

Derecho laboral |

RODOLFO GOMEZ ARANDA

Red Tercer Milenio

DERECHO LABORAL I

DERECHO LABORAL I

RODOLFO GOMEZ ARANDA

RED TERCER MILENIO



AVISO LEGAL

Derechos Reservados © 2012, por RED TERCER MILENIO S.C.

Viveros de Asís 96, Col. Viveros de la Loma, Tlalnepantla, C.P. 54080, Estado de México.

Prohibida la reproducción parcial o total por cualquier medio, sin la autorización por escrito del titular de los derechos.

Datos para catalogación bibliográfica

Rodolfo Gómez Aranda

Derecho laboral I

ISBN 978-607-733-127-8

Primera edición: 2012

DIRECTORIO

Bárbara Jean Mair Rowberry
Directora General

Rafael Campos Hernández
Director Académico Corporativo

Jesús Andrés Carranza Castellanos
Director Corporativo de Administración

Héctor Raúl Gutiérrez Zamora Ferreira
Director Corporativo de Finanzas

Ximena Montes Edgar
Directora Corporativo de Expansión y Proyectos

ÍNDICE

Introducción	6
Mapa conceptual	7
Unidad 1 Derecho laboral	8
Mapa conceptual	9
Introducción	10
1.1. Definición del derecho del trabajo	11
1.1.1. Elementos de la definición de trabajo	12
1.2 Naturaleza jurídica del derecho del trabajo	13
1.2.1. Artículo 5to constitucional	15
1.2.2. Artículo 123 constitucional	16
1.3. Diferentes denominaciones del derecho del trabajo	17
1.4. Concepto del derecho social como rama del derecho laboral	19
1.5. Clasificación del derecho laboral para su estudio	20
1.5.1. Derecho individual de trabajo	21
1.5.2. Derecho colectivo de trabajo	21
1.5.3. Derecho de la seguridad social	22
1.5.4. Derecho procesal laboral	23
Autoevaluación	24
Unidad 2. Formación histórica del derecho del trabajo en Europa	26
Mapa conceptual	27
Introducción	28
2.1. Factores que determinaron el surgimiento del derecho del trabajo.	29
2.2. La revolución industrial inglesa	30
2.3. La constitución de Weimar	33
2.4. Ley Chapelier	35
2.5. La revolución francesa	36
2.6. La declaración universal de los derechos del hombre	37

Autoevaluación	40
Unidad 3. Formación histórica del derecho del trabajo en México	43
Mapa conceptual	44
Introducción	45
3.1. Durante la colonia	46
3.2. México independiente	47
3.3. Las huelgas de cananea y rio blanco	49
3.4. La casa del obrero mundial	50
3.5. La revolución mexicana	51
3.6. Evolución del artículo 123 constitucional	52
Autoevaluación	56
Unidad 4. Fuentes, interpretación y principios rectores del derecho del trabajo	59
Mapa conceptual	60
Introducción	61
4.1. Concepto de fuente y sus diversos tipos	62
4.2. Las fuentes del derecho del trabajo en México	62
4.3. Diversos tipos de interpretación	64
4.4. Interpretación de las normas laborales	65
4.5. Los principios rectores del derecho de trabajo	66
Autoevaluación	68
Unidad 5. Sujetos del derecho del trabajo	70
Mapa conceptual	71
Introducción	72
5.1. Los sujetos individuales	73
5.1.1. Capaces e incapaces	74
5.2. Los sujetos colectivos	75
Autoevaluación	76

Unidad 6. La relación de trabajo y el contrato individual del trabajo	78
Mapa conceptual	79
Introducción	80
6.1. Concepto de relación de trabajo y de contrato individual	81
6.2. Elementos de la relación de trabajo	82
6.3. Elementos del contrato individual de trabajo	83
6.4. Tipos de contrato	84
Autoevaluación	85
Unidad 7. La reciprocidad de derechos y obligaciones entre el trabajador y el patrón	87
Mapa conceptual	88
Introducción	89
7.1. Derechos de los trabajadores	90
7.2. Obligaciones y prohibiciones de los trabajadores	92
7.3. Derechos de los patrones	94
7.4. Obligaciones y prohibiciones de los patrones	95
Autoevaluación	99
Unidad 8. Condiciones de trabajo	102
Mapa conceptual	103
Introducción	104
8.1. Jornada de trabajo, concepto, duración y clasificación	105
8.2. Días de descanso, vacaciones y prima vacacional	106
8.3. Salario, concepto y diferentes clases de salario	108
8.4. Integración del salario	110
8.5. Normas protectoras del salario	110
8.6. Naturaleza jurídica del salario	111
Autoevaluación	113

Unidad 9. Suspensión, rescisión, separación y terminación de la relación de trabajo	115
Mapa conceptual	116
Introducción	117
9.1. Concepto y causas de los efectos de la suspensión de la relación de trabajo	118
9.2. Concepto de rescisión de la relación de trabajo	119
9.2.1. Despido justificado: causales	120
9.2.2. Efectos de la rescisión: liquidación e indemnización	122
9.3. Concepto de separación del trabajador de su labor	123
9.3.1 Separación justificada: causales	123
9.4. Concepto de terminación de la relación de trabajo	124
9.5 Causas de terminación	125
Autoevaluación	127
Unidad 10. Autoridades de derecho de trabajo en México y la OIT	129
Mapa conceptual	130
Introducción	131
10.1. Juntas de conciliación y arbitraje (local)	132
10.2. Juntas de conciliación y arbitraje (federal)	132
10.3 Secretaria de trabajo y previsión social	133
10.4. Procuraduría de la defensa del trabajador	134
10.5. Organización internacional del trabajo	135
Autoevaluación	136
<i>Bibliografía</i>	138
<i>Glosario</i>	139

INTRODUCCIÓN

El propósito general del libro *Derecho laboral I*, pretende que el alumno conozca las características generales y específicas del derecho del trabajo como rama del Derecho Social. Así como diferenciar los derechos y obligaciones de los trabajadores y las condiciones de trabajo. También conocerá las características de las autoridades de trabajo y sus funciones.

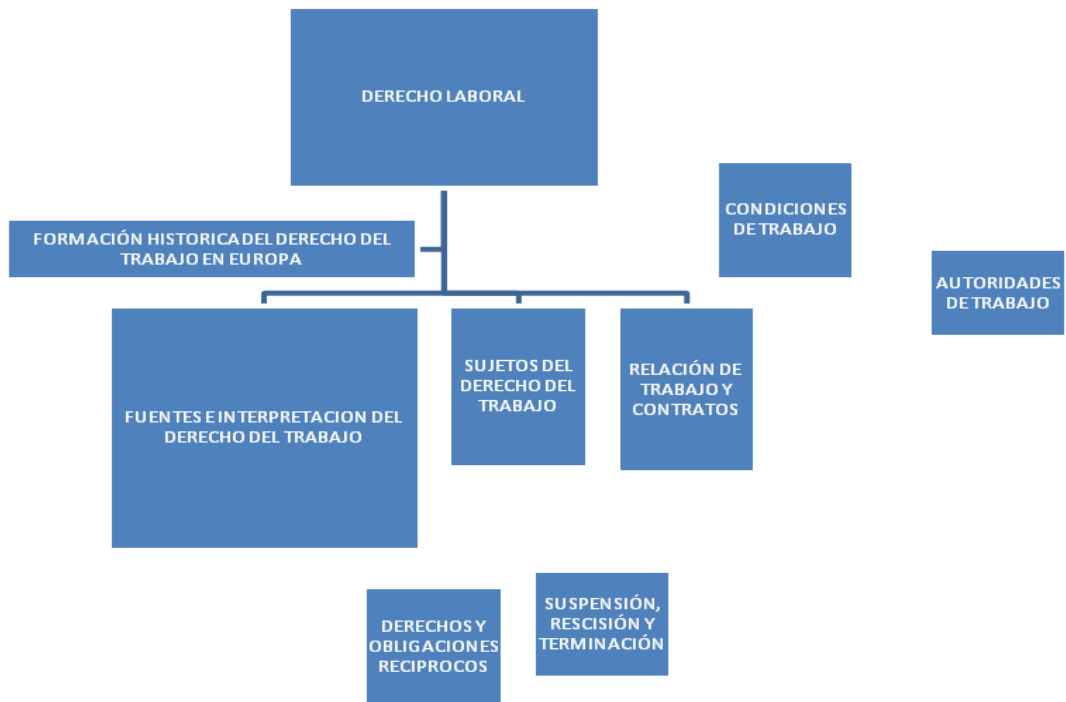
En este libro se tratarán los elementos generales y específicos del derecho laboral, como la definición que pretende servir de concepto de la materia, al mostrar sus elementos directos/objetivos e indirectos/subjetivos.

También se mostrará cómo los movimientos europeos han servido de inspiración para el nacimiento de materia estructural en México. Ideas como las que propiciaron la revolución industrial francesa e inglesa, que por su propia naturaleza entrañaron revoluciones sociales, políticas y económicas: factores determinantes para la formulación normativa del derecho laboral.

Sin olvidar, por supuesto, el estudio evolutivo del derecho laboral en México aunque tardío, importante a la hora de entender la vida del artículo 123 constitucional, que regula las condiciones de trabajo.

El presente trabajo será para el lector una guía, que le servirá para profundizar en los contenidos de esta asignatura, que forman hoy en día los pilares de las luchas sociales sindicales del mundo.

MAPA CONCEPTUAL



UNIDAD 1

DERECHO LABORAL

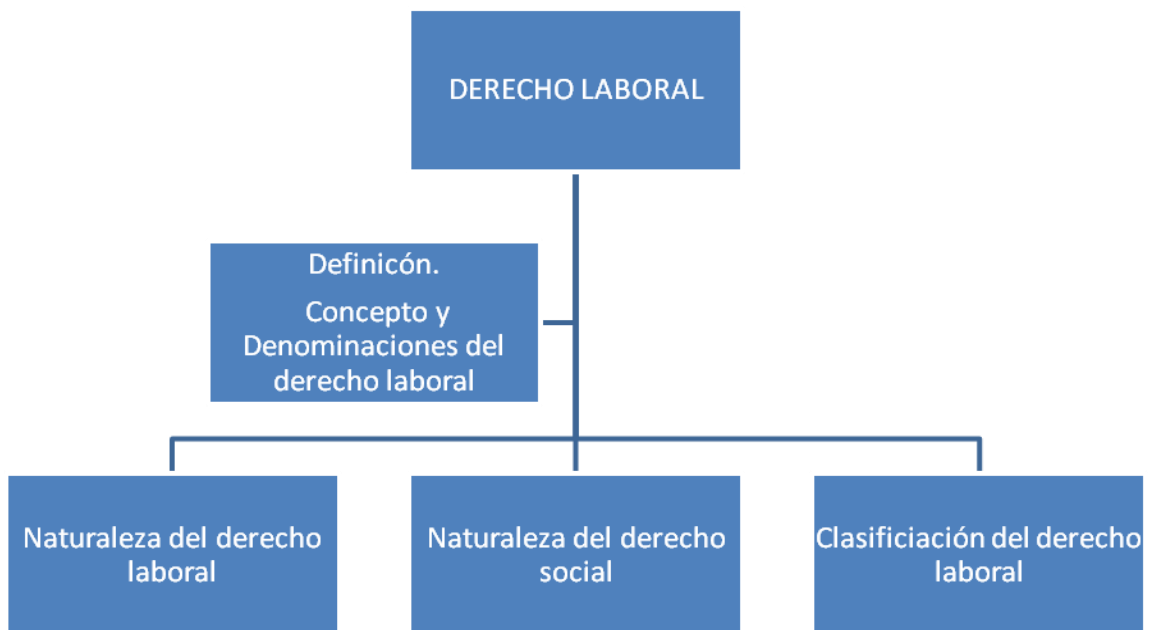
OBJETIVO

Explicar las generalidades de la materia laboral, identificando su naturaleza jurídica y su clasificación.

TEMARIO

1. DERECHO LABORAL
 - 1.1 DEFINICIÓN DEL DERECHO DEL TRABAJO
 - 1.1.1 *Elementos de la definición del trabajo*
 - 1.2 NATURALEZA JURÍDICA DEL DERECHO DEL TRABAJO
 - 1.2.1. *Artículo 5to constitucional*
 - 1.2.2. Artículo 123 constitucional
 - 1.3. DIFERENTES DENOMINACIONES DEL DERECHO DEL TRABAJO
 - 1.4. CONCEPTO DEL DERECHO SOCIAL COMO RAMA DEL DERECHO LABORAL
 - 1.5. CLASIFICACIÓN DEL DERECHO LABORAL PARA SU ESTUDIO
 - 1.5.1. *Derecho individual de trabajo*
 - 1.5.2. *Derecho colectivo de trabajo*
 - 1.5.3. *Derecho de la seguridad social*
 - 1.5.4. *Derecho procesal laboral*

MAPA CONCEPTUAL



INTRODUCCIÓN

En la presente unidad se abordarán temas relacionados con la construcción de la definición del derecho laboral con algunos elementos que permitan descubrir su naturaleza y al mismo tiempo su división, vale la pena aclarar que ningún otro autor divide al derecho laboral para su estudio como se hace ahora.

1.1 DEFINICIÓN DEL DERECHO DEL TRABAJO

Para tener una idea clara sobre el derecho del trabajo es necesario partir de sus características generales, quienes permitirán al estudioso del derecho de forma estructural descubrir el objeto, finalidad, naturaleza y alcances jurídicos de esta área.

Algunos autores mexicanos han definido de manera clara al derecho del trabajo, analizando las características esenciales, como los siguientes:

El maestro de la Cueva dice que “el derecho del trabajo en su aceptación más amplia, se entiende como una congerie de normas que, a cambio del trabajo humano intentan realizar el derecho del hombre a una existencia que sea digna de la persona humana”.¹

En este sentido Trueba Urbina define al derecho del trabajo como “el conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales e intelectuales, para la realización de su destino histórico: socializar la vida humana”.²

Asimismo el maestro Alfredo Sánchez Alvarado expresa que “derecho del trabajo es el conjunto de principios y normas que regulan en sus aspectos, individual y colectivo, las relaciones entre trabajadores y patrones; entre trabajadores entre sí y entre patrones entre sí, mediante la intervención del estado, con el objeto de tutelar a todo aquel que preste un servicio subordinado, y permitirle vivir en condiciones dignas, que como ser humano le corresponden para que pueda alcanzar su destino”.³

Por último una de las aportaciones con mayor lucidez la expresa el maestro Néstor de Buen Lozano quien dice al respecto que “derecho del trabajo es un conjunto de normas relativas a las relaciones que directa o indirectamente derivan de la prestación libre, subordinada y remunerada, de servicios personales, y cuya función es producir el equilibrio de los factores en juego mediante la realización de la justicia social”.⁴

¹ De la Cueva, Mario, Dávalos, José, *Derecho individual de trabajo*, Porrúa, 2003, pág. 39

² Trueba Urbina, Alberto Mario, Dávalos, José, *Derecho individual de trabajo*, Porrúa, 2003, pág. 39.

