidades y atribuciones que confiere a los comandantes la Ley de Vías Generales de Comunicación no podrán ser reducidas ni modificadas por el ejercicio de los derechos y obligaciones que les corresponde conforme a las normas de trabajo.

Por tiempo efectivo de vuelo se entiende desde que una aeronave comienza a moverse por su propio impulso o es remolcada para tomar posición de despegue, hasta que se detiene al terminar el vuelo. El tiempo total de servicios se fijara en el contrato de trabajo y comprendera solamente el tiempo efectivo de vuelo, el de ruta y el de servicio de reserva, sin que pueda exceder de 180 horas mensuales. El tiempo de vuelo no excederá de 8 horas en la jornada diurna, siete en a nocturna y siete y media en la mixta, salvo que se les conceda un periodo de descanso horizontal, antes de cumplir dichas jornadas, igual al tiempo volado. El tiempo excedente se considera extraordinario. Las jornadas se ajustaran a las necesidades del servicio y podrán empezar a cualquier hora del día o de la noche. No podrán interrumpir un servicio de vuelo por terminación de la jornada, en ese caso tendrán la obligación de terminarlo si no requiere mas de tres horas. Si hace falta mayor tiempo serán relevados. El patrón esta obligado a utilizar tripulacines reforzadas en los vuelos cuyos horarios o itinerario aprobado por al Secretaria de Transportes impliquen mas de 10 horas de tiempo efectivo de vuelo. El comandante vigilar que los tripulantes tengan a bordo los descansos que les correspondan, de acuerdo con la distribución de tiempo que al respecto prepare. Están obligados a prolongar su jornada de trabajo en los vuelos de auxilio, busqueda o salvamento. Los patrones están obligados a proporcionar alimento, alojamiento y transportación a los tripulantes, si cambian de residencia a algún trabajador deberán pagar todos los gastos que implique este cambio, tanto del trabajador como de su familia. Si un tripulante no volare durante 21 días o mas deberá someterse al adiestramiento y exámenes correspondientes a su categoría a fin de comprobar su capacidad. Para su promoción deberá sustentar y probar el programa de adiestramiento respectivo y obtener la licencia requerida.<sup>220</sup>

### **19.5 Trabajadores ferrocarrileros**

Los trabajadores ferrocarrileros deberán ser mexicanos o en el contenido de los contratos colectivos se podrá determinar el personal de confianza, tomando en consideración lo dispuesto en el art. 9o. Se establece en el contrato colectivo el derecho de jubilación. Cuando algún trabajador sea separado de su empleo por reducción de personal, aun cuando sea indemnizado conservara los derechos declarados en las actas de separación. Las jornadas se mantienen en el mismo orden que para los trabajadores de buques o aeronaves. Se prohíbe el consumo de bebidas embriagantes durante del desempeño de sus actividades, al igual que el uso de enervantes o narcóticos, salvo estricta vigilancia y prescripción medica.<sup>221</sup>

### **19.6 Trabajadores de autotransporte**

El salario se fija por día, viaje, boletos vendidos o por circuito de kilómetros recorridos y consistirá en una cantidad fija. Cuando el salario se fije por viaje los operadores tendrán derecho a un aumento proporcional en caso de prolongación o

---

<sup>220</sup> Páginas 236, 237, 238, 239, 240, 241 y 242

<sup>221</sup> Páginas 243 y 244

retardo del término normal del viaje sin importar la causa. Los salarios correspondientes a días de descanso o vacaciones se calcularán con base en los días trabajados. Se les prohíbe los consumos de alcohol, enervantes o narcóticos, no podrán recibir la carga o pasaje fuera de los lugares señalados para el caso. Deben tratar al pasaje con cortesía y esmero, cuidar el funcionamiento de los vehículos, hacer las reparaciones de emergencia que se presenten en el viaje, observar los reglamentos de tránsito. El patrón está obligado a pagar los viáticos de los recorridos foráneos, tener los vehículos en perfecto estado físico y funcional.<sup>222</sup>

Maniobras de servicios públicos en zonas federales. Las disposiciones de la ley se aplicarán al trabajo de maniobras de servicio público de carga, descarga, estiba, desestiba, alijo, revisión, atraque, amarre, acareo, almacenaje y transbordo de buque o en tierra, en los puertos, vías navegables, estaciones de ferrocarriles y demás zonas de jurisdicción federal. Las partes establecerán en sus propios contratos colectivos la amplitud y detalle de las maniobras por realizar. Se establece una protección de límite en peso, altura y distancia a que se debe manipular la carga. El trabajo puede fijarse por unidad de tiempo, por unidad de obra, por peso de los bultos o de cualquier otra manera, y se pagará directamente al trabajador, tienen derecho a que el salario diario se aumente dieciséis punto sesenta y seis por ciento como salario del día de descanso, se aumentará el salario diario en la proporción que corresponda para el pago de vacaciones. La antigüedad se tomara desde el día en que se presten servicios al patrón. Los sindicatos proporcionarán a los patrones una lista pormenorizada que contenga el nombre y la categoría de los trabajadores que deben realizar las maniobras en cada caso.<sup>223</sup>

### **19.7 Trabajadores del campo**

En el medio rural una gran parte de las actividades no son trabajos regulables por medio de una legislación laboral. Una gran parte del campesinado trabaja en la forma del contrato de aparcería (cuando una persona da a otra un predio rústico para que lo cultive, con objeto de repartirse los frutos en la forma que convengan). Son trabajadores del campo los que ejecutan trabajos propios y habituales de la agricultura, ganadería y forestales al servicio de un patrón. Las actividades son variadas, pero todas ellas lógicamente reciben el influjo del medio natural en que se realizan. Los campesinos son presa fácil de explotación o de exigua movilidad en la retribución a diferencia de los esquemas tradicionales que presenta la mano de obra urbana. A quienes tengan una permanencia de tres meses o más al servicio de un patrón se les considera como trabajadores de planta. El pago de sus salarios será en el lugar donde prestan sus servicios y no excederá de una semana. Se les suministrará habitación de forma gratuita, y estarán en buen estado. Deberán tener medicamentos y material de cura en el lugar de trabajo, así como asistencia médica al trabajador y su familia.<sup>224</sup>

<sup>222</sup> Páginas 245 y 246

<sup>223</sup> Páginas 248 y 249

<sup>224</sup> Páginas 250, 251 y 252

### **19.8 Agentes de comercio**

Serán trabajadores de la empresa los agentes de comercio, de seguros, vendedores, viajantes, propagandistas o impulsores de venta cuando la actividad sea permanente, salvo que no ejecuten personalmente el trabajo o que su intervención sea aislada. El pago de salario podrá fijarse en comisión. En este tipo de contrato existe una causal de rescisión específica, que consiste en la disminución importante y reiterada del volumen de las operaciones, salvo que ocurran circunstancias justificativas.<sup>225</sup>

### **19.9 Deportistas profesionales**

A falta de una estipulación expresa se entenderá que la relación es por tiempo indeterminado. Para este tipo de trabajadores el salario podrá estipularse por unidad de tiempo, para una o varias funciones o para una o varias temporadas, de acuerdo con el deporte que se trate. No podrán ser transferidos a otro club sin su consentimiento, si es por común acuerdo tendrán derecho al pago de una prima. El salario es personalizado, no se puede estandarizar. Están obligados a concurrir a las prácticas de preparación y adiestramiento en el lugar y a la hora señalados por la empresa. El deportista está obligado a realizar los viajes que sean necesarios, pero la empresa absorberá los gastos de viáticos correspondientes. El patrón deberá tener un servicio médico para practicar reconocimientos médicos periódicos y atender las lesiones que se pudieran presentar en el desempeño de sus actividades.<sup>226</sup>

### **19.10 Actores y músicos**

Esta categoría laboral comprende a quienes actúan en teatros, cines, centros nocturnos o variedades, circos, radio y televisión, salas de doblaje y grabaciones o en cualquier otro local donde se transmita o quede grabada la voz o la música, cualquiera que sea el procedimiento que se use. El contrato puede ser por tiempo determinado o indeterminado. El pago se basa en la demanda pública del artista, aquí se rompe el principio de que a trabajo igual salario igual. Una característica especial son los viajes constantes, por lo que en tales casos el artista podrá exigir un anticipo equivalente a cuando menos el 25% de su salario, así como el importe del traslado de ida y vuelta. Tendrán derecho a exigir en el lugar de actuación que les provean de un camerino adecuado e higiene para que en él realicen los cambios de vestuario necesarios.<sup>227</sup>

### **19.11 Trabajadores a domicilio**

El salario que se paga a este tipo de trabajadores es a destajo, según el número de piezas que produzcan por día, no hay límite de edad, ni días de descanso, utilizan su propio equipo de trabajo, son susceptibles de explotación. Se puede realizar el trabajo con la ayuda de un tercero. Se considerará trabajador a

---

<sup>225</sup> Página 253

<sup>226</sup> Página 255

<sup>227</sup> Página 256

domicilio incluso el que celebre convenio por el cual compre determinadas materias u objetos al patrón, para transformarlas después y venderlas de nuevo al mismo. Es requisito el registro de patrones que utilizan este sistema de trabajo. El contrato entre las partes debe realizarse por escrito. El salario no podrá ser pagado en menor cuantía al pagado en un taller y tiene derecho a que se le pague el día de descanso semanal. No se puede realizar el despido ya que el trabajador labora en su casa, por lo que el hecho de que se le deje de dar trabajo dará derecho a indemnización, ya que no dar trabajo se equipara a despido.<sup>228</sup>

#### **19.12 Trabajadores domésticos**

El trabajo se presta en una casa, por lo cual se establecen relaciones de trato entre el trabajador y los que habitan en dicho domicilio con sus naturales inconvenientes. El trabajo puede ser de limpieza o de asistencia. Este contrato de trabajo consiste en aquel mediante el cual una persona se compromete a cambio de un salario a realizar tareas inherentes al hogar, en un ambiente de convivencia, benevolencia y ausencia de lucro por parte del patrón. El patrón es una persona física, que guarde la condición de ama de casa, sea hombre o mujer. El contrato versa sobre las labores inherentes a un hogar, las tareas son fundamentalmente manuales, estos trabajos pueden consistir en preparación de los alimentos y aseo.<sup>229</sup>

#### **19.13 Trabajadores en hoteles y restaurantes**

Encontramos trabajadores de actividades profesionales diversas como cocineros, cantineros, recamareras, todas ellas definidas por la Comisión Nacional de Salarios Mínimos. La condición de estos trabajadores es similar a la de los domésticos, pero aunque realizan las mismas labores, lo hacen para público en general, en tanto que los domésticos laboran para un grupo familiar. El salario varía en virtud de que este tipo de trabajador es susceptible de recibir propinas, de las cuales el patrón no tiene derecho. Tienen una obligación especial que es la de atender con esmero y cortesía a la clientela. Los patrones están obligados a asegurar una alimentación sana y nutritiva a los trabajadores.<sup>230</sup>

#### **19.14 Industria familiar**

Regularmente es un trabajo artesanal y laboran únicamente miembros de la familia, la ley dice que “son talleres familiares aquellos en los que exclusivamente trabajen los cónyuges, ascendientes, descendientes y pupilos” y establece que no se aplicaran a los talleres familiares las disposiciones de la ley, solamente las normas de higiene y seguridad.<sup>231</sup>

#### **19.15 Médicos residentes**

---

<sup>228</sup> Páginas 257 y 258

<sup>229</sup> Páginas 258 y 259

<sup>230</sup> Páginas 259 y 260

<sup>231</sup> Páginas 260 y 261

Medico residente: el profesional de la medicina con titulo legalmente expedido y registrado ante las autoridades competentes, que ingrese a una unidad medica receptora de residentes para cumplir con una residencia. Residencia es el conjunto de actividades que debe cumplir un medico residente en periodo de adiestramiento, con objeto de realizar estudios y practicas de posgrado respecto de la disciplina de la salud a que pretenda dedicarse, dentro de una unidad medica receptora de residentes, durante el tiempo y conforme a los requisitos que señalen las disposiciones académicas respectivas. Tienen las obligaciones de cualquier contrato laboral y se les suma el disfrutar de las prestaciones que sean necesarias para el cumplimiento de la residencia y ejercer su residencia hasta concluir su especialidad, siempre que cumplan con los requisitos que establece la ley. Sus obligaciones son cumplir con la etapa de instrucción académica y adiestramiento de acuerdo al programa docente medico, acatar ordenes de las personas designadas para impartir el adiestramiento, cumplir las disposiciones internas de la unidad medica, asistir a las conferencias de teoría, sesiones clínicas, etc., que se señalen, permanecer en la unidad medica y someterse y aprobar los exámenes periódicos de evaluación de conocimientos y destreza adquiridos.<sup>232</sup>