³ Sánchez Alvarado, Alfredo, Dávalos, José, *Derecho individual de trabajo*, Porrúa, 2003, pág. 39.

⁴ De Buen Lozano, Néstor, *Derecho del trabajo I*, Porrúa, 2000, pág. 131.

Nótese que las definiciones de Alfredo Sánchez Alvarado y Néstor de Buen Lozano son las más acertadas: el primero dice que la relación obrero patronal en los aspectos individual y colectivo, y en la tutela del Estado para lograr el equilibrio de los derechos y obligaciones recíprocas, nacen de la relación laboral; el segundo señala que la prestación del servicio debe ser libre, subordinada y remunerada, de servicios personales, además de que la función es producir el equilibrio de los factores en juego mediante la realización de la justicia social: eje fundamental del derecho laboral.

En síntesis podemos decir que el derecho del trabajo es el conjunto de normas jurídicas que regulan las relaciones obrero patronal, individual y colectivo, que tienen por objeto conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones de trabajo.

1.1.1 Elementos de la definición del trabajo

Los elementos de la definición del trabajo se deben de entender como aquellas partes que unen un solo componente o un todo, es decir que justifican su estudio sistemático. El maestro Néstor de Buen Lozano los aborda de la siguiente manera:

a) El trabajo, objeto del derecho laboral, constituye un derecho y un deber social.

b) En el hombre, como sujeto del derecho laboral, importa fundamentalmente, la vida, la salud, la libertad y la dignidad, y que alcance un nivel económico decoroso para él y su familia.

c) La relación obrero patronal es la necesidad recíproca de los actores del derecho del trabajo: el trabajador y el patrón. El primero dueño de su fuerza de trabajo y el segundo dueño de los medios de producción.

d) Las normas laborales son protectoras de los trabajadores, salvo en las relaciones colectivas.

e) El derecho del trabajo, como disciplina jurídica, está integrada fundamentalmente pero no exclusivamente, por normas de carácter social.

f) El derecho del trabajo es un derecho autónomo, especial y normal.

g) Las normas que integran el derecho laboral tienen, respecto de los trabajadores, un carácter irrenunciable e imperativo.

h) Las normas del derecho laboral integran, en lo general, un conjunto de beneficios mínimos y responsabilidades máximas a los trabajadores. En cuanto a su participación en las utilidades de la empresa y en el derecho de obtener casas habitación.

i) El derecho laboral consagra determinadas garantías a la clase patronal, como son el derecho del integrar sindicatos, asociaciones profesionales, etc., El derecho del paro y, fundamentalmente, el derecho a que el capital tenga un interés razonable, y que las utilidades que reporte puedan reinvertirse o dividirse entre los dueños del capital.

j) En el caso actual del derecho laboral mexicano, impacta el desarrollo económico del país.⁵

ACTIVIDAD DE APRENDIZAJE

Elaborar un reporte en donde se concentren las ideas de los distintos autores sobre la definición del derecho laboral, que tratamos en este capítulo.

1.2. NATURALEZA DEL DERECHO DEL TRABAJO

Cuando se habla sobre la naturaleza del derecho del trabajo se evoca al mismo tiempo su origen. El artículo 123 constitucional es el umbral del derecho laboral en México, que tiene su punto de partida en la explotación del hombre quien intercambia su fuerza de trabajo para mantener su existencia: lucha consigo por su libertad económica con el objetivo de transformar la sociedad capitalista.

La naturaleza del derecho del trabajo también versa sobre su ubicación dentro del derecho público, privado o social.

⁵ *Ibidem.*, pág. 46

Del derecho público y privado: se dice que se ésta frente a un derecho público cuando se tutela un derecho no patrimonial, y cuando se tutela un derecho patrimonial, se está frente a normas del derecho privado. Aunque hay que recordar que no todos los derechos patrimoniales son de derecho público.

Hay autores que sostienen, entre ellos José Dávalos, que es necesario ver el

plano en que se encuentran los sujetos de la relación jurídica, para poder distinguir si la norma que los rige es de derecho público o privado; si los sujetos se encuentran en el mismo plano, se ésta frente a una norma de derecho privado; es decir una relación de coordinación; si uno de los sujetos de la relación está en un plano de superioridad, se está frente a una norma de derecho público.⁶

Pero puede ocurrir que los sujetos de la relación estén en un plano de igualdad y sin embargo, las normas que los rigen son de derecho público, por ejemplo los tratados internacionales.

Otro criterio importante, es el de la naturaleza de la norma porque si una de las partes impone a la otra las condiciones del contrato, se está frente a normas del derecho público; pero si las partes tienen dificultades para discutir las condiciones o normas reguladoras del contrato, se está frente al derecho privado.

Mientras que la ubicación del derecho laboral se encuentra en el derecho social puesto que éste último es producto de una moral colectiva. Corresponde a un distinto tipo de hombre: la imagen del hombre sujeto a vínculos sociales; el hombre colectivo es la base del derecho social.

“Para Radbruch la idea central que sustenta al derecho social no es la idea de la igualdad de las personas, sino la nivelación de las desigualdades que entre ellas existen; la igualdad deja de ser, así, punto de partida del derecho, para convertirse en meta o aspiración del orden jurídico”.⁷

⁶ Dávalos, José, *Derecho Individual de trabajo*, pág. 26

⁷ *Ibidem.*, pág. 27

ACTIVIDAD DE APRENDIZAJE

Elaborar un mapa conceptual puntualizando las características de la naturaleza del derecho laboral (su nacimiento normativo y regulatorio).

1.2.1. Artículo 5to constitucional

El artículo 5to. de la Constitución de los Estados Unidos Mexicanos funda y origina la regulación del trabajo en sí, al determinar su autorización y libertad de realización. Entendido a su vez como la mejor manera en la que todo individuo puede desarrollar sus capacidades con el afán de procurar satisfacer sus necesidades primarias y, de tal manera, contribuir al desarrollo económico de México.

En su cuerpo dice lo siguiente:

a ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos. El ejercicio de esta libertad sólo podrá vedarse por determinación judicial, cuando se ataquen los derechos de terceros, o por resolución gubernativa, dictada en los términos que marque la ley, cuando se ofendan los derechos de la sociedad. Nadie puede ser privado del producto de su trabajo, sino por resolución judicial.⁸

Por un lado este artículo dice que a nadie se le podrá impedir que se dedique a la profesión u oficio que mejor le parezca, pero siempre y cuando sea lícito. La licitud siempre va estar condicionada a lo permitido por el derecho, sin olvidar que lo que no está permitido por el derecho a su vez constituye un delito o una conducta contraria a las normas o leyes. Y por otro, a nadie se le privará del producto de su trabajo; es decir no se puede pagar con especie o no pagar por la prestación de los servicios.

⁸ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Edysis, pág. 10

ACTIVIDAD DE APRENDIZAJE

Elaborar un análisis por escrito (mínimo dos cuartilla) donde se incluyan las etapas sobre el contenido del artículo 5to. Constitucional, que consagra una de las garantías individuales y sociales del trabajo.

1.2.2. Artículo 123 constitucional

Para muchos autores el artículo 123 de la Constitución de los Estados Unidos Mexicanos, es una de las garantías sociales más importantes para el trabajador, puesto que en él descansa el origen normativo del derecho del trabajo. No solamente al referirse al trabajador, sino de todos los derechos y obligaciones que adquiere en tal función.

El artículo 123 constitucional constituye la parte del género normativo laboral, según la versión de la doctrina mexicana éste funda teórica y normativamente la Ley Federal de Trabajo, quien es la ley general que regula en especie al derecho del trabajo. Entendido como la ley que regula la relación entre el trabajador y el patrón en todo lo concerniente al trabajo.

De tal manera que el artículo 123 indica que toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil, por lo que se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la ley.⁹

Continúa mencionando la ley que el congreso de la unión, sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo que rijan entre los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y en general todo contrato de trabajo, así como entre los poderes de la unión, el gobierno del distrito federal y sus trabajadores.

Lo anterior se expresa en los párrafos 1, 2, 3 y 79 por referirse a los dos apartados en los que se encuentra dividida la Ley Federal del Trabajo *A* y *B*. El primero relativo a la regulación de la relación laboral entre los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo y el segundo entre los poderes de la unión, el gobierno del distrito federal y sus trabajadores.

⁹ *Ibidem.*, pág. 34.

Se aclara que en ambos apartados se habla de forma general y específica de los derechos y obligaciones, prestaciones que todo trabajador debe tener con motivo de la prestación del servicio.

ACTIVIDAD DE APRENDIZAJE

Elaborar un mapa conceptual del artículo 123 constitucional: puntualizar las características generales de las condiciones de trabajo.

1.3. DIFERENTES DENOMINACIONES DEL DERECHO DEL TRABAJO

A lo largo del tratamiento histórico de la materia, han surgido distintas denominaciones que intentaron explicar el contenido histórico del derecho laboral. Han sido diversas las denominaciones propuestas, pero ninguna de ellas ha quedado a salvo de imperfecciones, aunque unas más que otras, a continuación se señalan las siguientes:

1. LEGISLACIÓN INDUSTRIAL. Este fue el primer nombre que se le atribuyó a la materia; este es su principal atributo; “su origen se explica por la época en la que surgió, ya que en ella empezó a nacer el poder de las industrias y el consecuente malestar obrero”.¹⁰

Esta denominación fue utilizada principalmente por los juristas franceses como *Capitant*. Pero ha sido destacada porque, por un lado, resulta demasiado restringida, ya que sólo contempla un aspecto de la disciplina a las normas emanadas del proceso legislativo y desatiende a las provenientes de otras fuentes, como la jurisprudencia, la doctrina y la contratación colectiva; además porque solamente contempla a la industria al olvidarse de la actividad mercantil y agrícola.

Por otro lado, porque acoge materias totalmente ajenas como son las patentes, las marcas, los modelos industriales y los nombres comerciales, que actualmente son objeto del derecho mercantil.

¹⁰ Dávalos, José, *op. cit.*, pág. 36.

2. DERECHO OBRERO. Tomando en cuenta que el derecho laboral surgió por las exigencias propias del obrerismo y por constituir los obreros el objeto cardinal de su preocupación muchos autores la han llamado derecho obrero.

Se rechaza esta denominación porque sus alcances son muy limitados, ya que de su misma letra se desprende que únicamente hace referencia al trabajo desarrollado por el trabajador de las fábricas, comúnmente llamado obrero o, cuando más, a quienes despliegan un trabajo manual, y hacen a un lado otro tipo de actividades también contempladas en la legislación.

3. DERECHO SOCIAL. Todo derecho social se le ha considerado como derecho de clase. El derecho social implica otras disciplinas delimitadas a la perfección como el derecho agrario y el de la seguridad social. Se considera una denominación muy amplia, ya que todo derecho tiene el carácter de social, sin embargo, existe una nueva corriente que considera que el derecho social es una rama independiente del derecho público y del privado, siendo en consecuencia el derecho social el género y el derecho del trabajo la especie.

4. DERECHO LABORAL. Esta es la denominación que ha tenido mayor aceptación, incluso se ha llegado a utilizar como sinónimo del vocablo derecho del trabajo, pues ambos términos tienen el mismo significado, por lo que si se tuviera que decidir por alguno, sería lo más prudente declinar por el segundo, pues ese nombre se ha venido utilizando en la legislación.

5. DERECHO DEL TRABAJO. Esta es considerada la denominación de mayor amplitud para la materia, ya que contiene cualquier fenómeno de trabajo, es decir, bajo esta denominación pueden implicarse todas las relaciones laborales.

Existen otro tipo de denominaciones en base a los nuevos aportes de la rama del derecho laboral como son: derecho social del trabajo, derecho económico-social y derecho de los trabajadores.

ACTIVIDAD DE APRENDIZAJE

Elaborar un reporte de lectura donde analizará el alumno las diversas denominaciones de la materia.

1.4. CONCEPTO DEL DERECHO SOCIAL COMO RAMA DEL DERECHO LABORAL

La idea del derecho social del trabajo materializada en un concepto entraña los elementos de relación del trabajo, el esfuerzo humano aplicado a la producción de la riqueza. Además de que el trabajo supone una actividad humana social, el trabajo tiende a la producción de riqueza, pero ésta debe de ser social; es decir que debe beneficiar a la clase más desprotegida que es la clase trabajadora.¹¹

Por lo siguiente, se debe entender conceptualmente al derecho laboral como el conjunto de normas impero atributivas que regulan las relaciones entre el trabajador y el patrón tanto en su aspecto individual como colectivo con el propósito de alcanzar un equilibrio social.

La primera idea del concepto plantea la regulación impero atributiva entre el trabajador y el patrón; esto quiere decir que en la relación de trabajo de estos sujetos nacen derechos y obligaciones recíprocos, por ejemplo: el trabajador tiene el derecho de cobrar su salario por la prestación de su servicio, mientras que el patrón tiene el derecho de recibir el beneficio de esta labor por parte del trabajador y viceversa. Se está entonces en la misma posibilidad de derechos y obligaciones de los que intervienen en la relación de trabajo.

La segunda idea dice que el trabajador, en base a ley federal de trabajo, es la persona física que presta un trabajo subordinado, de manera personal, mientras que el patrón es la persona física o moral que se ve obligado al pago de un salario a cuenta de la prestación de ese servicio personal subordinado.

Todo concepto innegablemente tendrá siempre que ser construido por las características esenciales del derecho laboral que son: trabajador, patrón, relación laboral, derecho y obligaciones recíprocos, prestaciones y medios de seguridad social. Éstos últimos entendidos como los promotores del equilibrio de las fuerzas productivas.

¹¹ *Ibidem.*,pág. 45

ACTIVIDAD DE APRENDIZAJE

Elaborar una lectura comentada de la naturaleza social del derecho laboral como rama social del trabajo.

1.5. CLASIFICACIÓN DEL DERECHO LABORAL PARA SU ESTUDIO

El derecho tiene como característica esencial su diversidad de ramas, quienes se fundan y regulan en base a su sistematicidad normativa, en cada una de ellas, por la naturaleza a su vez, encuentran subdivisión para una mejor comprensión o para una simple ubicación.

Por esto el derecho laboral no escapa a esta división, su estudio se divide en: Derecho Individual del trabajo, Derecho Colectivo del trabajo, Derecho de la seguridad Social y Derecho procesal del trabajo.

El primero se ocupa de las relaciones de los sujetos individualmente considerados, por un lado el trabajador y por otro el patrón. El segundo: se ocupa de las relaciones de los sujetos colectivos: por un lado los sindicatos y por otro las cámaras empresariales representante de los patrones.

La tercera rama es de mucha importancia porque establece que el Estado para erradicar la necesidad y asegurar a cualquier ciudadano la obtención de ingresos para su subsistencia y su salud, se basa en el reparto igualitario de la renta nacional y emplea como su instrumento las prestaciones del Seguro Social, que aportan los trabajadores, los patrones y el Estado, para que los trabajadores se amparen contra riesgos sociales y profesionales, lo que les permite hacer frente a situaciones de desempleo al facilitar su sostenimiento y el de su familia.

Y la cuarta es un conjunto de reglas y procedimientos que tienen como objetivo regular la tramitación de juicios donde las partes y la Junta de Conciliación y Arbitraje deben acudir para obtener un laudo justo.

ACTIVIDAD DE APRENDIZAJE

Elaborar un cuadro sinóptico que contenga la clasificación del Derecho Laboral para su estudio.

1.5.1 Derecho individual del trabajo

El derecho, como producto social, se desarrolla precisamente en los medios humanos más numerosos de intenso dinamismo, siendo así los individuos actores reales en la vida del derecho, bien para crear las normas, para acatarlas o para contribuir a su transformación o al nacimiento de otras nuevas según lo van reclamando las exigencias de la misma.¹²

Con este sentido se entraba al concepto y objeto del derecho individual de trabajo. Por derecho individual de trabajo se entiende al conjunto de normas que regulan la relación individual de trabajo entre un sujeto llamado trabajador y otro denominado patrón. En un sentido histórico se habla entre el dueño de la fuerza de trabajo y el dueño de los medios de producción.

El objeto del derecho individual del trabajo es regular las condiciones individuales del contrato de trabajo, éste que puede según la ley reglamentaria ser verbal, escrito o tácito. Todo para lograr la finalidad última del derecho individual del trabajo “el equilibrio de las fuerzas”, tanto de trabajo como de producción.

ACTIVIDAD DE APRENDIZAJE

Elaborar un control de lectura sobre las características del derecho individual del trabajo.

1.5.2. Derecho colectivo del trabajo

“El derecho colectivo, o también llamado derecho sindical, surge por la incipiente necesidad de protección de las masas proletarias. Que históricamente se han encontrado en desigualdad con el dueño de los medios de producción.”¹³

El derecho colectivo de trabajo es un derecho que concierne a los grupos sociales. Está inspirado en la idea social comunitaria que reconoce el derecho a la existencia de grupos sociales y, es en consecuencia de un principio existencial de garantías en defensa de grupos obreros.

¹² Guerreño Euquerio, *Derecho laboral*, 2003. pág. 19.

¹³ *Ibidem.*, pág. 32

Se convierte en un correctivo de la situación de inferioridad del trabajador frente al patrón y busca conseguir el equilibrio al colocar a los trabajadores ante el patrón o patrones en igualdad para el acuerdo de las condiciones. Considera lícito el empleo de medios de acción directa como el contrato colectivo de trabajo, el contrato de ley y el sindicato propiamente dicho. Además propicia la solución de los conflictos de intereses colectivos de manera pacífica para la obtención de un estado de armonía laboral.

Igualmente, acepta la presencia de una nueva fuente del derecho: los convenios colectivos del trabajo, consagrándose una garantía de la libertad, razón por la que en México existe una regulación específica para la conformación de sindicatos, y la formalización de los contratos colectivos y los contratos de ley plasmada en la Ley Federal del Trabajo.

ACTIVIDAD DE APRENDIZAJE

Elaborar un resumen sobre el Derecho Colectivo del Trabajo.

1.5.3. Derecho de la seguridad social

El tratamiento del derecho de la seguridad social nace de los avances de derecho individual del trabajo a derecho colectivo. Son diversos los autores quienes destacan que el derecho de la seguridad social surgió como producto del sindicalismo en el mundo.

Por derecho de la seguridad social se entiende el conjunto de normas que regulan el derecho a la salud, asistencia médica, protección de los medios de subsistencia y servicios necesarios para el desarrollo de las capacidades de los trabajadores, entre los éstos y los organismos de seguridad social.

La ley del seguro social expresa de forma firme lo antes dicho, en el artículo 2do. “La seguridad social tiene por finalidad garantizar el derecho humano a la salud, la asistencia médica, la protección de los medios de subsistencia y los servicios necesarios para el bienestar individual y colectivo”.¹⁴

¹⁴ Ley del Seguro Social, Edysis 2010, pág. 3.

En conclusión, la seguridad social es la herramienta jurídica y económica que instituye el Estado para erradicar la necesidad y asegurar a todo ciudadano los ingresos necesarios para subsistir y mantener su salud, a través del reparto objetivo de la renta nacional y por medio de aportaciones al Seguro Social, al que asisten los patrones, los trabajadores y el Estado, quedando los trabajadores consecuentemente amparados contra riesgos profesionales o sociales.

ACTIVIDAD DE APRENDIZAJE

Elaborar un análisis de la información por escrito, mínimo dos cuartilla, que incluya las etapas del análisis.

1.5.4. Derecho procesal de trabajo

“La doctrina mexicana sostiene que el derecho procesal del trabajo tiene como objetivo primordial resolver los conflictos de trabajo mediante una resolución que en materia laboral se conoce como laudo”.¹⁵

A partir de esta idea se dice que el derecho procesal del trabajo es un conjunto de reglas y de procedimientos que regulan la tramitación de juicios; o bien las distintas etapas de un método por medio del cual los órganos jurisdiccionales laborales o autoridades acceden a la justicia, donde las partes y el árbitro obtienen una sentencia justa que, como se sabe en materia laboral, adquiere el nombre de laudo.

Esto por ser una decisión de un órgano tripartito, compuesto por representantes del trabajador, del patrón y del gobierno.

En general esta es la manera en la que se divide el derecho del trabajo para su estudio. Y es importante aclarar que el conocimiento de estas ramas del derecho laboral se conocerá de forma ascendente.

ACTIVIDAD DE APRENDIZAJE

Elaborar en una cuartilla, por escrito o en diapositivas un mapa comparativo.

¹⁵ De Buen, Lozano Néstor, *op. cit.* pág. 128.

AUTOEVALUACIÓN

1. ¿Qué características posee la definición del derecho del trabajo?
2. ¿En qué consiste la naturaleza del derecho laboral?
3. ¿De qué trata el artículo 123 constitucional?
4. ¿De qué trata el artículo 5to constitucional en relación al derecho laboral?
5. ¿Cuáles son las distintas denominaciones del derecho laboral?

RESPUESTAS

1. Un conjunto de normas referentes a los vínculos que, directa o indirectamente, proceden de la prestación libre, disciplinada y gratificada de servicios particulares, cuya utilidad es producir el equilibrio de los elementos en juego por razón de la obtención de la justicia social.
2. Se refiere a su origen, el cual se encuentra fincado en el Derecho Constitucional, específicamente en el artículo 123 constitucional.
3. Constituye una de las garantías sociales más importantes para los trabajadores en nuestro país, puesto que en él se encuentra contenido el fundamento normativo del derecho laboral en México, estatuyendo derechos y obligaciones para los trabajadores.
4. Es el fundamento y origen del derecho del trabajo, ya que determina la autorización y la libertad para realizarlo.
5. Legislación industrial,¹⁶ Derecho obrero, Derecho social, Derecho laboral y Derecho del trabajo.

¹⁶ Dávalos, José, *op. cit.*, pág. 36.

UNIDAD 2

FORMACIÓN HISTÓRICA DEL DERECHO DEL TRABAJO EN EUROPA

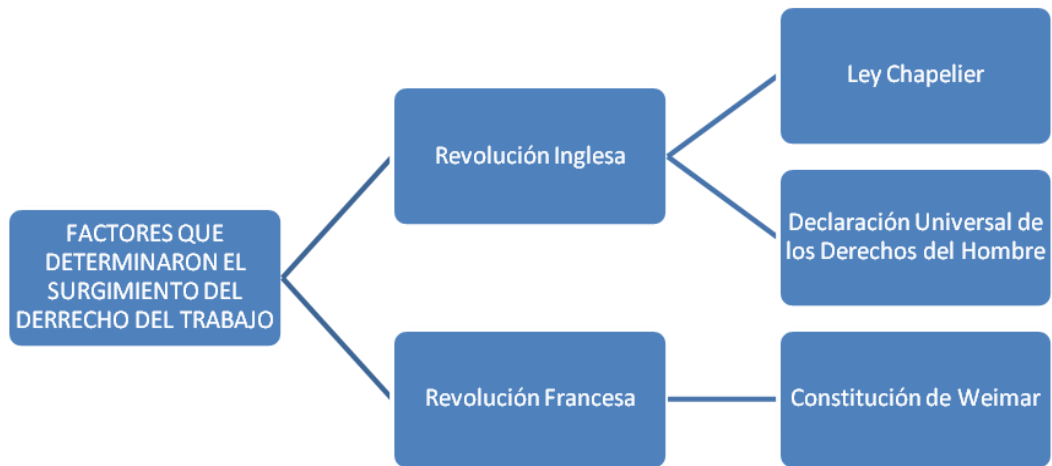
OBJETIVO

Identificar el proceso histórico de formación del derecho del trabajo en Europa.

TEMARIO

- 2.1. FACTORES QUE DETERMINARON EL SURGIMIENTO DEL DERECHO DEL TRABAJO
- 2.2. LA REVOLUCIÓN INDUSTRIAL INGLESA
- 2.3. LA CONSTITUCIÓN DE WEIMAR
- 2.4. LEY CHAPELIER
- 2.5. LA REVOLUCIÓN FRANCESA
- 2.6. LA DECLARACIÓN UNIVERSAL DE LOS DERECHOS DEL HOMBRE

MAPA CONCEPTUAL



INTRODUCCIÓN

En esta unidad se muestra qué factores y cómo contribuyeron éstos a la formación del derecho laboral tal como se conoce hoy.

Resulta importante establecer en este orden de ideas los movimientos tecnológicos e ideológicos que se suscitaron en Europa a finales del Siglo XVIII, de la Revolución Industrial Inglesa a la Revolución Francesa hasta la declaración Universal de los derechos del hombre, esta última que permitiera la regulación como tal del derecho al trabajo y su remuneración.

2.1. FACTORES QUE DETERMINARON EL SURGIMIENTO DEL DERECHO DEL TRABAJO

Las causas que originaron el surgimiento del derecho laboral en el mundo fueron muy diversas. Primeramente habría que destacar las movilizaciones sociales en Europa como consecuencia de las revoluciones industriales, principalmente en Inglaterra, Francia y Alemania.

La Revolución Industrial, no únicamente constituyó para el hombre, el descubrimiento de grandes inventos tecnológicos, caracterizado por la utilización de la máquina, que en mucho sustituyó la fuerza de trabajo sino que ocasionó una verdadera revolución en la ideología del hombre.

Por un lado el hombre al sostenerse en la figura del dueño de los medios de producción ahora también lo es del dueño de la maquinaria”,¹⁷

Dejando en el desamparo al hombre dueño de su fuerza de trabajo, quien se vio en la necesidad de satisfacer sus necesidades primarias.

Pero al encontrarse desprovisto de este derecho, sumado a las malas condiciones laborales, se vio en la necesidad de emprender una lucha; una lucha que no tendría cuartel puesto que tendría que pagar con su propia vida para lograr en un futuro lo tan anhelado, mejores condiciones laborales, para que las nuevas generaciones disfrutaran del privilegio de estas disposiciones normativas: como el triunfo de la Declaración Universal de los Derechos del Hombre.

ACTIVIDAD DE APRENDIZAJE

Elaborar un ensayo de forma escrita: denotar los factores que determinaron el surgimiento del derecho laboral en el mundo como antecedente del derecho laboral en México.

¹⁷ *Ibidem.*, pág. 89.

2.2. LA REVOLUCIÓN INDUSTRIAL INGLESA

Todos los movimientos en el mundo a lo largo de la historia se han caracterizado por los cambios estructurales de un sistema de forma dramática, en donde las clases sociales siempre son las más débiles como en el caso de la Revolución Industrial Inglesa, que no sólo significó un avance tecnológico sino que también influenció las esferas sociales, culturales e ideológicas. He aquí un ejemplo de ello.

Para poder entender lo que respecto de la vida social significó la llamada Revolución Industrial Inglesa, parece necesario recordar cuál era la vida anterior a este fenómeno técnico y social.