#### **19.16 Trabajadores en universidades**

Los trabajadores coinciden en un mismo espacio laboral la libertad sindical y la libertad de cátedra, lo que provoca que las revisiones de contrato desemboquen en conflictos de huelga. El trabajador académico es la persona física que presta servicios de docencia a universidades o instituciones de educación superior, conforme a los planes y programas establecidos por éstas. El trabajador administrativo será la persona física que presta servicios no académicos a tales universidades. La ley solo se refiere al ámbito laboral, no al cultural. Los trabajadores académicos podrán contratarse por jornada completa o media jornada, los que se dedican exclusivamente a la docencia podrán contratarse por hora clase, no es violatorio el principio de igualdad de salarios la fijación de salarios distintos para trabajo igual si éste corresponde a diferentes categorías academias. Los sindicatos se constituyen únicamente por los trabajadores que presten sus servicios en cada una las universidades o instituciones de educación y deberán registrarse en la Secretaria de Trabajo y Previsión Social o en la Junta de Conciliación y Arbitraje que corresponda. Para la contratación colectiva se seguirán las reglas del artículo 388. En el proceso de huelga el aviso de suspensión de labores se dará por lo menos con 10 días de anticipación a la fecha señalada. Los trabajadores disfrutaran de los sistemas de seguridad social en los términos de sus leyes orgánicas, y regularmente son los servicios prestados en convenio con el Instituto de Servicios y Seguridad Social para los Trabajadores del Estado o el Instituto Mexicano del Seguro Social.<sup>233</sup>

## **20. Derecho colectivo del trabajo**

---

<sup>232</sup> Páginas 261 y 262

<sup>233</sup> Páginas 263, 264 y 265

## **20.1 Origen**

La colectividad del derecho del trabajo tiene su origen y fundamento en la tendencia natural del hombre hacia la sociabilidad. Esa tendencia es una manifestación del afán de integración grupal que lo ha caracterizado desde siempre, que lo ha hecho participe de la familia, del clan, del pueblo, del Estado, etc.<sup>234</sup>

## **20.2 Sujetos del derecho colectivo**

Los sujetos del derecho colectivo del trabajo son en esencia los mismos trabajadores y patrones, si bien ahora aparecen integrados en sindicatos. Los trabajadores se manifiestan en forma de sindicato, y la parte patronal, puede ser una persona física, aunque por lo común es una empresa en su carácter de persona moral la que pacta el contrato colectivo.<sup>235</sup>

## **20.3 Denominación**

En el Derecho colectivo se contempla la actuación de organismos colectivos que propugnan al mismo fin de establecer unas relaciones laborales mas justas.<sup>236</sup>

## **20.4 Contenido del derecho colectivo del trabajo**

Derecho a huelga, instalacion de tribunales laborales para la resolucion de conflictos colectivos, derecho a los contratos colectivos de trabajo.<sup>237</sup>

# **21. El sindicalismo**

## **21.1 Derecho Sindical**

El derecho sindical es el que estudia lo referente a las asociaciones profesionales en todos sus aspectos: orígenes, divisiones, reglamentaciones, actividades, finalidades. Se refiere al estudio de las asociaciones profesionales porque lo que constituye objeto de estudio de este derecho son las asociaciones que se integraron con motivos laborales en todo el mundo, y se convirtieron en un factor determinante para la dignificación del trabajo, con lo que dieron una configuración diferente a la sociedad y se establecieron nuevas bases de convivencia entre los dos factores de la producción: capital y trabajo.<sup>238</sup>

## **21.2 Antecedentes**

La explotación de los obreros, originada por los métodos empleados al inicio de la industrialización, aunada al afán de lucro excesivo de los patrones, fueron las raíces del movimiento asociacionista de los trabajadores, que buscaron homologar fuerzas respecto de los patrones por medio de la aglutinación de individualidades

---

<sup>234</sup> Página 269

<sup>235</sup> Página 271

<sup>236</sup> *Idem*

<sup>237</sup> Página 272

<sup>238</sup> Páginas 274 y 275

laborales, para reclamar condiciones salariales mas justas, jornadas laborales mas cortas y, en general, llegar a establecer un estado social mas equitativo para la clase trabajadora.

### **Etapa de prohibición.**

La transformación industrial, que opero primero en los países europeos, prohibió terminantemente el derecho de asociación de los trabajadores, pues el régimen individualista no veía justificación para que los trabajadores se asociaran en defensa de sus intereses laborales. Y no sólo ignoro ese derecho, sino que lo tipifico como delito en los códigos penales.

### **Etapa de tolerancia**

Con el tiempo, los esfuerzos del Estado para prohibir el derecho de asociación fueron infructuosos, porque los sindicatos seguían existiendo. Por ello en los diversos países se inicio una etapa llamada de tolerancia sindical, en la cual, sin otorgar reconocimiento alguno al derecho sindical, se admitía de hecho, sin establecer nada al respecto en las leyes dictadas por el Estado. La constante integración sindical que existía a pesar de la prohibición, provoco a la larga que se tornara necesario que el Estado reconociera estas agrupaciones laborales.

### **Etapa de reconocimiento sindical**

A la época de la tolerancia siguió una de reconocimiento absoluto del derecho sindical. Esto sucedió a finales del siglo XIX, ante las acciones de los sindicatos lograron que el Estado variara su criterio al respecto y dictara leyes que reconocían a los trabajadores, de manera abierta, el derecho de integrarse en sindicatos. En Francia, 1884 fue un año significativo para la integración sindical, porque la afiliación laboral cobro fuerza, inspirada en el *Manifiesto de los iguales* y la *Historia de la conspiración*, obras de Blanqui y Babuer. Ya no sólo los trabajadores estaban en esa lucha de superación social contra la rigidez del capitalismo, sino que filósofos, artistas, etc., veían con simpatía la acción de los trabajadores y pusieron a su disposición su intelecto.

### **La Primera Internacional**

1862, Londres, Exposición Internacional, los sindicatos ingleses invitaron a sus homólogos de otros países, sobre todo franceses y alemanes; se reunieron mas de 300 lideres obreros en la llamada *Fiesta de la Fraternidad*. Hacia 1867, la Internacional demostró su fuerza cuando los sindicalistas ingleses sostuvieron económicamente las huelgas de los trabajadores franceses. La Primera Internacional desapareció con la guerra de 1870.

### **La Segunda Internacional**

1889 surgió la Segunda Internacional. Se organizaron varios congresos internacionales, algunos más trascendentes que otros. Uno de los aspectos determinantes de su acción fue que desde un principio pidieron asesoría política a los líderes del partido socialista, y esta asesoría fue tan importante que domino más la fase política del socialismo que los intereses gremiales de los afiliados. Llegaron a tener hasta 12 millones de afiliados en todo el mundo, y su influencia en la solución de muchos conflictos laborales fue determinante. El estallido de la Primera Guerra Mundial sometió a dura prueba a la organización nacional y se



dispusieron a apoyar a sus respectivos países en la contienda, lo que provocó la desintegración de la Segunda Internacional.

### **La Tercera Internacional**

1919, Moscú, cuando a instancia de los sindicalistas ruso se integró la Tercera Internacional, con corte comunista, se afiliaron 23 países, con tendencia abiertamente revolucionaria. Puede decirse que la labor de integración multinacional que pretendieron en realidad era una tarea difícil, no puede negarse que alianza tan poderosos como lograron al reunir a tantos millones de trabajadores en el mundo propicio, en forma contundente y definitiva, el reconocimiento y crecimiento de las organizaciones sindicales en todos los países. Su logro principal fue que se reconociera y respetara el derecho a la integración sindical.<sup>239</sup>

### **21.3 Tendencia a la concentración sindical**

Esta conducta sindical se había manifestado desde las primeras décadas del siglo XX, cuando las dirigencias sindicales notaron que la unión hacía la fuerza, y que si deseaban dotar de mayor poder a su organización el sistema lógico consistía en aliarla con otra organización sindical, y así integrar las federaciones y confederaciones sindicales, esta tendencia ha sido constante. En la actualidad, ningún sindicato sobreviviría si no se integrara a las grandes centrales, pues ellas le proporcionan presencia, mayor fuerza, relación sindical, políticas globales en materia sindical, etc. En México existen varias centrales (CTM, CROC, CROM, UNT, etc.), además de algunos grandes sindicatos nacionales. Todos están integrados en otro órgano cúpula, que se denomina *Congreso del Trabajo*.<sup>240</sup>

### **21.4 Diversidad del sindicalismo**

*Sindicalismo revolucionario.* Tendencia original de las organizaciones obreras, es una mezcla de anarquismo y comunismo revolucionario, concibe al Estado como ineficaz para transformar la sociedad hacia lo justo. Cree en la eficacia de la huelga como arma fundamental, y en la revolución como caso extremo.

*Sindicalismo comunista.* Ven en la lucha de clases el medio para lograr la reestructuración de un Estado nuevo, en el que todas las fuentes de producción sean propiedad de ese Estado, el cual será más equitativo en su reparto y valorará que son los trabajadores los creadores de la riqueza. Se caracteriza por la constante crítica al régimen económico vigente.

*El sindicalismo católico.* La Iglesia temía que las corrientes socialistas se apoderaran de las conciencias de los trabajadores, por lo que decidió participar en la integración sindical y propuso a los trabajadores que lo hicieran de acuerdo con los postulados cristianos. La encíclica *Rerum Novarum*, del Papa León XIII, se convirtió en la piedra angular de su integración, aunque recomendaba la integración en sindicatos mixtos, posición que fue corregida por otros documentos básicos en la doctrina social de la Iglesia la encíclica *Cuadragésimo Año* y el

---

<sup>239</sup> Páginas 275, 276, 277, 278, 279 y 280

<sup>240</sup> Página 280

*Código Social de Malinas.* Una versión más moderna de este sindicalismo es Solidaridad, en Polonia.

*Sindicalismo reformista.* Opuesto al revolucionario. Preconizaba la discusión y la negociación colectiva como medios de reivindicación social.<sup>241</sup>

### **21.5 Finalidades de los sindicatos**

La defensa de los derechos de los trabajadores, los medios que utiliza para ello son los que pueden clasificarse como inmediatos o mediatos. Su tarea es procurar la unión de los trabajadores para defender mejor sus derechos y lograr en los contratos colectivos mejores condiciones de trabajo para sus agremiados. El principio mediato del sindicato es establecer mejores condiciones de vida de los trabajadores transformando al Estado, pero la transformación del Estado se convierte y necesita de una acción política, lo que implica un delicado problema de legislación y de su interpretación.<sup>242</sup>

### **21.6 Principios formadores del orden social**

*Principio de libertad sindical.* La libertad de que gozan los trabajadores para integrarse en sindicatos, todo trabajador tiene el derecho individual de pertenecer o no a la organización sindical, ya sea para integrarse o no al sindicato, o salirse si es su deseo. En México la *Constitución* señala: “Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses formando sindicatos, asociaciones profesionales.”, la Ley Federal del Trabajo lo garantiza: “Los trabajadores y patrones tienen el derecho de constituir sindicatos sin necesidad de autorización previa” art. 357.

*Principio de la democracia sindical.* El sindicato surge de la mayoría expresada en una asamblea, en el seno sindical la asamblea es el órgano máximo del sindicato. Para la praxis sindical lo que preocupa es que con frecuencia aparezcan quebrantamientos en la interrelación que debe existir entre la asamblea y la directiva sindical, irregularidades que se presentan bien por una directiva que trata de ignorar el poder fundamental de la asamblea, o porque la colectividad este tan deficientemente integrada que aun siendo una mayoría no parezca mas que una minoría, si esto pasara se vivirá un sindicalismo insano, guiado por una directiva prepotente que conducirá siempre a la organización hacia fines particulares.

*El principio de la representación sindical.* Doctrina del mandato: mediante las elecciones realizadas para elegir a quien va a llevar dicho poder de representación y mediante el acto formal de declaración de la autoridad.

*El principio de la autonomía sindical.* Al ser la sindicalización un derecho del individuo y así lo proclama el resultado es que el sindicato constituya una organización autónoma, a la cual se le faculta a dictar su propias normas y cuyo imperio nace de la misma condición de autonomía de que el sindicato disfruta como grupo social.<sup>243</sup>

---

<sup>241</sup> Páginas 281, 282 y 283

<sup>242</sup> Páginas 283 y 284

<sup>243</sup> Páginas 284 y 285

### **21.7 Libertad de asociación**

En el se encuentra la esencia de la institución sindical. Tiene una doble referencia: colectiva e individual. La colectiva trata de la libertad que la ley garantiza para que se integren sindicatos de trabajadores o patrones, así como el reconocimiento estatal a las organizaciones laborales registradas. La referencia individual sería la libertad del trabajador de pertenecer o no a un sindicato., la cual se divide en libertad positiva que se refiere al ejercicio pleno de la facultad otorgada a cada individuo de pertenecer o no a un sindicato y la libertad negativa que se refiere a la obligatoriedad de unirse al sindicato.<sup>244</sup>

### **21.8 La coalición**

Coalición es una reunión momentánea que se disuelve después del resultado obtenido, ya sea satisfactorio o no. El derecho de coalición se distingue del derecho de reunión en que éste consiste en el hecho de reunirse varias personas en el mismo lugar para deliberar sobre sus propios intereses, en tanto que el derecho de coalición es el que garantiza a personas de un mismo oficio reunirse para obrar en concierto en una ocasión determinada. La coalición tiene mucho de impersonal y no podría considerársela sujeto de obligaciones, como en el caso del sindicato, y carece de personalidad aunque físicamente sea una suma de personas. En el derecho mexicano la coalición es instancia previa a la integración del sindicato. La coalición puede emplazar a huelga, pero es incapaz de celebrar contrato colectivo, lo que se reserva al sindicato.<sup>245</sup>

### **21.9 Requisitos de integración sindical**

Finalidad que persigue el grupo de trabajadores, que los integrantes sean trabajadores activos, legalmente capaces (a partir de 14 años), grupo mínimo de 20 personas, que sean de planta, no estar afiliados a otro sindicato de la misma actividad profesional. Se requiere el acta de asamblea constitutiva, el nombramiento de la asamblea y la elaboración de estatutos para solicitar el registro. Si alguno de los requisitos de fondo y forma estuviera viciado no existiría el sindicato, pero si tiene agremiados, local sindical, si recibe cuotas, estudia y defiende los derechos laborales de sus agremiados, es reconocido por la otra parte y por el Estado, si funciona como si tuviera registro, el sindicato existe de hecho. Si para el registro faltara un documento y se acepta el mismo, entonces el sindicato existe.<sup>246</sup>

### **21.10 La asamblea**

La asamblea está integrada por los miembros que constituyen el sindicato, requiere un quórum o cantidad mínima de asistencia, preestablecida en los estatutos. Se considera la asamblea constitutiva en la cual se aprueban los estatutos y asamblea ordinaria las siguientes. Sus funciones fundamentales son cuatro: nombrar a la directiva por medio de un sistema de elección establecido en

---

<sup>244</sup> Páginas 285 y 286

<sup>245</sup> Página 287

<sup>246</sup> Página 288

los estatutos; aprobación de los estatutos; aprobar la admisión o rechazo de los nuevos miembros y de la expulsión de los miembros que hayan quebrantado gravemente los estatutos; y, la disolución del sindicato.<sup>247</sup>

### **21.11 Funciones del sindicato**

Se desprenden del art. 356 de la *Ley Federal de Trabajo*: “constituido para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses”. También fija a los directivos tienen una función de control, pues se determina un plazo para que rindan cuenta de su administración a sus agremiados, que es de seis meses por lo menos.<sup>248</sup>

### **21.12 La directiva sindical**

La directiva sindical es nombrada por los agremiados para que los represente, y a partir de su toma de posesión es la administradora de los actos del sindicato, es su representante legal. La representación se da en dos vertientes, una interna para regir la vida interna de la agrupación, y externa que consiste en comparecer y representar a la agrupación en negocios o relaciones con terceros. La duración de la integración de la junta directiva se norma en los estatutos, la ley no dice nada al respecto, solo hace la aclaración que ningún menor de edad podrá ser integrante de la directiva.<sup>249</sup>

### **21.13 Los estatutos**

Son la ley interna del sindicato. Se deben elaborar en la sesión de integración del sindicato, en términos generales deben contener el nombre y domicilio del sindicato, las finalidades de éste, las condiciones para la aceptación de miembros, así como sus obligaciones y derechos, las reglas para la elección de la directiva, forma de votación, número de integrantes, periodo de encargo, el sistema de votación, periodicidad y cuantía de las cuotas, sesiones disciplinarias y procedimientos de aplicación, calendario de asamblea, quórum requerido, fecha de informe sindical y proceso y requerimientos de liquidación sindical. Los estatutos podrán modificarse si la asamblea lo aprueba, de ser así las modificaciones se informaran a la autoridad competente.<sup>250</sup>

### **21.14 Derechos y obligaciones de los afiliados al sindicato**

*Derechos:*

1. Derecho de asistir a las asambleas;
2. Derecho a participar en las elecciones sindicales, como candidato, o bien votando para la elección;
3. Derecho a que se le rindan cuentas de la administración sindical; y
4. Derecho a que el sindicato gestione y atienda, en su caso, sus relaciones con la empresa.

---

<sup>247</sup> Página 289

<sup>248</sup> Página 289

<sup>249</sup> Página 290

<sup>250</sup> Páginas 290 y 291

*Obligaciones:*

1. Pagar las cuotas conforme a los estatutos;
2. Cumplir con los estatutos; y
3. Cumplir con las comisiones que se le encarguen de acuerdo con la asamblea.<sup>251</sup>

### **21.15 Cuotas sindicales**

Obligación de los agremiados, con ellas se formara un fondo con el cual el sindicato afrontara los gastos sociales o de representación o con objeto de cubrir algunas de las actividades programadas dentro de sus propios estatutos. Al agremiarse el trabajador acepta esta obligación. La ley permite que el patrón retenga las cuotas de los trabajadores para trasladarlas al sindicato. Los estatutos delinearán las medidas a tomar en caso de los agremiados morosos cuando las cuotas las abonen directamente ellos.<sup>252</sup>

### **21.16 Poder disciplinario del sindicato**

Su poder se fija en los estatutos. Es necesario ya que mediante este poder se podrá suspender de derechos, o en su caso separar a los miembros del sindicato que hubiesen quebrantado en forma grave los principios estatutarios. Es importante que se establezcan de antemano las sanciones, para que mas tarde puedan aplicarse. En los estatutos se delinearla la forma en la que se aplicaran las sanciones, así como se desarrollara el proceso en la que el trabajador también podrá defenderse ante la asamblea de lo que se le imputa. La expulsión solo podrá ser efectiva si es aprobada por la mayoría de dos terceras partes del total de los miembros.<sup>253</sup>

### **21.17 Fuero sindical**

Es la condición especial que le derecho otorga a los directivos sindicales para realizar un encargo. Los privilegios de los que gozan los directivos sindicales son permisos para salir del trabajo a realizar alguna gestión sindical, licencia para no trabajar en la empresa mientras dura su encargo sindical. Nuestra legislación establece que “los miembros de la directiva que se separen por causa imputable a éste, continuaran ejerciendo sus funciones salvo lo que dispongan los estatutos”.<sup>254</sup>

### **21.18 Fusión de los sindicatos**

Sin ser legislado es común que los sindicatos se fusionen a otro similar por así convenir a los intereses de sus agremiados y por así haberlo votado. Esto se da cuando un sindicato se disuelve y acuerda pasar en el mismo acto a otro con todo su patrimonio, así como ceder sus derechos al otro sindicato, o bien fusión propiamente dicha que consiste en que dos sindicatos se disuelven y forman un

---

<sup>251</sup> Página 291

<sup>252</sup> Página 292

<sup>253</sup> Páginas 292 y 293

<sup>254</sup> Páginas 293 y 294

tercero, el cual requiere hincar todos los tramites para la formación y legalización del sindicato.<sup>255</sup>

### **21.19 La disolución del sindicato**

Disolución voluntaria: se requiere que los integrantes así lo manifiesten en una sesión previamente convocada para tal fin.

Disolución por disposición de la autoridad registradora.

### **21.20 Los sindicatos, las federaciones y las confederaciones**

El sindicato tiene para su funcionamiento una organización piramidal, puesto que integra a los trabajadores en sindicatos, para que a su vez conformen federaciones de sindicatos y las federaciones se sumen e integren la confederación. La finalidad es captar en su totalidad a todos los sindicatos que se vayan creando e integrar una fuerza real convenida y solidaria entre los miembros de un sindicato perteneciente a una federación y confederación, a fin de utilizar ese poder para afiliarse o contar con el apoyo de otros organismos sindicales internacionales.<sup>256</sup>

### **21.21 Clases de sindicatos**

- a) Gremiales: integrados por los trabajadores de la misma profesión.
- b) De empresa: integrado por los que prestan los servicios a la misma empresa.
- c) Industriales: integrado por los que prestan servicios a la misma rama industrial.
- d) Nacionales de Industria: integrado por los que prestan servicios a la misma rama o industria, que se encuentran ubicados en dos o mas entidades federativas.
- e) De oficios varios: cuando en el municipio de que se trate el número de trabajador de una misma profesión sea menor de 20.
- f) De patronos: para su organización se necesitan tres patronos por lo menos, ya sea que se dediquen a una o varias rama de actividad, se pueden catalogar como nacionales si los agremiados se ubican en varias entidades federativas, aunque la ley no indica cuantos se requieren para ser nacionales se sobre entiende que también serán mínimo tres.<sup>257</sup>

## **22. La empresa**

### **22.1 Concepto**

La empresa es la organización de los factores de la producción a fin de obtener una ganancia limitada.<sup>258</sup>

---

<sup>255</sup> Página 294

<sup>256</sup> Página 295

<sup>257</sup> Página 296

<sup>258</sup> Página 299

## 22.2 Elementos personales

So los elementos personales que intervienen con su actividad física o intelectual a la realización de los fines de la empresa, y se dividen en dos grupos: empresarios y trabajadores, los cuales pueden ser dados de baja y suplidos por otros.

**El empresario:** implica ser dueño de la empresa o arrendatario de ésta, con la obligación de satisfacer los derechos laborales del trabajador. El patrón es el representante legal de la empresa.

Los trabajadores: son los encargados de la realización de los trabajos, quienes se dividen en categorías de acuerdo con las labores que realizan y la jerarquía que guardan. Pueden ser trabajadores de confianza, supervisores, mandos medios, jefes de área, auxiliares administrativos, trabajadores ordinarios, oficiales, peones, etc.<sup>259</sup>

## 22.3 Elementos materiales

Son el capital, locales laborales, maquinaria, muebles transportes, etc. El primero consiste en el medio de que se vale la Empresa para llevar a cabo sus fines. Los demás también poseen un valor económico, pero se manifiestan en el activo de la empresa y se vale de ellas para salvar responsabilidades laborales, fiscales o de cualquier otra índole.<sup>260</sup>

## 22.4 La administración

La administración es la que permite lograr una institución funcional. Para ello es necesario que la administración cuente con una serie de atributos como independencia, responsabilidad, distribución de competencia atribuible a cada órgano, jerarquización de éstos para que la subordinación facilite las distintas funciones que garantizaran el logro de los fines que la empresa persigue. La empresa puede aparecer en forma simple y natural, como la individual, o compleja y sofisticada, como la sociedad anónima. Existen empresas privadas o empresas con participación del Estado llamadas empresas públicas. También hay microempresas, pequeñas y medianas empresas, así como la transnacional.<sup>261</sup>

## 22.5 El poder del empresario

La empresa como unidad implica un director a cuyo cargo esta la administración de ésta, y requiere tres poderes para su ejercicio:

**Poder normativo:** se caracteriza por la facultad legal de la dirección para dictar sus normas interiores.

**Poder disciplinario:** es complementario del normativo porque se traduce en la facultad de imponer las sanciones previstas en el reglamento interior de trabajo. La razón del poder disciplinario descansa en el mantenimiento del orden dentro de la empresa.