Durante el siglo XVIII dice T. S Ashton, la mayoría de los habitantes de Inglaterra ganaba su pan trabajando la tierra. Las condiciones de vida y de labor variaban de acuerdo con cada pequeña diferencia de configuración, clima y subsuelo. Pero, omitidas dichas diferencias de configuración, había un vigoroso contraste que no podía dejar de ser observado por todo viajero que cabalgaba a través de los condados ingleses, consistía en la sucesión de campos baldíos, que ininterrumpidos se extendían hasta perderse en el horizonte, y aquellos delimitados por setos vivos, por bardas de piedra, cercados propiamente o bien rodeados de hileras de árboles.¹⁸

La industria textil era el fruto principal de la economía campesina. Comprendía un largo proceso. Primero se escogía la lana, se limpiaba y en ocasiones, se teñía. Después se peinaba, a fin de separar los vellos largos de los cortos, o bien se pasaba por el cardador, haciendo un lanudo cilindro en el cual las fibras eran casi paralelas. Después se hilaba, tejía, abatanaba, lavaba. Estiraba, blanqueaba, aderezaba y cortaba. Las diversas etapas de la fabricación requerían grados distintos de habilidad y fuerza; las mujeres y los niños podían realizar el escogido, limpia e hilado, pero el peinado y demás operaciones eran propias de hombres. Algunas se llevaban a cabo en casas particulares y con ayuda de aparatos sencillos, pero el abatanado. Durante el cual la lana se trataba con óxidos y se golpeaba con mazos para ser

¹⁸ *Ibidem.*, pág. 148

desgreñada. Se realizaba en molinos movidos por caballos o por la fuerza hidráulica.¹⁹

El inicio de la Revolución industrial suele ubicarse en el año de 1760. No puede entenderse sólo como un fenómeno económico, asociado a los nombres de los inventores ingleses. Ashton afirma que

inclusive, la exactitud de nombre Revolución Industrial, es ampliamente discutible, ya que los cambios que produjo no afectaron sólo a la industria sino también fueron sociales e intelectuales y que el sistema de relación entre los hombres que ha sido llamado capitalismo, se originó mucho antes de 1760, y alcanzó su pleno desarrollo mucho después de 1830.²⁰

Entonces ¿cuáles fueron, respecto de los trabajadores, las consecuencias más importantes de la Revolución Industrial? La primera de ellas consistió en la reunión de muchos trabajadores en un solo lugar, lo que implicaba una diferencia fundamental respecto de los pequeños talleres artesanales del sistema gremial.

Esta reunión no fue caprichosa, ya que, en las industrias del hierro, la mecánica de la laminación y de la fundición, exigían producir en gran escala. En otros casos, por ejemplo, en la fabricación de productos químicos o de maquinaria, era necesario establecer cierta vigilancia que sólo era posible efectuar reuniendo a los fabricantes dispersos.²¹

La segunda consecuencia, que lógicamente derivaba de la necesidad de mano de obra, consistió en la prolongación exagerada de la jornada de trabajo. En 1792 se empezó a utilizar gas del carbón para la iluminación. Con ello se rompió la tradición gremial de no laborar después de la puesta de sol. A este

¹⁹ *Ibidem.*, pág. 148

²⁰ *Ibidem.*, pág. 149.

²¹ *Ibidem.*, pág. 149.

régimen quedaban igualmente sujetos los niños y las mujeres. Los primeros, relata Ashton,

llegaban a trabajar durante doce o quince horas diarias a pesar de que, en algunos casos, eran menores de siete años de edad. Por otra parte los niños y las mujeres cobraban, por trabajo igual, salario inferior al de los hombres y ésta es una de las razones de que la mano de obra fuera formada por niños y jóvenes, preferentemente, al grado que en 1816, en la fábrica de Samuel Greg, el 17 % de los 252 trabajadores eran menores de diez años y menos de un 30% excedían de dieciocho años.²²

Además, las condiciones en que se prestaba el trabajo eran totalmente contrarias a la salud o a la integridad física de los trabajadores. Se tomaron algunas medidas a este respecto, como la promulgación, en el año de 1802, de la Ley sobre la salud y Moral de los aprendices, que limitaba las horas de trabajo, y fijaba niveles mínimos para la higiene y la educación de los trabajadores.

Pero además de que ello se hizo cuando el peor periodo de la Revolución industrial había pasado, tampoco tuvieron ni esta ley, ni otra sancionada en 1819, aplicable a los niños libres e indigentes, la eficacia que el parlamento estimaba.

La situación económica de los trabajadores era desastrosa, a esta etapa corresponde, en parte por razones que Ashton menciona en la falta de moneda fraccionada, la aparición del sistema de pago del salario con vales o fichas, lo que llegó a constituir un sistema normal de satisfacer, por el patrón, sus obligaciones salariales.

Del otro lado, la necesidad permanente de conseguir dinero que tenía la industria, determinó una gran expansión del crédito, a corto y a largo plazo, lo que obligó a crear un sistema de pago diferido, por lo que proliferaron las letras de cambio, con vencimiento a tres, seis y 12 meses.

Si esto ocurría en Inglaterra, país que gracias a la naciente industria empezaba a controlar mercados mundiales, aumentando con ello su riqueza, puede pensarse lo que pasaría en otros países, Francia, por ejemplo, donde las

²² *Ibidem.*, pág. 150

condiciones económicas eran mucho más precarias. Ello motivó un movimiento de reacción que no tardó en extenderse por toda Europa y más tarde consecuentemente en el mundo occidental.

ACTIVIDAD DE APRENDIZAJE

Elaborar un ensayo de forma escrita: describir las características de la revolución industrial como acontecimiento del surgimiento del derecho laboral.

2.3. LA CONSTITUCIÓN DE WEIMAR

La derrota de los ejércitos alemanes llevó a la revolución de 1918 y ese mismo año se dio el establecimiento de la República, cuya expectación fundamental era la de dictar una nueva constitución que irradiara directrices de la socialdemocracia y, por lo tanto, del socialismo revisionista. Dicha constitución fue promulgada el 11 agosto de 1919 por la Asamblea Nacional de Weimar.

Las disposiciones de orden social integran el capítulo quinto “Vida económica”, en el que se declara el principio de libertad de contratación (artículo 152) y el respeto a la propiedad (artículo 153). Junto a estas disposiciones, hay que subrayar la contenida en el artículo 159, que consagra la libertad de coalición; la seguridad social prevista en el artículo 161; en el artículo 162 atribuye al Estado la tarea de procurar la implantación de una reglamentación internacional del trabajo que garantice a la clase obrera de todo el mundo un mínimo de derechos sociales, “lo que sin duda alguna reflejaba lo acordado en Versalles”²³

En el artículo 163 de la Constitución se establecieron el deber de trabajar, el derecho del trabajo y el seguro del desempleo, además de que todo alemán tiene, con independencia de su libertad personal, la obligación de emplazar su fuerza intelectual y material de trabajo en la forma que lo exija el bienestar colectivo. Asimismo se estableció que a todo alemán debe darse la oportunidad de que adquiera, mediante su trabajo, lo necesario para su subsistencia, reglamentando la ley los detalles particulares.

²³ *Ibidem.*, pág. 148

Quizás la disposición más importante de la constitución de Weimar haya sido, en materia de trabajo, el artículo 165, que estableció la intervención de obreros y empleados en la fijación, con los empresarios, de las formas de desarrollo de las fuerzas económicas de la producción, que reguló el derecho de unos y otros para asociarse y que sentó las bases para la constitución de los consejos de la empresa.

Dice al respecto, el art. 165: los obreros y empleados tienen derecho a colaborar sobre un pie de igualdad con los empresarios en la fijación del salario y de las condiciones del trabajo, así como en la determinación de la forma en que deberán desarrollarse las fuerzas económicas de producción. Las organizaciones de trabajadores y patronos quedan reconocidas. Los obreros y empleados estarán representados en los consejos de empresa, en los que se formen en las regiones económicas y en el consejo de trabajo del Estado, para la defensa de sus derechos económicos y sociales.

Los consejos de trabajo de distrito y el consejo de Trabajo del Estado intervendrán justamente con los representantes de los empresarios y de las demás capas sociales en la formación de consejos económicos de distrito y en el consejo económico del Estado, para la realización de las disposiciones sobre socialización. Los consejos económicos de distrito y el consejo económico del Estado se organizarán de manera que todas las profesiones, según su importancia, se encuentren representadas en ellos. Los proyectos de ley sobre política social y económica de importancia fundamental deberán ser presentados para su aprobación al consejo económico del Estado, antes de ser enviados al Reichstag.

El consejo económico del Estado tiene el derecho de iniciar tales leyes. En caso de que la opinión del consejo no esté de acuerdo con el proyecto, podrá el gobierno, no obstante, remitirlo al Reichstag, pero deberá acompañar al dictamen formulado por el consejo, quién podrá, además, defenderlo ante el Reichstag por medio de alguno de sus miembros. Los consejos de trabajo y económicos pueden, en la esfera de competencia, ser investidos con poderes de control y administración.²⁴

²⁴ De La Cueva, Mario, *op. cit.*, pág. 49

ACTIVIDAD DE APRENDIZAJE

Elaborar un análisis de la información sobre la importancia de la constitución de Weimar como originaria de los principios laborales y sociales.

2.4. LEY CHAPELIER

En Francia como en muchos lugares de Europa, existieron todo tipo de instrumentos jurídicos que tipificaban el derecho de asociación de los trabajadores como un delito, al grado de imponerles una pena corporal por la sola intención de tal finalidad.

Con este motivo nace en Francia la Ley Chapelier (llamada así en honor al abogado bretón Isaac le Chapelier), que fue promulgada en Francia el 14 de junio de 1791, en pleno desarrollo de la Revolución Francesa.

Sigue muy de cerca el decreto de Allarde del 2 y 17 de marzo del mismo año, el cual abolía los gremios y buscaba establecer la libertad de ejercer una actividad profesional basándose en el principio de que "Toda persona será libre de ejercer cualquier negocio, profesión, arte u oficio que estime conveniente."²⁵

Esta ley fue aprobada con la finalidad de evidenciar la desaparición del antiguo régimen y de las corporaciones que lo constituían, tanto en los órdenes privilegiados como en los gremios, y que frenaban la libertad de ejercicio profesional al expresar el compromiso con una forma antigua y discordante de liberalismo económico.

La Ley Chapelier en su artículo 1. Ordenaba el desmantelamiento de toda clase de corporaciones de ciudadanos del mismo oficio y profesión, por considerarla una de las bases fundamentales de la Constitución francesa, se prohibía totalmente volver a crearlas bajo cualquier forma, mientras su artículo. 2 decía que los ciudadanos del mismo oficio o profesión, empresarios, comerciantes, artesanos y obreros de cualquier ramo, no podían nombrar presidente, secretario o síndico, llevar registros, promulgar estatutos u ordenanzas ni tomar decisiones, ni imponer normas en su interés común cuando estuvieran juntos, tornándose contraria a la libre asociación.

²⁵ *Ibidem.*, pág. 52.

Finalmente, la Ley Chapelier fue derogada el 25 de mayo de 1864 por la Ley Ollivier que abolía el delito de asociación.

Sin duda, la ley Chapelier fue el acontecimiento jurídico-social que hizo que la clase trabajadora luchara incluso poniendo en riesgo su vida o su libertad, a fin de obtener su derecho de asociación.

Esta ley es prueba del dominio del poder por los dueños de los medios de producción, base también y en el mismo contexto de las ideas marxistas de la lucha de clases: el derecho a reivindicar a la clase trabajadora para el equilibrio de las fuerzas que intervienen en el trabajo.

ACTIVIDAD DE APRENDIZAJE

Elaborar un análisis de lectura sobre la importancia de la existencia de la Ley Chapelier en Francia como factor determinante para la lucha del derecho laboral Francés.

2.5. LA REVOLUCIÓN FRANCESA

La Revolución Francesa fue un conflicto social y político, con algunos periodos violentos, que agitó Francia y, por sus implicaciones, a otros países de Europa que desafiaban a partidarios y opositores del sistema conocido como el antiguo régimen. Inicia con la autoproclamación del Tercer Estado como Asamblea Nacional en 1789 y finaliza con el golpe de estado de Napoleón Bonaparte en 1799.

La Revolución Francesa marcó el final definitivo del absolutismo y originó un nuevo régimen donde la burguesía y las masas populares, se convirtieron en la fuerza política dominante en el país: quebrantó las bases del sistema monárquico como tal.

Fueron varios los factores que influyeron en la Revolución, siendo los más importantes quizás el régimen monárquico que parecía anticuado en el contexto de un mundo cambiante, el surgimiento de una clase burguesa que había logrado un gran poder económico y que empezaba a influir en el político, el descontento de las clases populares, la expansión de nuevas y modernas ideas liberales, la crisis económica que afectó a Francia en aquellas fechas y los

graves problemas hacendarios originados por el apoyo militar a la independencia de Estados Unidos.

Desde el punto de vista político, fueron de fundamental importancia las ideas expuestas por los ilustrados Voltaire, Rousseau o Montesquieu, que englobaban conceptos de libertad política, de fraternidad y de igualdad, lo cual fue desgarrando el prestigio de las instituciones del Antiguo Régimen, que propició su inevitable desplome.

Desde el punto de vista económico, la terrible deuda del Estado fue agravada por un sistema de marcada desigualdad social y de altos impuestos que los grupos privilegiados, como la nobleza y clero, no tenían obligación de pagar, pero que oprimían al resto de la sociedad.

Asimismo, hubo un aumento en los gastos del Estado prácticamente a la par del descenso de la producción agraria de terratenientes y campesinos, lo que trajo como consecuencia la escasez de alimentos en los meses precedentes a la Revolución. Los problemas sociales y políticos que habían estado contenidos por mucho tiempo, culminaron en una gran crisis económica.

Sin duda, el ejemplo impuesto por el movimiento revolucionario estadounidense, abrió los horizontes de cambio político y favoreció la consumación de la Revolución francesa.

En este contexto, la clase trabajadora empezaría a renacer, al impulsar el reconocimiento de lo que ahora sigue vigente en muchas legislaciones y que se conoce como la Declaración de los derechos del Hombre.

ACTIVIDAD DE APRENDIZAJE

Elaborar una lectura comentada (con la intervención del docente llevar a cabo una lectura comentada en clase para al finalizar formular conclusiones).

2.6. LA DECLARACIÓN UNIVERSAL DE LOS DERECHOS DEL HOMBRE

Aunado a todos los movimientos sociales-obreros, los trabajadores buscaban el reconocimiento de los derechos fundamentales con motivo del trabajo; en este sentido el derecho de clase logró un gran triunfo, la formación y promulgación

de la declaración universal de los derechos del hombre que por mucho ha servido y sigue sirviendo a la fundamentación filosófica dogmática de las constituciones de los países.

La Declaración de los derechos del hombre y del ciudadano de 1789, fue inspirada en la declaración de independencia estadounidense de 1776 y en el espíritu filosófico del siglo XVIII, marca el fin del antiguo régimen y el principio de una nueva era.²⁶

Junto con los decretos del 4 y el 11 de agosto de 1789 sobre la supresión de los derechos feudales, la Declaración de los derechos del hombre y del ciudadano es uno de los textos fundamentales votados por la Asamblea Nacional Constituyente formada como consecuencia de la Revolución francesa, siendo votado su texto final por los diputados el día 26 de agosto del mismo año y ratificada bajo presión de la Asamblea y el pueblo por el rey Luis XVI el 5 de octubre, que sirvió de preámbulo a la primera constitución nacida de la Revolución Francesa, aprobada en 1791.

En dicha declaración, se precisan los derechos naturales e imprescriptibles de todo ser humano, tales como la libertad, la propiedad, la seguridad o la resistencia a la opresión. Asimismo, se reconoce la igualdad de todos los ciudadanos ante la ley y la justicia: se erige el principio de la separación de poderes.

En buena medida, la declaración Universal de los derechos del hombre contribuyó a la generación y regulación del derecho laboral en el mundo. Del mismo modo, ayudó a fortalecer diversos principios fundamentales inherentes a todo trabajador, tales como la dignidad del trabajo, la libertad de trabajo, horas de descanso y otras prestaciones que son necesarias para la regulación de la relación obrero patronal.

²⁶ *Ibidem.*, pág. 58

ACTIVIDAD DE APRENDIZAJE

Elaborar un resumen para identificar la importancia en el derecho laboral de la Declaración de los derechos del hombre, como principal logro de la lucha de la clase trabajadora y herencia para el derecho laboral en el mundo.

AUTOEVALUACIÓN

1. ¿En qué consiste la evolución histórica del derecho laboral en Europa?
2. ¿Cómo se caracterizó la materia laboral en la Revolución inglesa?
3. ¿Cómo se caracterizó la revolución Francesa en materia laboral?
4. ¿Cómo regulaba en materia laboral la Constitución de Weimar?
5. ¿Cómo se relaciona la ley Chapelier a la materia laboral?
6. ¿Cómo protege la declaración Universal de los derechos del hombre al trabajo?

RESPUESTAS

1. Es el conjunto de causas históricas que originaron el surgimiento del derecho laboral en el mundo, a raíz de las movilizaciones sociales de Europa, como consecuencia de las revoluciones industriales, principalmente en Inglaterra, Francia y Alemania.

2. Los obreros y empleados estaban representados en los consejos de empresa, que se formaban en las regiones económicas y en el consejo de trabajo del Estado, para la defensa de sus derechos económicos y sociales, los cuales tenían diversas atribuciones y funciones que permitían su pronta intervención ante alguna vulneración laboral.

3. Surge principalmente como consecuencia del régimen de gobierno monárquico que se aplicaba en la época, el surgimiento de una clase burguesa que había logrado un gran poder económico y que empezaba a influir en el político, el descontento de las clases populares, la expansión de nuevas y modernas ideas liberales, la crisis económica que afectó a Francia en aquellas fechas y los graves problemas hacendarios originados por el apoyo militar a la independencia de Estados Unidos, siendo sus principales ideólogos los ilustrados Voltaire, Rousseau y Montesquieu.

4. Establecía, entre otras cosas, la intervención de obreros y empleados en la fijación de las formas de desarrollo de las fuerzas económicas de la producción, el derecho de unos y otros para asociarse y además sentó las bases para la constitución de los consejos de la empresa. De igual manera postula que los obreros y empleados estarán representados en los consejos de empresa que se formen en las diversas regiones económicas y en el consejo de trabajo del Estado, para la defensa de sus derechos económicos y sociales.

5. La ley Chapelier se convierte en uno de los más grandes acontecimientos en materia laboral, ya que hizo que la clase trabajadora luchara aun en contra de su vida o de su libertad, con el objetivo de obtener su derecho de asociación.

6. Lo protege precisando los derechos naturales e imprescriptibles de todo ser humano, tales como la libertad, la propiedad, la seguridad o la resistencia a la opresión. De igual manera, al reconocer la igualdad de todos los ciudadanos ante la ley, formula principios fundamentales de la materia laboral relativos a la jornada de trabajo, las actividades laborales y el salario devengado por dichos servicios.

UNIDAD 3

FORMACIÓN HISTÓRICA DEL DERECHO DEL TRABAJO EN MÉXICO

OBJETIVO

Identificar el proceso de formación histórica del derecho laboral en nuestro país.

TEMARIO

- 3.1. DURANTE LA COLONIA
- 3.2. MÉXICO INDEPENDIENTE
- 3.3. LAS HUELGAS DE CANANEA Y RIO BLANCO
- 3.4. LA CASA DEL OBRERO MUNDIAL
- 3.5. LA REVOLUCIÓN MEXICANA
- 3.6. EVOLUCIÓN DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL

MAPA CONCEPTUAL



INTRODUCCIÓN

En este capítulo se narra la evolución y regulación jurídica que tuvo el derecho del trabajo en México, pasando por la época de la Colonia con las leyes de las indias, el periodo del México Independiente, con las primeras constituciones de Cádiz y de 1824.

Del mismo modo se abordan aspectos de la Revolución Mexicana como el acontecimiento que potencializó los primeros intentos de regulación que hay en la legislación de la Constitución de 1917. Nos enfocaremos en la evolución del artículo 123 constitucional en sus dos apartados.

3.1. DURANTE LA COLONIA

De los distintos ordenamientos jurídicos que se crearon en la época Colonial, sobresalen las leyes de Indias, que buscaban proteger a los aborígenes americanos. En estas leyes se encuentran algunas disposiciones de mucho interés para el derecho del trabajo: asegurar a los indios la percepción efectiva de su salario, jornada de trabajo, salario mínimo, prohibición de las tiendas de raya, etc. Las leyes de indias son, posiblemente, los ordenamientos más importantes de los reyes católicos para ayudar a los indios pero aún de cuentas privó la idea de que esas leyes debían obedecerse, pero no cumplirse.

Si bien es cierto que estas leyes contenían disposiciones protectoras de los indios, también lo es que eran una creación de los conquistadores y que en realidad existía una gran desigualdad, en todos los aspectos, entre el indio y el conquistador.

El maestro Trueba Urbina dice al respecto:

si un acervo administrativo y una previsión rigurosa que han encaminado sus esfuerzos en encontrar la eficacia de las leyes de trabajo no han logrado en este tiempo eliminar infracciones, que frecuentemente quedan impunes con grave perjuicio para el trabajador, puede calcularse cuál sería el respeto que merecieron las leyes de las indias a los poderosos de aquella época que seguramente no habían asimilado del cristianismo, el espíritu ardiente de caridad, limitándose a su ejercicio seco y rutinario.²⁷

En este contexto se encuentran las ordenanzas; parte integrante fue la reglamentación rigurosa de los oficios por medio de las ordenanzas de los gremios, sistema corporativo de la organización del trabajo. De los gremios surgió la pequeña burguesía industrial, representada por maestros y artesanos en su mayoría peninsulares, quienes monopolizaban la producción de los oficiales y aprendices mestizos, indios y negros.

Con el crecimiento de la producción y el aumento de la competencia, debido a la destreza y habilidad de los indígenas, las corporaciones gremiales,

²⁷ Dávalos, José, *op. cit.*, pág. 49

restringen la admisión de nuevos miembros, alargando los plazos para el aprendizaje y exámenes de oficiales, haciendo más difícil alcanzar el título de maestro.

Con la misma mentalidad feudal, las corporaciones tomaron medidas para impedir los nuevos procedimientos de producción y la importación de productos elaborados, declarándose la lucha entre las corporaciones artesanales y los comerciantes.

En la Colonia existieron gremios, regulados por las ordenanzas y tanto éstas como la organización gremial, fueron instituciones que controlaban mejor la actividad de los hombres, bajo el marco de un gobierno absolutista. La organización gremial era un instrumento por el cual se disminuía la producción, en beneficio de los comerciantes de España. Las citadas ordenanzas otorgaban a los maestros, una cierta autonomía para elaborar las reglamentaciones complementarias.

Asimismo, desaparecieron los gremios por declaración de la ley del 8 de junio de 1813, que facultó a todos los hombres residentes de las ciudades del reino, a fundar libremente las fábricas y desempeñar los oficios que estimaran convenientes, sin necesidad de contar con alguna licencia o de ingresar a un gremio.

En el decreto constitucional de Apatzingán se estableció en el artículo 38 que ningún género de cultura, industria o comercio, podía ser prohibido a los ciudadanos, exceptuando todos los que formaran parte de la subsistencia pública. Aquí se observa la influencia del sistema liberal en la cual se encontraba don José María Morelos, principal inspirador de ese decreto constitucional, de gran sentido humanista.

ACTIVIDAD DE APRENDIZAJE

Elaborar una investigación documental (investigar la regulación del trabajo en el periodo de la Colonia en México).

3.2. MÉXICO INDEPENDIENTE

Dentro de un marco de ideas individualistas, defensoras de la propiedad privada y un sistema económico liberal, fue imposible el reconocimiento del derecho del trabajo por parte del congreso constituyente.

El constituyente Ignacio Ramírez pugnó por que se legislara para evitar la miseria y el dolor de los trabajadores, que éstos recibieran un salario justo y participaran de los beneficios de la producción, idea antecesora de la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas.

En contra de Ignacio Ramírez habló Ignacio L. Vallarta con un pensamiento acentuadamente liberal; en contra de lo sostenido por Ramírez dijo que la industria en nuestro país estaba en pañales, y si se trataba de proteger al trabajador se estaba arruinando a la industria apenas en su nacimiento.

Aquí estuvo el gran error; Ignacio Ramírez no hablaba de detener el desarrollo del país, únicamente de dar protección al trabajador, cosa que no obstaculizaba la marcha de la industria, pero se impuso Vallarta y no se volvió a discutir la proposición de Ignacio Ramírez, porque decía Vallarta que estas cuestiones no pueden entrar en la Constitución, sino que son problemas que se deben dejar a las leyes reglamentarias.

El padre de la patria Miguel Hidalgo inició un movimiento, con el objeto de alcanzar la independencia nacional de la Corona Española. Es don José María Morelos quien al continuar el movimiento iniciado por Hidalgo, lo transformó y lo encauzó hacia la verdadera liberación de México, es decir una revolución democrática. Asimismo sentó bases fundamentales para estructurar al naciente Estado mexicano con 23 puntos para la constitución. Su concepción de la justicia social la plasma en el punto 12 de este modo:

12º Que como la buena ley es superior a todo hombre, las que dicte nuestro congreso deben ser tales que obliguen a constancia y patriotismo, moderen la opulencia y la indigencia, de tal suerte que se aumente el jornal de pobre, que mejore sus costumbres, aleje su ignorancia, la rapiña y el hurto.²⁸

La época pos-independiente, siguió regulándose por los ordenamientos jurídicos de la Colonia como las leyes de Indias, las Siete partidas y la Novísima Recopilación. No se conocía el derecho del trabajo. Los trabajadores

²⁸ *Ibidem.*,. pág. 52

continuaron en las mismas condiciones y además resintieron los resultados de la crisis política, social y económica de la guerra de independencia.

ACTIVIDAD DE APRENDIZAJE

Elaborar una investigación documental (investigar la regulación del trabajo en el periodo del México Independiente).

3.3. LAS HUELGAS DE CANANEA Y RÍO BLANCO

En el periodo que precede al año de 1910 denominado porfiriato (que fuera nombrado así, por la dictadura del presidente constitucional Porfirio Díaz), y que a la postre desencadenaría la lucha revolucionaria más cruenta y sanguinaria que ha tenido México, existen dos acontecimientos de máxima importancia mediática en la formación del reconocimiento del derecho laboral en nuestro país: las Huelgas de Cananea y de Río Blanco.

En la primera, los trabajadores exigían la obtención de mejores salarios y la supresión de los privilegios que se otorgaban al personal norteamericano por parte de la empresa donde laboraban, sin embargo, la huelga fue aplastada con lujo de violencia con intervención de tropas norteamericanas.

El segundo suceso, fue originado por los trabajadores de la industria textil en Puebla, quienes se declararon en huelga tras la imposición de un reglamento de fábrica, que pasaba sobre la libertad y la dignidad de los trabajadores; dicha huelga no tuvo resultados relevantes, ya que los patrones de la industria decretaron un paro general y el entonces presidente Porfirio Díaz, lejos de remediar el conflicto ante la presión de los trabajadores, apoyó a los empresarios y sólo accedió a prohibir el trabajo de los menores de 7 años.

Sin duda estos movimientos fueron influenciados por las ideas de Ricardo Flores Magón. En ese mismo año de 1906 se publicó el manifiesto y programa del Partido Liberal, presidido por Ricardo Flores Magón, en el cual se analizó la situación del país en esa época y las condiciones de los obreros y campesinos, se propusieron reformas de fondo a los programas políticos, agrarios y de trabajo.

Contiene además, algunos principios e instituciones que fueron consagrados en la Declaración de Derechos Sociales de la Constitución de 1917: mayoría de trabajadores mexicanos en todas las empresas e igualdad de salarios para mexicanos y extranjeros; prohibición del trabajo de los menores de 14 años.

ACTIVIDAD DE APRENDIZAJE

Anotar por escrito las conclusiones en relación con las huelgas de Cananea y Río Blanco: acontecimientos determinantes de lucha social de las clases trabajadoras.

3.4. LA CASA DEL OBRERO MUNDIAL

La COM fue creada por un pequeño grupo de trabajadores mexicanos y unos cuantos activistas extranjeros a mediados de 1912. Había sido ideada como un centro de reunión obrero, donde los trabajadores de diversas actividades productivas disertaban sus respectivos problemas y, al hacerlo, fortalecían la conciencia de la clase obrera, al identificar los rasgos comunes entre los trabajadores y sus diversas actividades, es decir, se convirtió en un centro de concientización basado en la “escuela racionalista”, abierto a cualquiera que estuviera interesado en la superación de los trabajadores para exterminar la ignorancia del proletariado.

Tuvo su primera sede en la ciudad de México y con el paso de los días a partir de su fundación, la COM fue reconocida como el principal centro de organización sindical a nivel nacional y, en consecuencia, facilitó el crecimiento de la fuerza del proletariado mexicano.

Una de sus principales acciones fue la primera marcha obrera por las calles de la Ciudad de México el día 1º de mayo de 1913; acto con el cual buscaban conmemorar a los “Mártires de Chicago de 1887”. Sin embargo, un año después de esto, el presidente Victoriano Huerta la clausuró al considerarla perjudicial por su creciente activismo sindical y postura crítica.