---

<sup>259</sup> Páginas 200 y 300

<sup>260</sup> Página 300

<sup>261</sup> Página 301

**Poder de dirección:** es el que hace factible el aprovechamiento o de la disponibilidad de la mano de obra con las finalidades propias de la empresa, se ejercita por medio de órdenes o instrucciones sobre el trabajo a realizar.<sup>262</sup>

## **22.6 Doctrinas sobre la empresa**

Para algunos solo puede ser vista más que como una noción capitalista, otros la consideran una institución presentada como una comunidad de hombres en el seno de la cual reina cierta solidaridad y un espíritu de colaboración, accionada por un jefe que obra no en interés propio, como un patrón, sino al servicio del bien común de todos, también se sostiene que el establecimiento y la empresa se presentan en el derecho del trabajo como grupos organizados en vista a un fin común.<sup>263</sup>

## **22.7 La reforma de la empresa**

La empresa es una creación indiscutible del capitalismo, por ello esta impregnada de su concepto. Sin embargo, en la actualidad se le ha atribuido un carácter social, una función o actitud socializante para con sus integrantes, los trabajadores, por ello ha surgido como una nueva corriente en el estudio de la empresa lo que se ha dado en llamar la reforma de la empresa.<sup>264</sup>

---

<sup>262</sup> Páginas 301 y 302

<sup>263</sup> Página 302

<sup>264</sup> Página 303



## **22.8 Formas de integración de los trabajadores en la empresa**

**Participación de los trabajadores en el capital de la empresa.** Es la más difícil ya que hay que de terminar la situación de los trabajadores al ser partícipes del capital empresarial, pues serían patrones y trabajadores a la vez.

**Participación de los trabajadores en las decisiones de la empresa.** Exige que la empresa ceda algunos de sus derechos a los trabajadores. En algunos contratos colectivos se ha llegado a pactar la participación de los trabajadores en la toma de decisiones. En México esto no ha tenido éxito, en virtud de que en el ámbito empresarial se tiene la idea de que la celebración del convenio colectivo de trabajo constituye una fórmula suficiente para mejorar las condiciones laborales.

**Participación en los beneficios de la empresa.** La más aceptada por los empresarios. Desde el punto de vista económico, las transformaciones que deben realizarse en el seno de la empresa consisten en superar la antítesis conceptual que separa a los patrones de los trabajadores, así como en armonizar con justicia y equidad sus legítimas aspiraciones.<sup>265</sup>

## **22.9 El cierre de la empresa**

Es la suspensión de actividades de una determinada explotación económica. La suspensión puede darse por causas voluntarias e involuntarias del patrón, y tiene diversos efectos de responsabilidad jurídica para con terceros, para con el fisco o para sus propios trabajadores.<sup>266</sup>

## **22.10 El concepto de empresa en la legislación laboral mexicana**

Art. 16 de la *Ley Federal del Trabajo*: para los efectos de las normas de trabajo, se entiende por *empresa* la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios y por *establecimiento* la unidad técnica que como sucursal, agencia u otra forma semejante, sea parte integrante y contribuye a la realización de los fines de la empresa.<sup>267</sup>

## **23. El contrato colectivo**

### **23.1 Concepto**

El contrato colectivo es el pacto que fija las condiciones de trabajo, y su finalidad es dignificar la actividad laboral.<sup>268</sup>

### **23.2 Definición del contrato colectivo**

Organización Internacional del Trabajo: es la convención concluida, durante cierto periodo, entre uno y varios patrones o una organización patronal, de una parte, y una organización obrera, por la otra, con el fin de uniformar las condiciones individuales de trabajo y, si es necesario, reglamentar otras cuestiones que interesen al trabajo. Legislación Mexicana: Convenio celebrado entre uno o varios

---

<sup>265</sup> Páginas 304 y 305

<sup>266</sup> Página 305

<sup>267</sup> Páginas 305 y 306

<sup>268</sup> Página 309

sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos.<sup>269</sup>

### **23.3 Denominación**

Surgido de un acuerdo de voluntades entre un grupo de trabajadores y una empresa, es lógico que se le llamara contrato; lo colectivo se debe a que normaba a una colectividad de trabajadores. No en todos los casos representa un contrato real, sino que se le considero así por ser una fuente que fijaba las obligaciones a las partes signatarias, tal como sucede en un contrato individual de trabajo, y únicamente cambia en la colectivización de los sujetos.<sup>270</sup>

### **23.4 Naturaleza jurídica del contrato colectivo**

*Teoría civilista.* Es un contrato nominado, como un nuevo tipo de contrato no comprendido en la legislación civil, ya que este derecho era el que regulaba las actividades laborales.

*Teoría del mandato.* Comparación del contrato colectivo con el mandato, ya que el contrato colectivo no es otra cosa que un contrato de mandato, y que los trabajadores con el solo hecho de afiliarse a un sindicato otorgan poder a la directiva para que los represente y pacte en forma colectiva.

*Teoría de la transición.* Se origina en la misma teoría civilista, pero a ésta se le agregan algunos elementos que las harían más evolucionadas. Teoría de la representación legal, teoría del pacto social, teoría de la solidaridad necesaria y teoría del poder de la negociación y el poder estatal.

*Teoría de la representación legal:* Todo se basa en la facultad de representación que da la ley, para que los directivos del sindicato puedan convenir con la parte patronal las condiciones de trabajo y todo el contenido contractual, y en virtud de dicho otorgamiento de facultades la representación por ellos ejercidas obliga a sus representados en todo lo convenido.<sup>271</sup>

### **23.5 Requisitos formales en el contrato colectivo**

Que se elabore en forma escrita: tiene que ser un pacto documentado, que contenga las cláusulas que normaran las conductas de los obligados.

Que se registre ante la autoridad: al momento de registrarlo a la autoridad competente empezara su vigencia, y por ende las obligaciones y derechos de los involucrados.

Que se le adjunte el tabulador de sueldos: la falta de este anula el contrato.<sup>272</sup>

---

<sup>269</sup> Página 310

<sup>270</sup> Páginas 310 y 311

<sup>271</sup> Página 312

<sup>272</sup> Páginas 314 y 315

### 23.6 Sujetos del contrato

Los sujetos que pueden convenir el contrato colectivo de trabajo son por una parte el patrón, persona física o moral a través de sus representantes conocidos y por otra los trabajadores. El art. 386 de la *Ley Federal del Trabajo* establece que el contrato lo podrán celebrar uno o varios sindicatos de patronos. Para que los trabajadores puedan ser incluidos en un contrato colectivo de trabajo deben de estar adheridos a un sindicato, ya que éste constituye la figura legal de los trabajadores.<sup>273</sup>

### 23.7 Contenido de la convención

Además de los datos generales de los contratantes se expondrán las obligaciones que ambas partes han convenido, ya si se creara el elemento obligatorio integrado por las disposiciones de carácter normativo, las que fijan las obligaciones que contrae cada una de las partes, estableciéndolas con claridad en las cláusulas contractuales.<sup>274</sup>

### 23.8 Diversidad de las cláusulas

**Cláusulas normativas:** Son las generales en todo contrato colectivo, fijan las obligaciones de hacer y de dar entre las partes, establecen el lugar de trabajo, horario y días laborables, las prestaciones de los trabajadores, etc.

**Cláusulas de extensión:** Hacen participes de los logros sindicales incluso a los trabajadores que no forman parte del sindicato titular del contrato.

**Cláusula de seguridad sindical:**

*Cláusulas de inclusión:* aquellas mediante las cuales el sindicato adquiere la facultad de ser único proveedor de la mano de obra que requiere la empresa, por lo que deberá dar aviso al sindicato a la brevedad quiénes serán los nuevos trabajadores.

*Cláusulas de exclusión:* Con las que el sindicato adquiere la facultad de pedir y obligar a la empresa el retiro definitivo de determinado trabajador que por faltas graves al orden estatutario sindical hubiese merecido la sanción a juicio de la asamblea nacional.

**Cláusulas salariales:** Las cláusulas económicas revisten especial importancia en los contratos colectivos, al grado que llegan a considerarse como requisito formal de existencia.<sup>275</sup>

### 23.9 Terminación del contrato colectivo

*Ley Federal del Trabajo*, art. 397: la duración del contrato colectivo es indefinida, no se le fija un término en la ley, sino que el contrato durara mientras perduren los motivos que le dieron origen.<sup>276</sup>

### 23.10 Interpretación del contrato

---

<sup>273</sup> Página 315

<sup>274</sup> Página 316

<sup>275</sup> Página 317

<sup>276</sup> Páginas 317 y 318

Su interpretación estar muy ligada a la problemática de la naturaleza del contrato colectivo, si es mas contrato que ley o, por el contrario mas ley que contrato.<sup>277</sup>

### **23.11 Otros aspectos**

**El sindicato más representativo.** Se trata del sindicato que compruebe ante la autoridad una mayoría de los trabajadores de la empresa.

**Contrato-ley.** Caracterizado por perseguir los mismos propósitos del contrato colectivo de trabajo, pero toma en consideración dos aspectos especiales que el hombre tiene en cualquier lugar de la nación el mismo derecho a la existencia y este contrato pretende que los empresarios no compitan con la mano de obra. Los requisitos de fon para su existencia son: que se le haya celebrado un contrato colectivo ordinario, que el contrato hubiera sido celebrado por las dos terceras partes de los patronos y de los trabajadores sindicados de determinada rama de la industria y en determinada regio. Para su realización la legislación exige el siguiente orden procedimental: a) presentación de demanda por parte debidamente legitimada; b) el procedimiento para conseguir la obligatoriedad debe ser promovido por patronos o trabajadores; c) si se comprueba el dato anterior, la Secretaria del Trabajo habrá de ordenar la publicación de la demanda en el *Diario Oficial de la Federación*; e) si no se presenta oposición alguna al contrato, podrá ser declarado obligatorio mediante decreto que publicará el Ejecutivo Federal.<sup>278</sup>

## **24. Reglamento interior de trabajo**

### **24.1 Antecedentes, denominación y definiciones**

La reglamentación interior de trabajo tiene su origen en la época en que se inicia el maquinismo, pero ahí se manifestó simplemente como el conjunto de disposiciones que el propietario del taller de trabajo dictaba dentro de la empresa, y se entendía como un derecho natural del que disponía el propietario. Cuando se democratizo el trabajo dejo de considerarse como derecho del patrón su imposición, ya que algunas veces afectaba derechos de los trabajadores. En la actualidad subsisten como exigencia estos reglamentos y son absorbidos por el derecho del trabajo. Es la reglamentación interna de normas laborales para el ordenamiento interior del régimen interior de un establecimiento.<sup>279</sup>

### **24.2 Naturaleza jurídica**

La integración del reglamento interior de trabajo es una facultad otorgada tanto al patrón como a los trabajadores, quienes deben formar una comisión redactora del cuerpo normativo. Su naturaleza jurídica es contractualista en el sentido que los trabajadores no se están sometiendo al reglamento como efecto del contrato de trabajo, sino que es contractualista en el sentido de que lo convienen las dos partes de la relación del trabajo.<sup>280</sup>

---

<sup>277</sup> Página 318

<sup>278</sup> Página 319

<sup>279</sup> Páginas 321 y 322

<sup>280</sup> Página 323

### **24.3 Elaboración del reglamento**

Tanto los patrones como los trabajadores tienen el mismo poder de iniciativa para convocar a la contraparte a la elaboración del reglamento. Elaborado el reglamento hay que depositarlo ante la Junta de Conciliación y Arbitraje.<sup>281</sup>

### **24.4 Contenido, registro, publicación y modificación del reglamento**

Contenido: horario laboral, con tiempos de comida y de reposo; lugar y momento en que se desarrollara la jornada; días y horas para la limpieza del lugar de trabajo; días y lugares de pago; normas para el uso de los asientos; labores que por su naturaleza, de peligrosidad o insalubres, no se deben realizar en el lugar de trabajo; tiempo y forma en que los trabajadores se someterán a los exámenes médicos, previos y periódicos, y a las medidas profilácticas que dicten las autoridades; permisos y licencias; disposiciones disciplinarias y procedimientos para su aplicación; normas necesarias y convenientes para conseguir la mayor seguridad y regularidad en el desarrollo del trabajo. El registro con la autoridad correspondiente es indispensable para su validez, la autoridad inspectora debe vigilar su aplicación exacta en beneficio de las partes. Cuando las circunstancias lo requieran se realizaran las modificaciones que las partes acuerden, previa convocatoria; dichas modificaciones deberán ser registradas para su vigencia.<sup>282</sup>

## **25. Derecho procesal del trabajo**

### **25.1 Antecedentes**

El estudio del derecho procesal demuestra que, a pesar de ser un derecho nuevo, algunas de sus formas provienen del derecho romano, otras del derecho germano y el resto del proceso romano canónico de la Edad Media, sólo que en las etapas iniciales este derecho se consideraba una simple practica tribunalicia necesaria, mas que una verdadera rama de la ciencia jurídica.