Aún así, no fue mucho el tiempo que se mantuvo cerrada la COM, ya que con la entrada de los constitucionalistas a la ciudad de México a mediados de agosto de 1914 reabrió sus puertas, influyendo en las cuestiones políticas y ejerciendo

una marcada presión a los gobiernos subsiguientes, al impulsar importantes reformas legislativas en materia laboral y obviamente, la inclusión constitucional de esta materia.

ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE

Elaborar una investigación de forma oral o escrita sobre el objetivo y finalidad de la Casa del Obrero Mundial en México.

3.5. LA REVOLUCIÓN MEXICANA

Durante la etapa pre-revolucionaria en nuestro país, existían numerosos latifundios y aproximadamente el 80% de la población dependía del salario rural, pero lo más preocupante de todo esto era que los latifundistas habían establecido un sistema de pago contrario a la dignidad y principios laborales mediante las tiendas de raya, consistente en pagar los salarios de los trabajadores en mercancía, la cual era obviamente propiedad del latifundista.

Además, este sistema conseguía que los trabajadores adquirieran tal cantidad de crédito, que quedaban endeudados de por vida. Este sistema junto con otras prácticas que eran comunes en la época como la contratación por engaño o la adjudicación de una deuda inexistente, poco a poco fueron hartando a la población y sirvieron de aliciente para que el pueblo se levantara en armas contra el sistema.

Legalmente hablando, pocas veces se aplicaba el derecho dentro de las haciendas, donde los trabajadores eran vistos como esclavos u objetos propiedad de los patrones, generándose prácticamente una especie de feudalismo. Aunada a la opresión que se vivía en las haciendas, en el campo actuaba el denominado “Cuerpo de Rurales”, que era una agrupación policiaca encargada de resguardar la paz, generalmente a través de métodos inhumanos.

Por toda esta situación, a partir de 1906 empezaron a surgir algunos movimientos obreros como por ejemplo las huelgas de Cananea y Río Blanco, que serían reprimidas por el gobierno mediante el uso de la fuerza militar. En 1908 la situación política del país que ya se encontraba en estado crítico, se

alborotó aún más al darse a conocer una entrevista que realizara el periodista James Creelman al entonces presidente de México Porfirio Díaz el 18 de febrero de ese año, en la que Díaz aseguraba que ya había llegado el momento de que el pueblo seleccionara y cambiara su gobierno, formándose en consecuencia diversos grupos anti-reeleccionistas en todo el país, siendo quizás el más importante el encabezado por Francisco I. Madero, así surgieron a la postre varios partidos políticos, algunos a favor del actual gobierno y otros completamente en contra.

Sin embargo, el presidente Díaz se postuló nuevamente para presidente de la República, lo que originó el descontento de la población y principalmente de los detractores del gobierno reeleccionista, lo que originó el estallido de la Revolución, que como sabemos, alcanzaría su punto cumbre en 1917 con la promulgación de la Constitución Federal, que en su artículo 123 reguló la materia laboral a efecto de evitar el retorno de las prácticas lascivas de antaño.

En las condiciones sociales, políticas y económicas antes narradas se desarrolló el derecho laboral, al amparo de la desigualdad y de una batalla campal por el poder sobre los medios de producción.

ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE

Elaborar una lectura comentada (con la intervención del docente llevar a cabo una lectura comentada, para al finalizar formular conclusiones).

3.6. EVOLUCIÓN DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL

Como se ha mencionado, el artículo 123 Constitucional nace junto con la Constitución de 1917, y ha sido objeto de reformas en los años de 1930, 1970 y 1980. Se divide en dos apartados, el apartado “A” que se encarga de regular las relaciones laborales entre trabajadores y patrones en general y el apartado “B” que regula las relaciones específicas entre el Estado y sus trabajadores.

Cabe señalar que cada uno de los apartados cuenta con su respectiva ley reglamentaria, siendo la Ley Federal del Trabajo la relativa a los trabajos regulados

por el apartado *A*, mientras que el apartado *B* será reglamentado por la Ley Federal Burocrática y las Leyes Burocráticas de las Entidades Federativas.

Asimismo, el artículo 123 Constitucional contempla las normas generales del procedimiento laboral y el derecho de huelga, además de ser el fundamento de las leyes sustantivas que contienen los derechos fundamentales y prestaciones laborales relativas a diversos rubros como estabilidad en el empleo, vacaciones, salario mínimo y aguinaldo.

Con el fin de clarificar lo antes expuesto, a continuación se analizará el contenido del artículo 123 Constitucional, contenido en el capítulo denominado “Del trabajo y de la previsión social”.

En su primer párrafo el artículo 123 indica que toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil, por lo que se promoverá la creación de empleos y la organización social para el trabajo en términos de la ley.

Asimismo, instruye al congreso de la unión para expedir leyes sobre el trabajo que rijan a su respectivo apartado según corresponda. En las relaciones laborales que contempla el apartado *A* deberán regirse los siguientes rubros:

- I.* La duración de la jornada máxima, que no será mayor a 8 horas.
- II.* La duración máxima de la jornada nocturna, que será de 7 horas.
- III.* La prohibición para emplear trabajadores menores de 14 años y la estipulación de una jornada máxima de 6 horas a los trabajadores mayores de 14 años y menores de 16.
- IV.* El descanso obligatorio de un día por cada seis de trabajo.
- V.* Los trabajos de mujeres embarazadas y su derecho al descanso remunerado previo al parto y la lactancia.
- VI.* Los salarios mínimos generales (rigen por áreas geográficas) o profesionales (rigen por ramas profesionales determinadas).
- VII.* Igualdad laboral.
- VIII.* El salario mínimo y su blindaje contra los gravámenes.
- IX.* Reparto de utilidades y su procedimiento.
- X.* Forma de pago de los salarios.
- XI.* El pago de las horas extras y extraordinarias.

- XII. La habitación para los trabajadores.
- XIII. La capacitación y adiestramiento de los trabajadores.
- XIV. Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
- XV. Higiene y seguridad de los establecimientos laborales.
- XVI. Derecho de asociación laboral.
- XVII. Derecho a huelga.
- XVIII. Licitud de las huelgas.
- XIX. Ilícitud de los paros.
- XX. Facultad decisiva de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.
- XXI. Obligación al sometimiento arbitral de las Juntas.
- XXII. Generalidades sobre el despido injustificado.
- XXIII. Preferencia de los créditos a favor de los trabajadores en casos de concurso o quiebra.
- XXIV. Las deudas del trabajador respecto del patrón.
- XXV. Gratuidad de los servicios de colocación laboral.
- XXVI. Contratos de trabajo entre trabajadores mexicanos y empresarios extranjeros.
- XXVII. Condiciones nulas en los contratos de trabajo.
- XXVIII. Patrimonio familiar de los trabajadores.
- XXIX. La Ley del Seguro Social y las prestaciones que consagra.
- XXX. Utilidad social de las cooperativas para construcción de viviendas para los trabajadores.
- XXXI. Competencia para aplicar las leyes del trabajo a nivel Local y Federal.

Por otro lado, en su apartado *B* relativo a las relaciones entre los poderes de la unión, el gobierno del distrito federal y sus trabajadores, se debe regir lo siguiente:

- I.* La jornada diaria máxima de trabajo, ya sea diurna o nocturna será de ocho y siete horas respectivamente, y las horas que excedan se consideraran extraordinarias y se pagaran un 100% más.
- II.* Descanso obligatorio de un día por cada seis de trabajo.
- III.* Vacaciones de 20 días por año.
- IV.* Fijación de los salarios.

- V. Igualdad laboral.
- VI. Ingravidéz de los salarios salvo lo previsto en las leyes.
- VII. Designación de personal.
- VIII. Escalafón de los trabajadores.
- IX. Suspensión y cese justificados de trabajadores.
- X. Derecho de asociación.
- XI. Organización de la seguridad social.
- XII. Solución de conflictos individuales, colectivos o intersindicales.
- XIII. Excepción de regulación originada por el fuero militar.
- XIV. Sometimiento a este apartado de los trabajadores de Banxico y la administración pública federal.
- XV. Cargos de confianza.

ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE

Elaborar una síntesis por escrito con un mínimo de dos cuartillas, incluyendo las ideas principales y apartados del artículo 123 constitucional.

Hacer una lectura comentada (con la intervención del docente) sobre las características del artículo 123 constitucional.

AUTOEVALUACIÓN

1. Menciona las características del periodo de la Colonia en relación a la materia laboral.
2. Menciona las características del periodo del México Independiente en relación a la materia laboral.
3. Menciona la características de la huelgas de Cananea y Río Blanco.
4. Menciona las características de la Casa del Obrero Mundial.
5. Menciona las características del periodo de la Revolución Mexicana en relación a materia laboral.

RESPUESTAS

1. Hubo gremios regulados por ordenanzas que constituyeron, junto con la organización gremial, las instituciones que reglamentaban la vida de los hombres dentro de un sistema de gobierno absolutista, otorgándosele además a los maestros una cierta autonomía para elaborar las reglamentaciones complementarias.

2. Durante la época pos-independiente los ordenamientos jurídicos de la Colonia, como las leyes de Indias, las Siete partidas y la Novísima Recopilación, siguieron rigiendo en nuestro país. En consecuencia, no se conocía el derecho del trabajo y los trabajadores continuaron en las mismas condiciones laborales de la Colonia, resintiendo además los resultados de la crisis política, social y económica de la guerra de independencia

3. En la huelga de Cananea los trabajadores pedían mejores salarios y que la empresa suspendiera los privilegios al personal norteamericano; el resultado fue la violenta con intervención de las tropas norteamericanas.

En Río Blanco la represión se presentó cuando trabajadores textiles de Puebla declararon la huelga, luego de que se les impusiera un reglamento represivo e indigno; sin embargo en ese momento no hubo resultados relevantes, ya que los patrones de la industria decretaron un paro general y el entonces presidente Porfirio Díaz, lejos de remediar el conflicto ante la presión de los trabajadores, apoyó a los empresarios y sólo accedió a prohibir el trabajo de los menores de 7 años.

4. La Casa del Obrero Mundial fue creada por un pequeño grupo de trabajadores mexicanos y unos cuantos activistas extranjeros a mediados de 1912, originalmente como un centro de reunión obrero, convirtiéndose posteriormente

en un centro de concientización abierto a cualquiera que estuviera interesado en la superación de los trabajadores para exterminar la ignorancia del proletariado.

5. Previo al inicio de la Revolución, en México existían numerosos latifundios y la mayoría de la población dependía de un salario rural, pero el pago de dicho salario se transformó alarmantemente en un sistema indigno, con la aparición de las tiendas de raya, generando a los trabajadores grandes deudas respecto de sus patrones por las grandes cantidades de créditos que maliciosamente se les otorgaban, por lo que junto con otras prácticas que eran comunes en la época como la contratación por engaño o la adjudicación de una deuda inexistente detonaron el levantamiento armado.

UNIDAD 4

FUENTES, INTERPRETACIÓN Y PRINCIPIOS RECTORES DEL DERECHO DEL TRABAJO

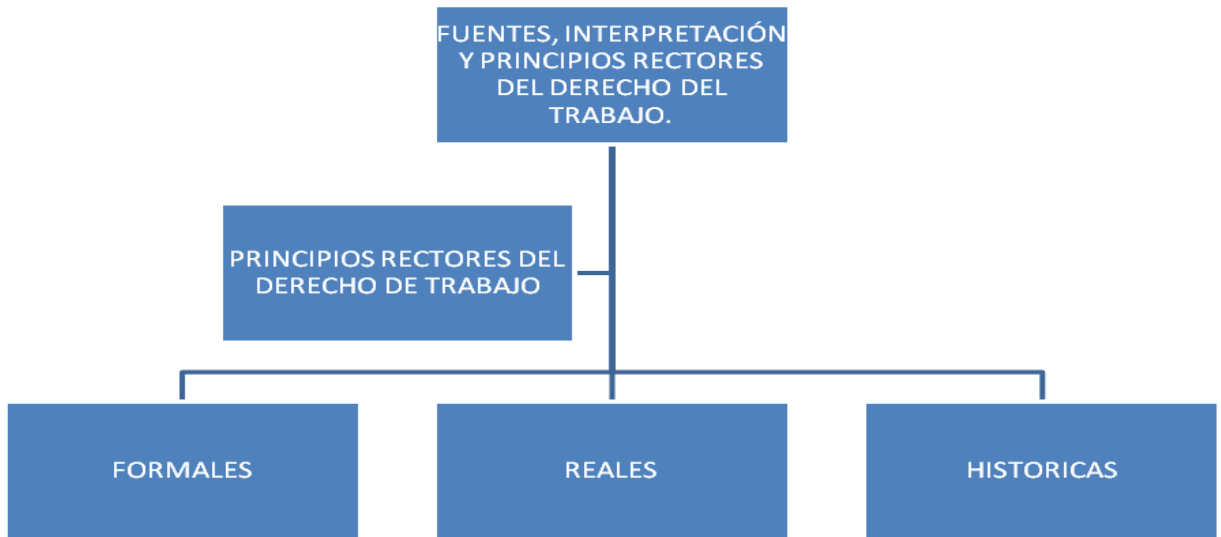
OBJETIVO

Conocer las fuentes, la interpretación de las normas y los principios rectores del derecho del trabajo.

TEMARIO

- 4.1. CONCEPTO DE FUENTE Y SUS DIVERSOS TIPOS
- 4.2. LAS FUENTES DEL DERECHO DEL TRABAJO EN MÉXICO
- 4.3. DIVERSOS TIPOS DE INTERPRETACIÓN
- 4.4. INTERPRETACIÓN DE LAS NORMAS LABORALES
- 4.5. LOS PRINCIPIOS RECTORES DEL DERECHO DE TRABAJO

MAPA CONCEPTUAL



INTRODUCCIÓN

El capítulo que nos ocupa trata sobre cómo el derecho laboral en su surgimiento ha tenido distintos medios por el que se origina, pasando desde los conceptos fundamentales de fuentes a las distintas fuentes: formales, materiales e históricas. Para de tal forma entender su naturaleza y construcción de la norma imperativa-atributiva laboral.