Derecho romano: *ordo judiciarum porivatorum* (procedimiento arbitral privado) y *extraordinaria cognitivo* (procedimiento oficial dirigido por funcionarios de carácter público)

Edad Media: impero el *romano canónico* (establecimiento de de pruebas valoradas con tarifas legales).

Estados modernos: cada Estado asumía la responsabilidad legislativa procesal cada uno a su modo.<sup>283</sup>

### **25.2 Concepto moderno del derecho procesal del trabajo**

Su finalidad es la reglamentación de toda la secuela del proceso mediante la fijación de la norma jurídica, sistema por el cual pueden hacerse efectivos todos los derechos sustantivos consignados en los códigos laborales.

---

<sup>281</sup> *Idem*

<sup>282</sup> Página 324

<sup>283</sup> Páginas 326 y 327

Los tres principios fundamentales en que debe basarse toda la estructura del proceso laboral son:

*Tecnicismo*: Principio rector impregnado de ciencias jurídica, que por medio de un proceso sencillo, reprovisto de rebuscamiento y notoriamente flexible, contenga a la vez algo de lo que parecería su contrario.

*Rapidez*: Mediante esta celeridad se busca una justicia que sea pronta y expedita.

*Economía*: Debe guardarse consideración especial hacia los que concurren en demanda de justicia, que son trabajadores y la mayor parte de las veces defienden su propio salario, de lo que nace la urgencia de la solución.<sup>284</sup>

### **25.3 Autonomía del derecho procesal del trabajo**

Para que una materia goce de autonomía es necesario y suficiente que sea extensa, merecedora de un estudio convincente y particular, tenga doctrina homogénea y distinta del concepto general uniformatorio de otra disciplina, así como que posea un método propio, que adopte procedimientos especiales para el conocimiento de la verdad constitutiva del objeto de la indagación. Estas características que exige la doctrina están presentes en el derecho procesal del trabajo.<sup>285</sup>

### **25.4 Ubicación del derecho procesal del trabajo**

Derecho público: pues tiene por objeto la administración de la justicia, y la aplicación y vigencia no puede ser actividad privada, aunque resuelva asuntos privados, pero difiere un poco del derecho tradicional, ya que al imponer las reglas jurídicas en busca de la paz social lo hace desde un ángulo diverso al del Poder Judicial, pues coloca esta función en manos de tribunales ajenos a él, integrados en votación directa por los sectores participantes; como tribunales dependen del Poder Ejecutivo y no del Judicial.<sup>286</sup>

### **25.5 Relaciones del derecho procesal del trabajo con otras disciplinas jurídicas**

Derecho sustantivo del trabajo: su relación es tan estrecha que las dos ramas están integradas en un solo cuerpo de ley en la *Ley Federal del Trabajo*.

Derecho de la seguridad social: ambos que regulan y salvaguardan ofrecen similitud en su naturaleza jurídica.

Derecho procesal del trabajo y derecho procesal civil: ya que en los casos en que haya lagunas en la ley se tendría con carácter supletorio el derecho del trabajo.<sup>287</sup>

### **25.6 Paridad procesal**

En la estructuración del derecho procesal del trabajo se establecen algunas disposiciones que representan ventajas procesales para los trabajadores, a fin de

---

<sup>284</sup> Páginas 328 y 329

<sup>285</sup> Página 330

<sup>286</sup> Página 330

<sup>287</sup> Páginas 332 y 330

fijar una verdadera paridad procesal que subsane el desequilibrio en que encontramos a las partes.<sup>288</sup>

## **25.7 Interpretación del derecho procesal**

Para la interpretación del derecho procesal hace falta que el interprete tenga constantemente presente la naturaleza del derecho que va a analizar, pues esa observación de los principios establecerá la pauta para el método de interpretación que deba aplicarse. Los principios básicos que hay que tomar en consideración son: autoridad, controversia, especialidad, acumulación, bilateralidad de la instancia, buena fe, carga procesal, economía, iniciativa de las partes, impulso procesal, concentración, escritura, oralidad, contradicción, intermediación, carga de la prueba, unidad de la relación procesal y libre apreciación de la prueba.<sup>289</sup>

## **26 Características del derecho procesal del trabajo**

### **26.1 Conciliación**

Organización Internacional del Trabajo, Conciliación: práctica que consiste en utilizar los servicios de una tercera parte neutral, a fin de que ayude a las partes en conflicto allanar sus diferencias y sea posible llegar a una solución de común acuerdo.

La conciliación busca un arreglo del conflicto, pero que ante todo persigue una composición justa, no una solución cualquiera, y así la equidad se tornará en un instrumento fundamental para su logro.

**La tentativa de conciliación debe ser obligatoria.** Art. 875 *Ley Federal del Trabajo*: determina que la primera audiencia del proceso consta de tres etapas. La conciliación es la primera de ellas, porque sirve para armonizar a las partes mediante la celebración de un convenio que permita conservar, dentro de la justicia social, el equilibrio entre los factores de producción.

**La tentativa de conciliación debe ser previa a la interposición de reclamo.** Su propósito es el de evitar en lo posible los reclamos laborales.

**La conciliación puede ser intentada en cualquier estado de la litis.** Esta prerrogativa es una facultad y no un deber del tribunal.

**Debe expresar la libre voluntad de las partes.** No es posible ninguna conciliación sin que se acepte el convenio por alguna de las partes.

**La conciliación debe ser celebrada ante autoridad competente.** Será la autoridad laboral la que propondrá las bases de la conciliación, señalando al patrón y al trabajador los inconvenientes que implica persistir en el intento de llevar el juicio hasta las últimas consecuencias. También les advertirá sobre las ventajas de abreviar la controversia si ambas partes ceden un poco en sus pretensiones. El funcionario que intervenga en el acto debe instruir a los interesados acerca de sus derechos y sus obligaciones laborales.

---

<sup>288</sup> Página 334

<sup>289</sup> Página 335

**La solución que se alcance en el acto conciliatorio, una vez que éste haya sido aprobado por la autoridad, debe tener el carácter de cosa juzgada.** Cuando llega a concretarse un acuerdo entre las partes, éste tendrá la fuerza de cosa juzgada, por o que requiere un especial conocimiento de las normas pertinente, tanto sustantivas como de procedimiento, a fin de que la conciliación resulte la mas equitativa posible.<sup>290</sup>

### **26.2 Celeridad**

La declaración del derecho, y sobre todo su ejecución, deben realizarse siempre con prontitud, porque en ello reside el secreto de mantener la paz social y la integridad de las situaciones jurídico-materiales de cada individuo. Para buscar la celeridad en nuestra legislación se recurre a diversos medios: la vigilancia constante del procedimiento para señalar las audiencias dentro de los estrictos términos que la ley señala, en pos de la disminución de plazos y prorrogas, etc.; controlar el desarrollo legal del procedimiento, apartándolo de todo lo ilegal y rechazando lo improcedente y no importante; vigilar la limitación del debate a los aspectos en litigio; asegurar el desarrollo de la etapa probatoria por medio de la prevención con la debida anterioridad de los detalles correspondientes, como citas oportunas a testigos, intervenciones en diligencias de peritaje e, incluso, proporcionar a tiempo las notificaciones a las partes para absolver posiciones; vigilar la terminación del conflicto dentro del lapso mas breve, con observación de los términos previstos por la ley, por lo que el tribunal deberá dictar laudo tan pronto esté en condiciones de fallar; o acciones secundarias, siempre que se logre dotar de mayor rapidez el juicio laboral.<sup>291</sup>

### **26.3 Oralidad**

Los elementos fundamentales en que se basa el principio de la oralidad son los siguientes: El predominio de la palabra hablada y la inmediación entre el juzgador y las partes. El establecimiento de la oralidad en el juicio laboral ha resultado tan sustancioso que algunas otras ramas procesales se interesan ahora en las nuevas estructuras procesales que, como la laboral, incluyen la oralidad como una característica de remodelamiento y efectividad en el orden procesal.<sup>292</sup>

### **26.4 Principio inquisitivo**

El tribunal tiene la facultad de ordenar diligencias procesales. El interés público exige que las normas que rigen las relaciones entre el capital y el trabajo tengan un cumplimiento legal y efectivo dentro del medio social, razón por la cual no deben quedar supeditadas a la mayor o menor diligencia de las partes.<sup>293</sup>

---

<sup>290</sup> Páginas 339, 340 y 341

<sup>291</sup> Páginas 332 y 333

<sup>292</sup> Páginas 234 y 235

<sup>293</sup> Páginas 346 y 347



## 26.5 Inmediación

Durante el desarrollo de las audiencias en el litigio, las partes se comuniquen directamente entre sí y con el presidente del tribunal encargado de dirimir el debate, y que éste, por igual, se comuniquen con las partes y con las demás personas que intervienen en el proceso.<sup>294</sup>

## 26.6 La carga de la prueba

El significado etimológico de la palabra *carga* es “cosa que ejerce peso sobre otra”. Para utilizar una terminología eminentemente jurídica, diremos que la carga es “una facultad cuyo ejercicio es necesario para la obtención de un interés.” En de terminados casos, la ley atribuye al sujeto el poder o lo ubica en la necesidad de desarrollar actividades procesales a fin de que obtenga resultados favorables a sus intereses, y es amonestado de la posible sanción de resultar vencido ante su omisión.<sup>295</sup>

## 26.7 Laudos en conciencia

La palabra *laudo* es una expresión forense que significa “declaración o fallo que dictan los tribunales”. En el derecho procesal mexicano los laudos poseen una característica especial: se dictan en verdad sabida y buena fe guardada, en consideración de los hechos en conciencia, sin necesidad de sujetarse a reglas o formulismos sobre la estimación de la prueba, pero expresaran los motivos y aspectos legales en que se apoye. *Verdad sabida*: concepto de tracto sucesivo, que va elaborándose conforme transcurren las secuencias procesales, va creando conciencia de las actividades de las partes. *Buena fe guardada*: la correcta intención en todos los actos por realizar. *En conciencia*: en materia laboral las pruebas se aprecian a conciencia.<sup>296</sup>

## 27. Jurisdicción y competencia

***Jurisdicti***: *jus* – derecho; *dicere* – decir; “declarar el derecho”. Jurisdicción: actuación de la ley mediante la sustitución de la actividad de órganos públicos a la actividad ajena, ya sea firmando la existencia de una voluntad de ley, ya poniéndola en práctica.<sup>297</sup>

### 27.2 Jurisdicción del trabajo

Nuestra Constitución y la ley depositan esta jurisdicción en un tribunal tripartito, llamado Junta de Conciliación y Arbitraje, constituido por un representante de los trabajadores, otro de los patrones y un tercero de parte del Estado, quien fungirá como presidente del tribunal. Estos tribunales guardan como característica especial la no dependencia del Poder Judicial. Constitución art. 123 fracc. XX

---

<sup>294</sup> Páginas 347 y 348

<sup>295</sup> Página 349

<sup>296</sup> Páginas 352 y 353

<sup>297</sup> Páginas 358 y 359

establece que las diferencias o conflictos entre el capital y el trabajo se sujetaran a la declaración de la Junta de Conciliación y Arbitraje.<sup>298</sup>

### **27.3 La definición de competencia**

El término *Competencia* se encuentra íntimamente vinculado con el estudio de la jurisdicción, instituto que con la acción y el proceso constituyen la trilogía básica de la ciencia procesal. La competencia de un organismo es la parte del poder jurisdiccional que puede ejercitar.

#### **Factores que determinan la competencia:**

*Factor objetivo:* se relaciona con el objeto del conflicto, ya sea en su naturaleza propia o en su cuantía.

*Factor subjetivo:* se refiere a la calidad de las partes en litigio, sean trabajadores o patrones.

*Factor territorial:* hace referencia a la circunscripción territorial atribuida a cada órgano jurisdiccional.<sup>299</sup>

### **27.4 Organización judicial del trabajo**

En México, la organización judicial del trabajo cuenta con la Ley Federal del Trabajo, que precisa que la justicia se impartirá mediante Juntas locales y Federales de Conciliación y Arbitraje. Dichos tribunales se forman con representación tripartita: del trabajador, del patrón y del gobierno.<sup>300</sup>

### **27.5 Características de las Juntas de Conciliación y Arbitraje**

Son instituciones autónomas porque no dependen del Poder Judicial; ejercen una función jurisdiccional con la que tratan de resolver todos los conflictos surgidos entre el capital y el trabajo, tanto en lo individual como en lo colectivo: tienen facultades que serían propias de un órgano legislativo cuando fijan condiciones laborales a las partes en los conflictos colectivos de naturaleza económica, o bien cuando crean derecho en sus laudos colectivos; asumen una función administrativa cuando registran contratos colectivos, inscriben sindicatos o dan cuenta de los cambios de los comités directivos de sindicatos.<sup>301</sup>

## **28. Conflictos del trabajo**

### **28.1 Definición y naturaleza de los conflictos**

El conflicto es una situación jurídica que se produce como consecuencia de la alteración contractual cometida por las partes de un contrato laboral.