4.1. CONCEPTO DE FUENTE Y SUS DIVERSOS TIPOS

De manera general, la palabra fuente denota el origen o principio de algo; deriva del latín *fons, fontis*, que denota el manantial de agua que brota de la tierra.

En el léxico jurídico la palabra fuente presenta tres distintas acepciones, así se habla de fuentes formales, fuentes reales y fuentes históricas.

Son fuentes formales aquellos procesos por medio de los cuales se crean las normas jurídicas, como son: la ley, la costumbre, la jurisprudencia, los principios generales del derecho y la equidad. Son fuentes reales aquellos factores y elementos que determinan el contenido de las normas jurídicas. Son fuentes históricas aquellos elementos como los libros, escrituras, inscripciones, que engloban el texto de una ley o conjunto de leyes.

Así la ley como fuente es el ordenamiento que se encuentra codificado, como lo es en materia laboral el artículo 123 Constitucional.

La costumbre es un uso impuesto en una generalidad, considerándola como obligatoria, que se transmite de generación a generación y llega a convertirse en ley.

La jurisprudencia es el conjunto de tesis sustentadas en las ejecutorias de los tribunales federales, de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, que funcionan en pleno o por conducto de sus salas o por medio de los Tribunales de Circuito.

La equidad es la aplicación racional e inteligente de las normas jurídicas al caso concreto, aplicando la justicia a los casos individualizados, al considerar a la justicia como el género y la equidad como la especie.

ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE

Elaborar un mapa conceptual que exprese las diversas fuentes del derecho laboral.

4.2. LAS FUENTES DEL DERECHO DEL TRABAJO EN MÉXICO

Las fuentes formales en el derecho del trabajo y por supuesto las más importantes de este grupo son:

- La Constitución, Tratados Internacionales y Ley Federal del Trabajo, así como sus reglamentos.
- La analogía.
- Los principios generales que deriven de los ordenamientos anteriores.
- Los principios generales de derecho.
- Los principios generales de justicia social que derivan del artículo 123.
- La jurisprudencia.
- La costumbre.
- La equidad.

Asimismo en materia laboral se encuentran fuentes especiales como:

- El contrato colectivo de trabajo.
- El contrato ley.
- El reglamento interior de trabajo.
- El laudo constitutivo colectivo.

El contrato colectivo de trabajo según el artículo 386 de la Ley Federal de Trabajo “es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios de patrones, con el objeto de instaurar las condiciones según las cuales debe de prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos”.²⁹

El contrato colectivo da sentido a la libertad sindical y a la huelga. En él se sintetizan los esfuerzos y las inquietudes de los trabajadores organizados en sindicatos. El contrato colectivo de trabajo rompe cualquier privilegio del patrón a favor de uno o algunos trabajadores y las condiciones de trabajo se aplican con sentido de igualdad a todos los trabajadores. En la democratización de las condiciones de trabajo en la empresa.

El contrato ley, también se le conoce con el nombre de convención colectiva obligatoria o contrato colectivo obligatorio, y constituye la figura que consagra los fines del derecho laboral; es el acuerdo celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios sindicatos de patrones con el objeto de instituir las condiciones laborales en una rama determinada de la industria,

²⁹ *Ibidem.*, pág. 129

adquiriendo carácter obligatorio en una rama determinada de la industria, en una o varias entidades federativas, en una o varias zonas económicas que abarquen una o más de dichas entidades, o bien, en todo el territorio nacional.

El reglamento interior de trabajo se encuentra determinado en el artículo 422 de la ley federal de trabajo que dice: “Es el conjunto de disposiciones obligatorias para los trabajadores y patrones en el desarrollo de los trabajos en una empresa o establecimiento”.

El laudo constitutivo colectivo, trata de las resoluciones dictadas por los tribunales de trabajo, juntas de Conciliación y Arbitraje, en ocasión de los conflictos colectivos de carácter económico que se someten a conocimiento y solución y cuyo laudo tiene como consecuencia el establecimiento de nuevas condiciones de trabajo en una empresa o en una rama de la industria.

ACTIVIDAD DE APRENDIZAJE

Elaborar un mapa mental sobre las distintas fuentes de interpretación del derecho laboral en México.

4.3. DIVERSOS TIPOS DE INTERPRETACIÓN

En el interior de la técnica jurídica, común a toda rama del derecho, se entiende por interpretar, a la delimitación del significado y sentido por un término, armonizándolo con el todo al que pertenece; implica indagar sobre el sentido, alcances y relaciones de un proceso con las otras normas del ordenamiento jurídico.

No debe confundirse la labor meramente interpretativa con la actividad integradora, ambas realizadas por el juzgador, pues, en tanto que por medio de la integración se van a colmar las lagunas de la ley, se crean nuevas normas para casos no previstos en ella, al realizar el juez la función del legislador, con apego a las reglas en el artículo 17 de la ley laboral, a través de la interpretación no se va a crear disposición legal alguna, pues la norma ya existe, sino que exclusivamente se habrá de desentrañar su significado.

También en la función de interpretación se hace patente la especial naturaleza del derecho del trabajo, ya que al partir de la base de que no se puede dar igual trato jurídico a los desiguales, se han establecido ciertas reglas entorno a la interpretación, a fin de proteger la parte más débil en la relación laboral, la clase trabajadora.

ACTIVIDAD DE APRENDIZAJE

Elaborar cuadros sinópticos: construir conclusiones críticas sobre los diversos tipos de interpretación que ofrecen los diferentes autores para el derecho laboral.

4.4. INTERPRETACIÓN DE LAS NORMAS LABORALES

En materia de interpretación de las normas del trabajo se ha establecido un principio fundamental, denominado *in dubio pro operario*, que determina que en el caso de existir duda en la aplicación de una norma, se tomará a la interpretación que más beneficie al trabajador, principio que se encuentra consagrado en el artículo 18 de la actual Ley Federal del Trabajo que señala que en la interpretación de las normas de trabajo se tomarán en consideración sus finalidades señaladas en los artículos 2º y 3º, en caso de duda prevalecerá la interpretación más favorable para el trabajador".³⁰

Por su parte, el artículo 2º de la Ley Federal del Trabajo menciona que las normas de trabajo buscan conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones, mientras que el artículo 3º del citado ordenamiento legal indica que el trabajo es un derecho y un deber sociales, por lo que no se puede comercializar, exige respeto para las libertades y dignidad del trabajador y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.

Asimismo, continúa manifestando que no podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina

³⁰ *Ibidem.*, pág. 7

política o condición social; y eleva a nivel de interés social promover y vigilar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores.

ACTIVIDAD DE APRENDIZAJE

Elaborar un análisis de una cuartilla en el que se explique detalladamente la importancia del principio *in dubio pro operario* de interpretación de la norma laboral.

4.5. LOS PRINCIPIOS RECTORES DEL DERECHO DEL TRABAJO

El derecho del trabajo en México se fundamenta sobre una estructura normativa que en su espíritu encierra aspectos filosóficos, éticos y jurídicos, que de una u otra forma están presentes en cada una de sus instituciones.

Los principales principios rectores del derecho laboral se describen a continuación:

- La idea del trabajo como un derecho y un deber sociales. Este principio está reconocido expresamente en el artículo 123 constitucional “toda persona tiene el derecho al trabajo digno y socialmente útil”. Es decir, por un lado una facultad de ejercer el trabajo por conducto del trabajador con plena libertad; y por la otra un compromiso social de aceptar esta condición para la el equilibrio y armonía de una colectividad.
- La libertad de Trabajo. Este principio significa que el trabajador puede elegir simplemente a qué quiere dedicarse, con el condicionante que esté con apego a derecho.
- La igualdad en el trabajo. Este principio significa que todos los trabajadores tienen el derecho de ser tratados con las mismas condiciones laborales sin importar su condición económica y social. Se basa en los principios para trabajo igual, salario igual.
- Estabilidad en empleo. Tiene como finalidad proteger a la clase trabajadora en lo que necesite y lo que le sea necesario para su sustento y bienestar.

ACTIVIDAD DE APRENDIZAJE

Elaborar un resumen de los principios rectores del derecho laboral de acuerdo como los aborda José Dávalos en su texto Derecho Individual de trabajo.

AUTOEVALUACIÓN

1. ¿Qué se entiende por fuente de derecho?
2. ¿Cuáles son las fuentes del derecho laboral?
3. ¿Cuáles son los sistemas de interpretación del derecho laboral?
4. ¿Cuáles son los principios rectores del derecho del trabajo?
5. ¿Por qué el derecho laboral se basa en principios rectores?

RESPUESTAS

1. Significa el origen o principio de algo; las fuentes del derecho pueden ser formales (los procesos de creación de las normas jurídicas), reales (factores determinantes del contenido de la norma) e históricas (antecedentes de la norma).

2. La Constitución, Tratados Internacionales y la Ley Federal de Trabajo, así como sus reglamentos.

- La analogía.
- Los principios generales que deriven de los ordenamientos anteriores.
- Los principios generales de derecho.
- Los principios generales de justicia social que derivan del artículo 123.
- La jurisprudencia.
- La costumbre.
- La equidad.

3. Son el conjunto de sistemas ideados para delimitar el significado o el sentido de un término, armonizándolo con el todo al que pertenece, por lo que implica además indagar sobre el sentido, alcances y relaciones de un proceso interpretativo con las otras normas del ordenamiento jurídico.

4. La idea del trabajo como un derecho y un deber sociales, la libertad de trabajo, la igualdad en el trabajo y la estabilidad en el empleo.

5. Porque dichos principios rectores constituyen el espíritu de la estructura normativa, el cual encierra aspectos filosóficos, éticos y jurídicos, que de una u otra forma están presentes en cada una de sus instituciones.

UNIDAD 5

SUJETOS DEL DERECHO DEL TRABAJO

OBJETIVO

Identificar y diferenciar a los sujetos del derecho del trabajo.

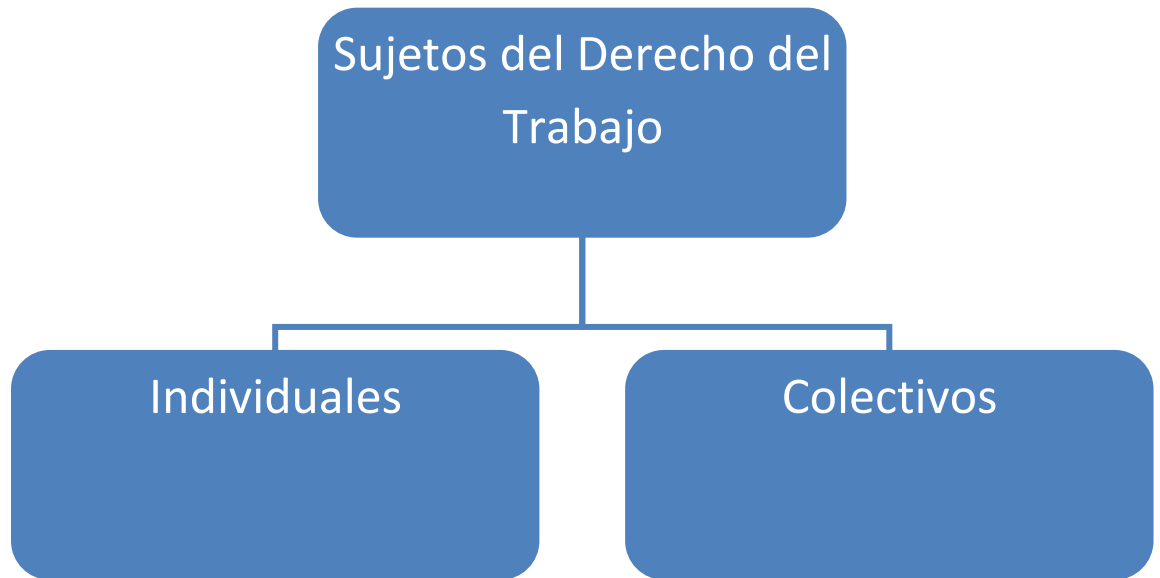
TEMARIO

5.1. LOS SUJETOS INDIVIDUALES

5.1.1. *Capaces e incapaces*

5.2. LOS SUJETOS COLECTIVOS

MAPA CONCEPTUAL



INTRODUCCIÓN

Este capítulo trata sobre quiénes pueden ser sujetos de derecho laboral, pues se sabe que todo el que desee ejercer la función de trabajo debe estar investido o autorizado por la ley.

También habla de todos los sujetos colectivos, que históricamente han conformado sindicatos, para la defensa de los intereses del grupo, en aras de lograr el equilibrio de las fuerzas productivas, y se les reconozca sus derechos originarios en relación al trabajo.

5.1. LOS SUJETOS INDIVIDUALES

Los sujetos individuales del derecho del trabajo son todas aquellas personas que se encuentran dentro de la regulación de las leyes laborales. Quiénes pueden ser estos individuos, todos los que según el artículo 5º Constitucional se encuentren en la posibilidad de dedicarse a la profesión u oficio que les acomode siempre y cuando sea lícito y, no se encuentren inhabilitados.

Es decir que la actividad que todo individuo realice debe estar apegada a derecho y por tanto no debe estar bajo la prohibición judicial de ejercer determinada actividad, como es el caso de los individuos que por un delito según el caso en concreto se les prohíbe ejercer determinada labor, el ejemplo más claro sería un médico titulado que por responsabilidad penal, en sentencia, le sea retirada su cédula profesional, se hacen válidas las limitantes de la ley.

El sujeto del derecho del trabajo, se adquiere en el momento mismo del nacimiento de la relación de trabajo, en este instante y por el solo hecho de ser considerado trabajador el derecho del trabajo lo protege; sin dejar a un lado la figura del patrón que del mismo modo es sujeto del derecho del trabajo.

Para efectos de comprender ampliamente por trabajador se entiende: según el artículo 8 de la Ley Federal de Trabajo es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado. Para los efectos de esta disposición, se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio.

Y por patrón se entiende la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores. Si el trabajador, conforme a lo pactado o a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquél, lo será también de éstos”.³¹

³¹ *Ibidem.*, pág.10

ACTIVIDAD DE APRENDIZAJE

Elaborar un mapa conceptual sobre los sujetos individuales de la relación de trabajo de acuerdo a como se consagra en el texto del artículo 5to Constitucional.