---

<sup>298</sup> Página 359

<sup>299</sup> Páginas 360, 361, 362, 363 y 364

<sup>300</sup> Página 364

<sup>301</sup> Página 365

## 28.2 Causas de los conflictos

Una relación de trabajo: los conflictos pueden presentarse previos a la relación laboral. El tribunal, en este caso, determinara si hubo o no relación laboral, en caso de que determine que no hubo relación laboral, determinara que solo hubo conflicto.

Violación de la ley o del contrato: el acontecimiento que genera la situación de franco enfrentamiento entre las dos partes de la relación laboral, este hecho puede originarse en la voluntad de alguna de las partes o provenir de una circunstancia objetiva conectada de manera directa o no con la relación cuya alteración provoca.<sup>302</sup>

## 28.3 Clasificación de los conflictos

*Conflictos individuales de naturaleza jurídica*: su naturaleza jurídica se manifestara si la controversia nace con motivo de la interpretación o aplicación de la norma reguladora de la relación laboral.

*Conflicto individual de naturaleza económica*: está motivado por la pretensión de uno de ellos para que se modifiquen las condiciones pactadas que rigen el contrato. Será de naturaleza económica en atención a la finalidad perseguida con el conflicto.

*Conflictos colectivos de naturaleza jurídica*: pueden definirse como todo conflicto colectivo que surge entre trabajadores y patrones con motivo de la violación, inobservancia o interpretación de las estipulaciones de un contrato colectivo o de un reglamento interior de trabajo.

*Conflictos colectivos de naturaleza económica*: son los que tienen por finalidad lograr la modificación o la creación de nuevas condiciones de trabajo en la empresa.<sup>303</sup>

## 29. Acción

### 29.1 Concepto y clasificación

**Acción**: el poder jurídico que tiene todo sujeto de derecho de acudir a los órganos jurisdiccionales para reclamar la solución de un conflicto de interés. Nace precisamente cuando el derecho material es violado, aunque puede aparecer sin la existencia de éste.

**El elemento personal**: constituido por dos personas comprometidas en la situación de hecho, que ha de comprobarse con la norma general y abstracta del derecho objetivo.

**El elemento real**: mas conocido como *causa petendi*, conformado por los hechos que al ser comparados con la norma destacan la situación jurídica.

**El elemento *petitio***: es lo que se pide a la jurisdicción.

Las acciones de condena: Acciones de dar o acciones de hacer.

---

<sup>302</sup> Página 373

<sup>303</sup> Página 375

**Las acciones constitutivas:** Son las que se ejercitan cuando se busca la actuación de la ley por medio de la actividad del órgano jurisdiccional del trabajo. Tienden a crear, modificar o ratificar una relación jurídica entre las partes sujetas al conflicto laboral.

**Las acciones declarativas.** A consecuencia de éstas el juzgador no pronuncia estrictamente una condena, sino que se limita a hacer constar la existencia de una relación jurídica de cuya certeza se duda.<sup>304</sup>

## 29.2 Prescripción

En principio, la ley determina que las acciones de trabajo prescriben en un año, salvo excepciones:

*Prescriben en un mes:* las acciones de los patrones para despedir a los trabajadores, disciplinar sus faltas y efectuar descuentos en sus salarios y las acciones de los trabajadores para separarse de su trabajo.

*Prescriben en dos meses:* las acciones de los trabajadores que sean separados del trabajo.

Prescriben en dos años: las acciones de los trabajadores para reclamar el pago de indemnizaciones por riesgo de trabajo; las acciones de los beneficiarios en os casos de muerte por riesgo de trabajo; y las acciones para solicitar la ejecución de los laudos en la Junta de Conciliación y Arbitraje y de los convenios celebrados ante ella.<sup>305</sup>

## 29.3 Excepción

La excepción es la oposición que el demandado formula ante la demanda. Las excepciones son las que se dirigen a poner un obstáculo a la actividad del órgano jurisdiccional, y esto se propicia por la falta de presupuestos o requisitos necesarios para que pueda hablarse de una relación procesal perfecta. En cambio, la defensa es una oposición, pero no de la actividad del órgano jurisdiccional, sino del reconocimiento del derecho material que se pretende a través de la demanda.<sup>306</sup>

## 29.4 Partes

Partes son las personas entre las cuales versa el litigio ante el tribunal. Es problema cotidiano en los tribunales establecer, en determinado proceso, quiénes son las partes y quiénes no. Partes es todo sujeto que ejercita la acción y opone la excepción principal, conexas o accesorias para la actuación de la ley. La capacidad de ser sujeto del proceso lleva implícita la de ser parte del mismo, y que ser parte de un proceso implica la facultad de promover.<sup>307</sup>

---

<sup>304</sup> Páginas 379 y 380

<sup>305</sup> Páginas 381 y 382

<sup>306</sup> Página 383

<sup>307</sup> Página 385

## **30. Medios probatorios**

### **30.1 Generalidades**

Los medios de prueba son parte fundamental en todo juicio que se lleve ante los tribunales, pues no bastan las simples afirmaciones de las partes respecto de sus posiciones en la controversia, sino que se requiere que las pruebe, que confirmen que la razón les asiste en sus planteamientos de demanda o de contestación.<sup>308</sup>

### **30.2 Prueba confesional**

La confesión es uno de los medios probatorios más usuales en cualquier juicio, consiste en la prueba tradicional por excelencia. Es una declaración de parte, que contiene el reconocimiento de un hecho de consecuencias jurídicas desfavorable para el confesante.<sup>309</sup>

### **30.3 Prueba documental**

Los documentos son toda cosa producto de un acto humano, perceptible por los sentidos de la vista y del tacto, que sirva de prueba histórica, directa y representativa de un hecho cualquiera. La prueba documental puede ser declarativa representativa (es cuando contenga una declaración de quien la crea u otorga, o simplemente la suscribe) o simplemente representativa (cuando no contenga ninguna declaración, planos, fotográficas, etc.).<sup>310</sup>

### **30.4 Prueba testimonial**

La testimonial es una de las pruebas más antiguas. Testigo es la persona que comparece como fedatario para cumplir alguna formalidad en un acto jurídico. El testigo que comparece ante el tribunal para efectuar una reproducción histórica de los hechos, porque ello es el efecto de la prueba testimonial. Si el testigo es la persona que da testimonio de una cosa, resulta obligado que tenga solvencia moral, la idoneidad y el desinterés en el juicio en que declara.<sup>311</sup>

### **30.5 Prueba pericial**

La peritación es una actividad procesal desarrollada, en virtud de un encargo judicial, por personas distintas de las partes del proceso, especialmente calificadas por sus conocimientos técnicos, artísticos o científicos, mediante la cual se suministran al tribunal argumentos o razones para la formación de su convencimiento respecto de ciertos hechos cuya percepción o cuyo entendimiento escapa a las aptitudes del común de las personas. Muy usual en los procesos laborales, el peritaje debe guardar los siguientes requisitos: debe ser un acto procesal, generado por una orden del tribunal laboral dentro de un juicio: es un acto personalísimo en el sentido de que la persona que haya sido designada

---

<sup>308</sup> Página 390

<sup>309</sup> Página 391

<sup>310</sup> Página 394

<sup>311</sup> Páginas 396 y 397

realmente lo realice; objeto material del peritaje, podemos afirmar que el peritaje siempre versara sobre hechos y no sobre puntos de derecho, por no estar sujeto a prueba.<sup>312</sup>

### **30.6 Inspección judicial**

Cuando en algunos juicios laborales puede resultar de sumo interés, según la materia objeto de la controversia, que el juzgador se traslade al lugar de trabajo a fin de dar fe de algunos detalles técnicos o circunstancia que sean determinantes para probar algún hecho controvertido. Esta controversia se denomina *Inspección Judicial*.<sup>313</sup>

### **30.7 Presunciones**

Presunciones son as consecuencias que la ley o el juez deduce de un hecho conocido para averiguar la verdad de otro desconocido. Se clasifican en legal y humana.

*Legal*: las deducciones las realiza el tribunal, por ser el que conoce ciertos hechos planteados y demostrados en juicio, mediante los cuales se llega a suponer la existencia de otro desconocido. En algunos casos, la ley es concluyente al determinar como presumibles ciertas hipótesis preestablecidas, ante tales situaciones deben tenerse como verdaderos los hechos discutidos, a menos que se pruebe lo contrario.<sup>314</sup>

### **30.8 Instrumental de actuaciones**

Consiste en las constancias de autos en el expediente mismo de la controversia, hace pensar que no nos encontramos ante un medio probatorio real.<sup>315</sup>

### **30.9 Términos y plazo**

Plazo: lapso que se concede para realizar un acto procesal. Plazo legal: lo determina la ley: Plazo Judicial: lo determina el tribunal: Plazo Convencional: lo estipulan las partes.

Término: es el momento en el cual ha de llevarse a cabo dicho acto procesal. Prorrogables: Tienen un intervalo de tiempo que puede ampliarse: Improrrogables: El limite de tiempo no es prorrogable.<sup>316</sup>

### **30.10 Exhorto**

Por exhorto se entiende el requerimiento escrito, formulado por un tribunal a otro de igual categoría, de la misma o diferente jurisdicción, para que dé cumplimiento a las diligencias que en el mismo se le encargan. Es un medio de comunicación entre un tribunal que conoce de un juicio con otra autoridad que, situada en un

---

<sup>312</sup> Página 400

<sup>313</sup> Páginas 401 y 402

<sup>314</sup> Página 403

<sup>315</sup> Página 404

<sup>316</sup> Página 405

lugar diverso de aquel en que se lleva el juicio, pueda en alguna forma coadyuvar a la tramitación de éste.<sup>317</sup>

## **31. El juicio laboral**

### **31.1 Demanda**

Es la primera petición en que el actor formula pretensiones y solicita del tribunal la declaración, reconocimiento o protección de un derecho. En ella se ve la base de sustentación del proceso, además de que su presentación propicia múltiples y variadas consecuencias. Sus partes fundamentales son: el nombre y domicilio del actor; el nombre y domicilio del demandado; la cosa demandada, designándola con toda exactitud; los hechos en que se funde, explicándolos claramente; el derecho y la petición en términos claros y concretos.<sup>318</sup>

### **31.2 Notificación**

Es el medio de comunicación que establece el tribunal con las partes. Son los actos por los que el tribunal comunica una resolución judicial a los que en el juicio sean parte o a otras personas a las que la resolución puede afectar. Las notificaciones se comprenden en: las citaciones por las cuales señala lugar, día y hora para que el interesado comparezca a un fin determinado; los emplazamientos por los que se fija un periodo para que el interesado realice una actuación jurídica; y los requerimientos por los que se conmina al interesado a observar una determinada conducta positiva o negativa.

Casos en los que se debe de entregar la notificación en persona: el emplazamiento a juicio; el auto de radicación del juicio; la resolución en que una junta se declara incompetente; el juicio de amparo; absolver posiciones en un momento fundamental en el proceso; cuando para la continuidad del juicio sea necesaria la promoción del trabajador; y ser notificados personalmente todos los acuerdo que sin estar comprendidos en los casos anteriores reviste en importancia a juicio del presidente de la Junta.<sup>319</sup>

### **31.3 Audiencias**

*Audiencia de conciliación, demanda y excepciones y ofrecimiento de pruebas.*

*Audiencia de desahogo de pruebas.*<sup>320</sup>

### **31.4 Conciliación**

Es el hecho de componer y sujetar o ajustar los ánimos de los que estaban opuestos entre si. Es una formula efectiva y fundamental a los fines del proceso. Es una forma autocompositiva que termina con muchos de los conflictos planteados ante los tribunales laborales, siempre que la autoridad correspondiente reconozca la importancia que la institución tiene, y los beneficios que para la

---

<sup>317</sup> Páginas 405 y 406

<sup>318</sup> Páginas 410 y 411

<sup>319</sup> Páginas 412, 413 y 414

<sup>320</sup> Página 416

solución de los conflictos laborales se obtienen si se practica no con oficiosidad de mero trámite, sino con la firme idea del diálogo de las partes y la propuesta de soluciones componedoras para llegar a una solución justa y equitativa.<sup>321</sup>

### **31.5 Contestación de la demanda**

La contestación a la demanda es el acto por el cual el demandado responde a las razones de hecho y de derecho que hace el actor en su demanda, con el fin de aclarar su situación jurídica discutida. El acto de la contestación es la consecuencia directa de la citación o emplazamiento que hace el órgano respectivo, después de haber dado curso a la demanda. La contestación resulta de la intervención de la Junta de Conciliación y Arbitraje, ante la cual se ha presentado la demanda, la cual requiere la presencia y respuesta del demandado para actuar el principio fundamental de la contradicción y de la bilateralidad del proceso.<sup>322</sup>

### **31.6 Ofrecimiento de pruebas**

Este acto procesal, mediante el cual el actor pone a disposición del tribunal juzgador los elementos de prueba con los que pretende comprobar su situación o acción, y el demandado a su vez pone sus respectivas pruebas a fin de comprobar sus excepciones o defensas, no basta que las pruebas existan, es necesario que las partes y el tribunal dispongan de ellas, presentarlas en el juicio para que sirvan de base a la sentencia y a la normación de éste.<sup>323</sup>

### **31.7 Recepción de pruebas**

La segunda parte dentro del proceso laboral es la audiencia de recepción de pruebas, más característica del juicio, tal vez porque en su desarrollo las pruebas se recibirán o desahogaran, lo que permite conocer con más firmeza la versión de los hechos argumentados por el actor en su escrito de demanda, o los del demandado en su contestación.

**Prueba confesional.** La recepción de la prueba confesional es uno de los momentos de mayor trascendencia dentro del juicio laboral, ya que en este acto, mediante sus afirmaciones o negativas a las posiciones que se les articulen, las partes manifiestan de forma determinante su posición respecto de los temas controvertidos.

**Prueba testimonial.** La prueba testimonial o prueba testifical es el medio de prueba consistente en la efectividad procesal que provoca la declaración de un sujeto, distinto de las partes y de sus representaciones sobre percepciones sensoriales relativas a hechos concretos relevantes, y que en nuestro derecho se presenta bajo apercebimiento de conducirse con verdad.

**Razón de su dicho.** Consiste en las explicaciones que el testigo debe dar, en el mismo acto o una ampliación de su testimonio, de la manera como pudo adquirir el conocimiento de los hechos tal como ocurrieron. Todo testimonio en juicio debe

---

<sup>321</sup> Página 417

<sup>322</sup> Página 420

<sup>323</sup> Página 423



concluir con la llamada razón de dicho. Esta parte del testimonio resulta de capital importancia, ya que su omisión trae como consecuencia la ineficacia de la declaración, y así lo ha estimado la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

**Inasistencia del testigo.** Puede suceder que algún testigo no asista. En tal caso debe considerarse que la prueba es carga procesal y quien la ofrece debe presentarla o en caso contrario debe tenerse la testimonial como desierta; pero si el testigo ausente fue de los que por algún motivo hubiere aceptado citar el tribunal, debe señalarse nueva fecha para su recepción, ordenando aplicarle los medios de apremio que fija la ley.

**Cambio de testigo.** Dentro de la misma hipótesis señalada de ausencia de un testigo, puede suceder que la parte que lo ofreció pida al tribunal la oportunidad de presentar en ese caso a otro testigo en sustitución del ausente.

**Tachas.** Las tachas son causas que invalidan o disminuyen el valor de las declaraciones de los testigos. Las objeciones o tachas a los testigos se formularán oralmente al concluir el desahogo de las pruebas, para su apreciación posterior por la Junta.

**Prueba documental.** Esta prueba se recibirá únicamente sobre documentos que previamente hayan sido presentados en el periodo llamado de ofrecimiento, o en documentos que al menos se hayan ofrecido y no presentado en tal audiencia.

**Presunciones.** Cuando la argumentada sea una presunción legal, es conveniente precisar el artículo o disposición de la ley que motiva esa presunción, o bien cuando es humana, la parte que la alega a su favor sólo está obligada a probar el hecho en que se funda.<sup>324</sup>

### 31.8 Resolución

Laudo declaratorio: Aclaran el derecho o la situación jurídica controvertida.

Laudo de condena: Señalan la conducta por seguir con motivo del fallo.

Laudo constitutivo: Fijan nuevas situaciones jurídicas respecto de una anterior, como en los casos de la sentencia colectiva, titularidad del contrato colectivo o patrón sustituto.<sup>325</sup>

## 32. Proceso de ejecución

### 32.1 Finalidad

Si la finalidad que busca el proceso es restablecer los derechos quebrantados a la sociedad, esto no puede obtenerse de inmediato con la resolución que al respecto dictare un tribunal competente, sino que se requiere aun la fase concluyente de la ejecución.<sup>326</sup>

---

<sup>324</sup> Páginas 425, 426, 427, 428, 429, 430, 431, 432 y 433

<sup>325</sup> Página 434

<sup>326</sup> Página 348

## **32.2 Las etapas**

La etapa cognoscitiva empieza con la fijación de la litis y finaliza con la declaración del derecho. La cognoscitiva se integra principalmente por la fase de recepción de pruebas y análisis de las mismas, lo que la hace concluir en una fase declarativa, en la que se fija lo que es justo en cada caso.

La etapa de ejecución tiene como objetivo otorgar el estado real y jurídico que corresponda a la situación de derecho, y que según la etapa anterior del proceso se ha comprobado que existe.<sup>327</sup>

## **32.3 Los embargos**

El embargo es una medida procesal establecida por la ley para asegurar la efectividad del laudo en beneficio del acreedor contra los actos del deudor que, con dolo, podría enajenar sus bienes para hacer desaparecer el respaldo de sus obligaciones.

Para el desarrollo de la diligencia del embargo no se hace necesaria la presencia del deudor: la diligencias se practicara con cualquier persona que esté presente, a la que se le requerirá el pago y se le dará el uso de la palabra, a fin de que manifieste lo que considere conveniente respecto de la responsabilidad que guarde en dicho local de trabajo. En todos los casos la diligencia se llevara a cabo. Inicialmente el actuario, representante de la autoridad laboral, requerirá el pago a la persona con quien esté entendiendo la diligencia y, si el pago no se efectúa en el momento, cederá el embargo de los bienes. La diligencia de embargo tiene la garantía de que nunca podrá suspenderse, ya que será el actuario quien resolverá las cuestiones que surjan durante la diligencia.<sup>328</sup>

## **32.4 El remate**

La finalidad del proceso de ejecución quedaría inconclusa si se limitara al simple embargo y secuestro, en su caso, porque no se llegaría a la obtención de un efectivo con el que pueda cubrirse el crédito reclamado por el actor en la demanda. De ahí que el procedimiento tenga que continuarse con el remate de los bienes embargados.<sup>329</sup>

# **33. Procedimiento especial**

## **33.1 Características**

Es aquel a través de la cual se tramite entre otros conflictos lo relativo a jornadas notoriamente excesivas, dada la índole del trabajo que desarrolla el reclamante. Otro conflicto tramitable por este medio es el concerniente a los trabajadores que salen a prestar servicios al extranjero y requieran la aprobación del escrito que contenga las condiciones de trabajo. Igual urgencia lo relacionado con las habitaciones que las empresas otorgan en arrendamiento a los trabajadores, así como las acciones que correspondan a éstos por el incumplido de la obligación

---

<sup>327</sup> Página 439

<sup>328</sup> Páginas 439 y 440

<sup>329</sup> Página 441

que a los patrones impone la ley. Por este mismo procedimiento rápido, también se obtiene la resolución que debe dictar la comisión obrero-patronal para determinar las antigüedades de los trabajadores. Repatriación de empleados. El caso del litigio que se da entre dos o más sindicatos que pretenden la titularidad del contrato, cuando ésta ha sido otorgada a alguno de ellos.<sup>330</sup>

### **33.2 Procedimientos paraprocesales**

Son los que tradicionalmente se conoce como jurisdicción voluntaria. Se requerían porque en las relaciones laborales modernas y complejas son innumerables los casos en que se requiere la declaración de la autoridad como tal, ante planteamientos unilaterales efectuados por los trabajadores o patrones. Se sentía y a la necesidad de establecer una vía procesal que tramitara problemas no contenciosos, con objeto de ser llevados al conocimiento de los tribunales.<sup>331</sup>

### **33.3 Procedimientos para conflictos conflictivos de naturaleza económica**

Se ha definido el conflicto colectivo de naturaleza económica como aquel cuyo planteamiento tiene como objeto la modificación o implantación de nuevas condiciones de trabajo, o bien, la suspensión o terminación de las relaciones colectivas de trabajo. Este procedimiento trata de resolver un problema cada día mas frecuente, debido a la complejidad de algunas relaciones laborales colectivas, caracterizadas por afectar a muchas personas, a diferencia de los tradicionales conflictos individuales y por su propia gravedad requieran una urgente solución y, para ello el procedimiento adecuado.<sup>332</sup>

### **33.4 Procedimiento de huelga**

El procedimiento de huelga se inicia con la presentación del pliego de peticiones que deberá reunir los siguientes requisitos: será un escrito dirigido al patrón, en el cual se formularan las peticiones concretas, se anunciara el propósito de los trabajadores de ir a la huelga si sus peticiones no son satisfechas y se señalarán el día y la hora en que se suspenderán las labores. El documento se presentara por duplicado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, la que, dentro de un término de 48 horas y bajo su más estricta responsabilidad, hará llegar una copia del escrito al patrón. Esta notificación producirá el efecto de constituir al patrón en depositario de a empresa o establecimiento afectado por la huelga, con las atribuciones y responsabilidades inherentes del cargo. El aviso para la suspensión de labores deberá darse por lo menos con seis días de anticipación a la fecha señalada para interrumpirlas.<sup>333</sup>

---

<sup>330</sup> Páginas 444, 445 y 446

<sup>331</sup> Página 446

<sup>332</sup> Página 447

<sup>333</sup> Página 450

## **34. Incidentes y recursos**

### **34.1 Concepto**

Incidente: lo que sobreviene accesoriamente en algún asunto o negocio fuera de lo principal. Es todo acontecimiento que sobreviene accesoriamente durante el curso de la instancia, como la interposición de un recurso, la solicitud de nulidad de diligencias, el embargo precautorio, la oposición a una diligencia de pruebas, la citación para la evicción. Éste se presenta para alterar el negocio y tiene relación con el negocio principal y surge durante su desarrollo, el evento se haga valer por una parte y con la intervención de la otra.<sup>334</sup>

### **34.2 Cuestiones de competencia**

Son las controversias suscitadas entre dos tribunales del mismo orden y jurisdicción para conocer un asunto o abstenerse de entrar en su conocimiento. Para este tema, consideraremos indispensable recordar los dos tipos de competencias: constitucional, que es aquella generada en la propia *Constitución*, y la jurisdiccional, que es la que surge de las leyes ordinarias.<sup>335</sup>

### **34.3 Cuestiones de personalidad**

La personalidad del apoderado se acreditara conforme a las siguientes reglas:

1. Cuando el compareciente actué como apoderado de persona física, podrá hacerlo mediante poder notarial o carta poder, firmada por el otorgante ante dos testigos, sin necesidad de ser ratificada ante la Junta.
2. Cuando el apoderado actué como representante legal de persona moral, deberá exhibir el testimonio notarial respectivo que así lo acredite.
3. Cuando el compareciente actué como apoderado de persona moral podrá acreditar su personalidad mediante el testimonio notarial o carta poder otorgada ante dos testigos, previa comprobación de que quien otorga el poder está legalmente autorizado ara ello.
4. Los representantes de sindicatos acreditaran su personalidad por la certificación que les extienda la Secretaria del Trabajo y Previsión Social o la Junta Local de Conciliación y Arbitraje de haber quedado registrada la directiva del sindicato.<sup>336</sup>

### **34.4 Acumulación**

Por acumulación se entiende la medida procesal tendiente a solicitar, por una de las partes, que a juicio iniciado anteriormente se acumule al que se está promoviendo, con la finalidad de que ambos juicios sean resueltos en una sola sentencia. Su propósito es evitar que al final de los juicios, generados por los mismos motivos, promovidos y llevados adelante por las mismas partes, se concluya con sentencias diversas o bien contradictorias. Procederá en los siguientes casos:

---

<sup>334</sup> Páginas 455 y 456

<sup>335</sup> Página 457

<sup>336</sup> Página 360

1. Cuando se trata de juicios promovidos por el mismo actor contra el mismo demandado, en los que se reclaman las mismas prestaciones.
2. Cuando sean las mismas partes, aunque las prestaciones sean distintas, pero derivadas de una misma relación de trabajo.
3. Cuando se trate de juicios promovidos por diversos actores contra el mismo demandado, si el conflicto tuvo su origen en el mismo hecho derivado de la relación de trabajo.
4. En todos los casos en que, por su propia naturaleza, las prestaciones reclamadas o los hechos que lo motivaron pueden ocasionar resoluciones contradictorias.<sup>337</sup>

### 34.5 Liquidación

Los laudos deben ser claros, precisos y congruentes con la demanda, con la contestación y demás prestaciones deducidas de manera oportuna en el juicio. En estos laudos, cuando se trata de prestaciones económicas, se determinará el salario que sirva de base para la condena, con lo que se cuantificará el importe de la prestación y se señalarán las medidas con arreglo a las cuales deberá cumplirse la resolución. Sólo por excepción se abrirá incidente de liquidación; cuando la condena sea de cantidad líquida, en el propio laudo se establecerán, sin necesidad de incidente, las bases del arreglo con las cuales deberá cumplirse.<sup>338</sup>

### 34.6 Excusas e impedimentos

**Impedimentos:** son los hechos o circunstancias personales que ocurren en el funcionario judicial, y que le obligan a inhibirse del conocimiento de determinado juicio, por ser obstáculo para que imparta justicia.

**Excusa:** son la razón o motivo que hace vale el presidente de la Junta, el secretario o los representantes del capital o del trabajo para inhibirse del conocimiento del juicio, ya que la imparcialidad e independencia son requisitos sin los cuales no puede desempeñar rectamente sus funciones.<sup>339</sup>

## 35. Derecho administrativo del trabajo

### 35.1 Fuentes

*Fuente:* lugar de origen de la norma. Se clasifican en reales y formales.

Fuentes formales del derecho administrativo:

**La Constitución:** El carácter social de que esta dotada, que sonriera prioritarios los derechos del trabajo, pues los ha elevado, desde las primeras décadas del siglo XX, a la categoría de derechos constitucionales. Y que casi todos los órganos administrativos laborales, o al menos los más importantes, encuentran su fundamento en la propia *Constitución*.

**La Ley:** Es un cuerpo normativo que tiende a regular los comportamientos de los dos factores de la producción, capital y trabajo, a través de disposiciones que fijan

<sup>337</sup> Página 460

<sup>338</sup> Página 461

<sup>339</sup> Página 461

obligaciones y derechos. Crea instituciones y establece procedimientos propios, tendientes a aplicar justicia en dichas relaciones.

**Los convenios internacionales:** La Organización Internacional del Trabajo ha generado iniciativas y convenios sobre aspectos del trabajo, inspección, higiene y seguridad industrial, productividad, registro de asociaciones, etc., lo que se ha convertido en una fuente que desborda los límites de los Estados porque los convenios tienen su origen fuera de la nación.<sup>340</sup>

### 35.2 Definición

Derecho administrativo del trabajo es un conjunto de normas que se refieren a la función o funcionamiento de los órganos estatales que fiscalizan el cumplimiento de las prescripciones legales en materia de trabajo.<sup>341</sup>

### 35.3 El órgano administrativo laboral

Secretaría del Trabajo y Previsión Social, en forma auxiliar la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, la Secretaría de Educación Pública, Instituto Mexicano del Seguro Social, Comisión Nacional de Participación de Utilidades, Comisión Nacional de Salarios Mínimos, las Direcciones de Trabajo y Previsión Social de los Estados.<sup>342</sup>

### 35.4 El acto administrativo laboral

Es un acto jurídico unilateral de la administración laboral, distinto del reglamento, y que consiste precisamente en una declaración.<sup>343</sup>

### 35.5 La función administrativa laboral

**Actos administrativos reglados:** los actos en que a través de la *Constitución* o de la *Ley Federal del Trabajo* se determina la forma y el sentido en que la autoridad debe dictarlos.

**Actos discrecionales:** se trata de actos facultados por las leyes, son a criterio del titular de la dependencia laboral, y corresponde dictarlos en una forma o en un sentido o en otro.<sup>344</sup>

### 35.6 La Secretaría del Trabajo y Previsión Social

Considerada el órgano principal, centralizador y rector de la política laboral. Su origen fue producto de un proceso evolutivo en el campo de la administración. Sus funciones son de estudio, preparación y vigilancia del cumplimiento de la legislación del trabajo.<sup>345</sup>

### 35.7 Otras secretarías

---

<sup>340</sup> Página 465

<sup>341</sup> *Idem*

<sup>342</sup> Página 466

<sup>343</sup> Página 467

<sup>344</sup> *Idem*

<sup>345</sup> Página 469

Secretaría de Hacienda y Crédito Público: Injerencia en lo relativo al reparto de utilidades.

Secretaría de Educación Pública: Vigilancia y cumplimiento de las obligaciones correspondientes a la capacitación y el adiestramiento.<sup>346</sup>

### **35.8 Las Direcciones Estatales del Trabajo**

Tienen como encomienda vigilar las cumplimentaciones de los postulados constitucionales en materia de previsión social y establecer las políticas laborales que deban observarse dentro de la entidad, de acuerdo con la política laboral que en forma general establezca la Secretaría del Trabajo y Previsión Social como máximo organismo administrativo laboral.<sup>347</sup>

### **35.9 Procuraduría de la Defensa del Trabajo**

Su función consiste en representar o asesora a los trabajadores y a sus sindicatos, cuando lo soliciten, en cuestiones que se relacionen con su trabajo, con la obligación de vigilar el cumplimiento de las normas laborales. Está integrada con un procurador general y con un número variable de procuradores auxiliares, todos ellos designados por el secretario de Trabajo y Previsión Social, o por los gobernadores de los estados, en su caso.<sup>348</sup>

### **35.10 Funciones de inspección y funciones de registro**

La autoridad se ve precisada a ordenar inspecciones de vigilancia de la normatividad sobre las condiciones generales de trabajo, así como de los contratos convenidos por las partes en su parte administrativa. Hay otra inspección de trabajo técnica a las cuales les corresponde la vigilancia de las normas sobre higiene y seguridad industrial, así como lo relativo al funcionamiento de las comisiones mixtas de seguridad e higiene.

Los registros que la autoridad realiza se refiere a los reglamentos interiores de trabajo, comisiones mixtas de higiene y seguridad, contratos colectivos de trabajo, etc.<sup>349</sup>

### **35.11 Recursos administrativos**

Recursos son los distintos medios que el derecho establece para obtener que la administración, en vía administrativa, revise un acto y lo confirme o revoque. Os recursos jurisdiccionales se distinguen de los administrativos, en que los primeros se tramitan ante el tribunal de justicias, y los segundos ante las propias autoridades administrativas; su decisión es parte de sus funciones de naturaleza administrativa.

**Recurso ante la misma autoridad.** Recurso no reglado, corresponde deducirlo ante la misma autoridad que dicta el acto que se impugna. Su interposición no suspende términos de recursos reglados en el caso que existan.

---

<sup>346</sup> Página 471

<sup>347</sup> *Idem*

<sup>348</sup> Página 471

<sup>349</sup> Página 472

**Recurso improcedente.** En muchas de las ocasiones en que se interpone un recurso, éste resulta improcedente por haberse promovido fuera de término, adolecer de fallas formales, impugnar decisiones definitivas, etc. El Ejecutivo puede rechazar el recurso por los defectos aludidos, o bien pronunciarse sobre la cuestión de fondo abordada por el recurso.<sup>350</sup>

## **36. Los seguros sociales**

### **36.1 Antecedentes**

Se considera que el seguro social representa un avance de la previsión social porque se aplica también a la familia del trabajador. Esta institución tiene como origen la relación de trabajo misma, y las medidas que a través de ella se pongan enmarca busca, igual que el derecho del trabajo, elevar las condiciones de vida de la clases trabajadora, con mayor at encima los problemas de la salud o, incluso, para hacer frente a los vaivenes económicos del capitalismo.<sup>351</sup>

### **36.2 El seguro social en México**

La idea del seguro social estaba contenida en la Constitución de 1917, pero hasta 1934 se inicio la elaboración de proyectos para materializar en nuestra legislación una ley de seguro social.

Bases generales: riesgos asegurables dentro del seguro social, campo de aplicación, campo de aplicación inmediata, seguro obligatorio y seguro facultativo, instituto único, instituto mixto, aportaciones, cesantía, rentas y transitorio.

El proyecto de la Ley del Seguro Social fue aprobado por el presidente Ávila Camacho y enviado al Congreso, en donde fue discutido y aprobado en diciembre de 1942. Se publicó en el Diario Oficial del 19 de enero de 1943.<sup>352</sup>

### **36.3 Características**

**Definición:** es la parte de la previsión social obligatoria bajo la administración y vigilancia del Estado que tiende a prevenir o compensar a los trabajadores por la pérdida o disminución de su capacidad de ganancia por los riesgos naturales y sociales a que están expuestos.

**Naturaleza:** fue creado como un servicio publico, porque la continuidad y regularidad de las prestaciones que de acuerdo con la ley le corresponde otorgar hacen necesario que el Estado las garantice como una función propia, aunque descentralizadas por servicio.

**Obligatoriedad:** deriva de la necesidad financiera del servicio. Esta misma obligatoriedad hace que las personas en la situación que describen los supuestos previstos por la ley pasen a ser sujetos del régimen en forma automática desde el establecimiento de servicio, aun en contra de su voluntad.

**Descentralización:** el Ejecutivo administra en dos sistemas distintos: centralización y descentralización. La centralización consiste en una labor realizada por un conjunto de secretarías y departamentos autónomos. La

<sup>350</sup> Páginas 473 y 474

<sup>351</sup> Página 376

<sup>352</sup> Páginas 477, 478 y 479



descentralización, en cambio, consiste en confiar la realización de algunas actividades administrativas a órganos que guardan con la administración central una relación que no es de jerarquía.<sup>353</sup>

#### **36.4 Sujetos del seguro social**

Son los beneficiarios, hay sujetos activos (son los que cotizan con aportes para el funcionamiento de la institución aseguradora) y pasivos (son las personas que en calidad de beneficiarios dependiente es de algún sujeto activo únicamente obtienen beneficios).<sup>354</sup>

#### **36.5 Cotizaciones**

El régimen financiero de los seguros sociales está basado en las cotizaciones que por ley hacen los trabajadores, los patrones y el Estado. Las cotizaciones varían según la rama del seguro.<sup>355</sup>

#### **36.6 Principales órganos de la institución**

**Asamblea General:** autoridad máxima, integrada por 30 miembros, 10 del sector obrero, 10 al patronal y 10 designados por el Estado. El cargo dura seis años. Su función es discutir para su aprobación o modificación el estado de los ingresos y gastos de la institución.

**Consejo Técnico:** segunda autoridad en orden jerárquico, integrado por 12 miembros, cuatro de ellos del sector obrero, 4 del patronal y cuatro propuestos por el Poder Ejecutivo. Será el representante legal y administrador del Instituto.

**Comisión de Vigilancia:** integrada por seis miembros, dos por cada sector, sus facultades serán fijadas por el Legislativo.

**Director General:** nombrado por el Presidente de la República, sus atribuciones son las de mayor relevancia en la función administrativa de la institución.<sup>356</sup>

#### **36.7 Ramas del seguro social**

**Régimen obligatorio:** Obligación patronal la afiliación de los trabajadores. Comprende los seguros por: riesgos de trabajo, enfermedades y maternidad, invalidez y vida, retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, guarderías y prestaciones sociales.<sup>357</sup>

#### **36.8 Tendencia privatizadora social**

**Privatización:** es la transferencia parcial o total de propiedad o de servicios del Estado hacia el sector privado. La crisis económica ha llegado a los seguros sociales porque la idea de seguro social es una idea económica, no social. Varios

---

<sup>353</sup> Páginas 479 y 480

<sup>354</sup> Página 480

<sup>355</sup> *Idem*

<sup>356</sup> Páginas 481, 482 y 483

<sup>357</sup> Página 483

factores han influido para que el seguro social sea de los afectados por limitaciones económicas, que hacen variar o incumplir los programas.<sup>358</sup>

---

<sup>358</sup> Página 492

**Bibliografía**

Derecho del Trabajo

Miguel Bermúdez Cisneros

Oxford University Press

Sexta reimpresión: México, 2007

ISBN 978-970-613-507-0