5.1.1. Capaces e incapaces

Las personas que son capaces para ejercer el trabajo son los que cumplan la capacidad de ejercicio, sin encontrarse en un estado de interdicción (locura, ebrio consuetudinario), mientras que las que, según la ley, son incapaces son los menores de 14 años, además de que esta calidad se encuentra prohibida en el artículo 123 constitucional y además la condición de la mujer embarazada a punto de dar a luz, en el apartado II, III, IV, V, que según dice:

II. La jornada máxima de trabajo nocturno será de siete horas. Quedan prohibidas: las labores insalubres o peligrosas, el trabajo nocturno industrial y todo otro trabajo después de las diez de la noche, de los menores de dieciséis años;

III. Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de catorce años. Los mayores de esta edad y menores de dieciséis tendrán como jornada máxima la de seis horas;

IV. Por cada seis días de trabajo deberá disfrutar el operario de un día de descanso, cuando menos;

V. Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación; gozarán forzosamente de un descanso de seis semanas anteriores a la fecha fijada aproximadamente para el parto y seis semanas posteriores al mismo, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo. En el periodo de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos.³²

³² *Ibidem.*, pág. 183

5.2. LOS SUJETOS COLECTIVOS

Entre los sujetos colectivos del trabajo se encuentran los sindicatos, las federaciones y las confederaciones.

Los sindicatos son asociaciones de trabajadores constituidas para unirse con el objeto de defender sus derechos laborales y propiciar la conquista de nuevos derechos. Legalmente, según el artículo 356 de la Ley Federal del Trabajo, el sindicato es una asociación de trabajadores o patronos, que se constituye para estudiar, mejorar y defender sus respectivos intereses. Por tanto, puede decirse que el sindicato es la expresión organizada más pura de la clase obrera: pueden ser de trabajadores y patronos.

Los de trabajadores serán gremiales (formados por trabajadores de la misma profesión, oficio o especialidad), de empresa (formado por trabajadores de la misma empresa), industriales (formado por trabajadores que prestan sus servicios en dos o más empresas de la misma rama industrial), nacionales de industria (formado por trabajadores que prestan sus servicios en una o varias empresas de la misma rama industrial, pero instaladas en dos o más entidades federativas) y de oficios varios (formados por trabajadores de distintas profesiones).

Por su parte los sindicatos de patronos serán formados por patronos de una o varias ramas de actividades o nacionales, cuando éstos sean de distintas entidades federativas.

Las federaciones y confederaciones se entienden como la unión de sindicatos pero de manera federal, es decir, todos los sindicatos a nivel nacional se unen con un solo propósito: el del respeto de las condiciones generales del trabajo.

ACTIVIDAD DE APRENDIZAJE

Elaborar una síntesis de las características inherentes de los sujetos colectivos de trabajo.

AUTOEVALUACIÓN

1. ¿Quién puede ser sujeto del derecho del trabajo?
2. ¿Cómo se encuentran posibilitados para ser sujetos de derecho laboral?
3. ¿Quiénes pueden ser sujetos de derecho colectivo?
4. ¿Qué regulación legal existe para proteger al sujeto del derecho del trabajo?

RESPUESTAS

1. Todas aquellas personas que se encuentran dentro de la regulación de las leyes laborales, es decir, todos los que según el artículo 5º Constitucional, se encuentren en la posibilidad de dedicarse a la profesión u oficio que les acomode, siempre y cuando sea lícito y, no se encuentren inhabilitados.
2. Por el simple hecho de cumplir con el goce de su capacidad de ejercicio, sin encontrarse en un estado de interdicción, en capacidad legal al ser mayor de 14 años, y además, en caso de ser mujer, no encontrarse a punto de dar a luz.
3. Los sindicatos, las federaciones y las confederaciones.
4. La ley establece una jornada máxima de trabajo nocturno de siete horas, prohíbe la ejecución de labores insalubres o peligrosas, suprime el trabajo nocturno industrial y cualquier otro trabajo después de las diez de la noche a cargo de los menores de dieciséis años y además, la negativa legal a emplear trabajadores menores de 14 años.

UNIDAD 6

LA RELACIÓN DE TRABAJO Y EL CONTRATO INDIVIDUAL DEL TRABAJO

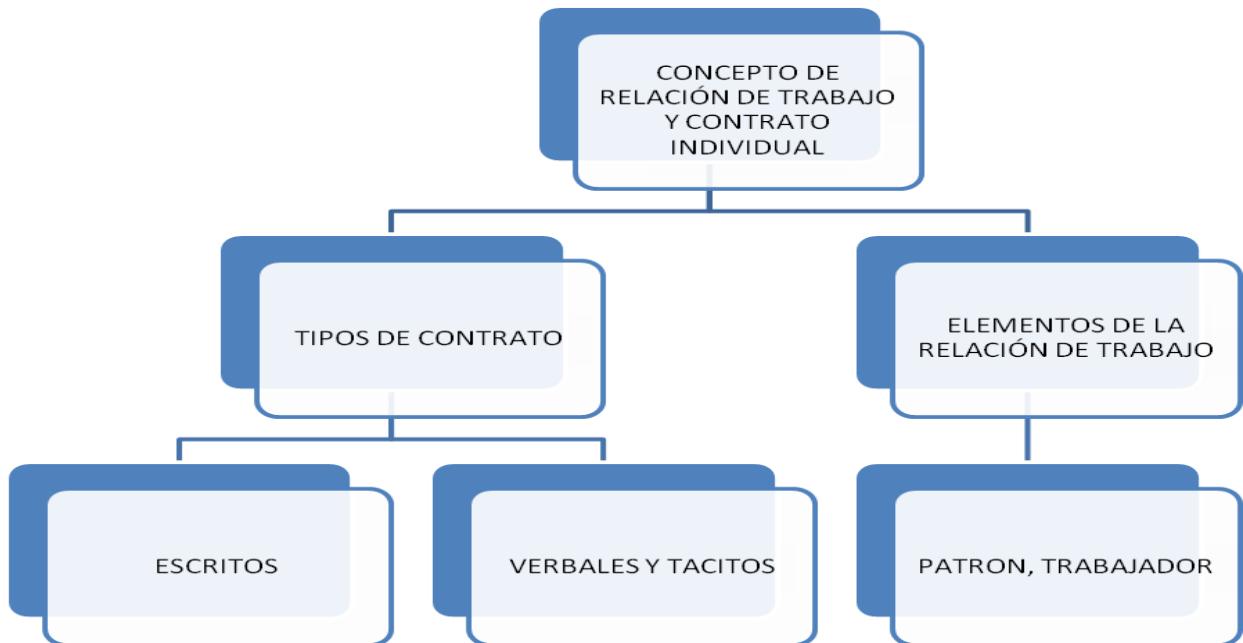
OBJETIVO

Definir e identificar los elementos de la relación de trabajo y el contrato individual del trabajo.

TEMARIO

- 6.1. CONCEPTO DE RELACIÓN DE TRABAJO Y DE CONTRATO INDIVIDUAL
- 6.2. ELEMENTOS DE LA RELACIÓN DE TRABAJO
- 6.3. ELEMENTOS DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO
- 6.4. TIPOS DE CONTRATO

MAPA CONCEPTUAL



INTRODUCCIÓN

En este capítulo se establecerán los lineamientos de la relación de trabajo, que siempre es obrero patronal, así como la naturaleza, efectos jurídicos de los contratos laborales.

Este medio como el instrumento fidedigno que permite la defensa de los derechos de los agentes dentro del trabajo.

Lo que implica el conocimiento de los derechos y obligaciones por parte del patrón y el trabajador.

6.1. CONCEPTO DE RELACIÓN DE TRABAJO Y DE CONTRATO INDIVIDUAL

Existen diversas formas para constituir una relación de trabajo; así lo establece el artículo 20 de la ley al mencionar que no importa el acto que le dé origen. La más común de estas formas es el contrato.

Es suficiente el hecho de prestar un servicio para que surja la relación laboral, lo que quiere decir que puede existir una relación de trabajo sin que exista con anterioridad una relación de trabajo, pero no viceversa, aun cuando normalmente se da por anticipado un contrato escrito, verbal o tácito.

Es decir, el hecho de que exista un contrato de trabajo no supone de modo necesario la relación laboral, ya que puede haber contrato y nunca darse la relación laboral.

En consecuencia, es más que suficiente que se presente la prestación de un trabajo personal y subordinado para que nazca la relación de trabajo, por lo que al presentarse ésta, se aplica al trabajador un derecho objetivo que es el derecho del trabajo, se considera un ordenamiento absoluto y preventivo, con independencia de la voluntad de los sujetos que participen en la relación de trabajo.

Al respecto el maestro Mario de la Cueva no elimina, como frecuentemente se dice, la posibilidad de que el acto que origina la relación de trabajo sea un contrato. El maestro señala que

bien puede ser el contrato u otro el que dé origen a la relación laboral; el acuerdo de voluntades no es un requisito inevitable para la formación de la relación, el acuerdo de voluntades no podrá ser rector de la vida de la relación porque esa función la cumple, un estatuto, la ley y los contratos colectivos, entre otros ordenamientos.³³

De esta manera se entiende que contrato individual de trabajo es aquel por medio del cual una persona física (trabajador) se obliga a prestar servicios personales para una persona física o jurídica (patrón) bajo la obediencia y

³³ Dávalos, José, *op. cit.*, pág. 12.

acatamiento de éste, quien a su vez, se obliga a remunerar por estos servicios mediante el pago.

Estas son las características del contrato individual de trabajo:

- Contrato dirigido: Porque en dicho contrato, el Estado fija los límites mínimos o máximos de la relación laboral como por ejemplo la jornada de trabajo y la remuneración, con la finalidad de nivelar la desigualdad entre ambas partes.
- Contrato bilateral: Pues genera obligaciones para ambos contratantes.
- Contrato oneroso: Ya que ambas partes obtienen una utilidad mutua de su contraparte.
- Contrato conmutativo: Pues las prestaciones que implica se entienden semejantes.
- Contrato de tracto sucesivo: Ya que las obligaciones adquiridas por las partes se cumplen sucesivamente en el transcurso de la duración del contrato.
- Contrato consensual: Pues con el hecho de manifestar su voluntad las partes éste se realiza.
- Contrato normado: Porque la mayor parte de su contenido es obtenido de fuentes externas como leyes, disposiciones administrativas y convenios colectivos.

ACTIVIDAD DE APRENDIZAJE

Elaborar una síntesis sobre las características inherentes de la relación de trabajo y el contrato de trabajo.

6.2. ELEMENTOS DE LA RELACIÓN DE TRABAJO

De la definición de relación de trabajo mencionada en el capítulo anterior, la relación de trabajo tiene dos clases de elementos:

- Elementos subjetivos: Consistentes en el trabajador y patrón.
- Elementos objetivos: Que implican la prestación de un trabajo personal y subordinado más el pago de un salario.

ACTIVIDAD DE APRENDIZAJE

Elaborar un cuadro sinóptico de los elementos de la relación de trabajo, como parte estructural de la interacción recíproca entre trabajador y patrón.

6.3. ELEMENTOS DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

Con base en los elementos de la relación laboral, resulta lógico determinar los elementos del contrato individual de trabajo, el primero de ellos es el trabajador, quien será la persona física que presta a otra, bien sea física o moral, un trabajo personal subordinado. El segundo elemento subjetivo será el patrón, que resulta ser la persona física o moral que emplea los servicios de uno o más trabajadores.

Antes de continuar con los demás elementos del contrato individual de trabajo, es necesario determinar qué se entiende por trabajo. El trabajo es pues, toda actividad humana, intelectual o material, y lo será con independencia del grado de dificultad y preparación técnica que sea demandada por cada profesión u oficio.

En este tenor, el trabajo debe presentarse de manera personal, esto evoca que el trabajo no lo puede presentar otra persona que no sea la que por medio de su voluntad originó el nacimiento del contrato de trabajo y debe ser subordinado, esto quiere decir que el trabajador está a las órdenes del patrón en todo lo concerniente a lo que fue contratado.

Nótese que esto no significa que el trabajador tiene que estar en todo momento para el patrón y a lo que guste mandar, sino por el contrario, sólo se encuentra subordinado al trabajo por el que fue contratado.

Finalmente, el último elemento del contrato será la remuneración o pago, que constituye el derecho que tiene de recibir una retribución por la prestación de sus servicios, físicos o intelectuales.

ACTIVIDAD DE APRENDIZAJE

Elaborar un mapa conceptual relativo al contrato individual de trabajo.

6.4. TIPOS DE CONTRATO

Los tipos de contrato de trabajo que condicionan a sus firmantes a los derechos y obligaciones recíprocos son los siguientes:

- a) *Por tiempo determinado*: Es aquel en donde se determina el tiempo por el cual el trabajador prestará sus servicios al patrón.
- b) *Por tiempo indeterminado*: Este tipo de contrato no se encuentra sujeto a tiempo, es decir que mediante este contrato, el trabajador presta sus servicios sin que éste tenga un vencimiento expreso.
- c) *Por obra determinada*: Este tipo de contrato se da cuando un trabajador es contratado por el patrón únicamente por una obra en específico, por ejemplo la construcción de una casa habitación.
- d) *Por obra indeterminada*: Este contrato le expresa al trabajador que su trabajo será por cuantas obras tenga que realizar o elaborar, sujetándolo únicamente a la terminación de la o de las obras en concreto.
- e) *Por temporada*: En este contrato el trabajador presta sus servicios durante el tiempo que dure la temporada, por ejemplo la cosecha de caña.
- f) *Eventual*: Este trabajo lo desarrolla el trabajador cuando así sea necesario por parte del patrón, ejemplo, un mecánico, o un técnico en computación.

AUTOEVALUACIÓN

1. ¿En qué consiste el contrato individual laboral?
2. ¿Cuáles son los tipos de contratos que se dan en materia laboral?
3. ¿En qué consiste la relación de trabajo?
4. ¿Cuáles son los elementos de la relación de trabajo?

RESPUESTAS

1. Es aquel por medio del cual una persona física (trabajador) se obliga a prestar servicios personales para una persona física o jurídica (patrón) bajo la obediencia y acatamiento de éste, quien a su vez, se obliga a remunerar por estos servicios mediante el pago.

2. Por tiempo determinado, por tiempo indeterminado, por obra determinada, por obra indeterminada, por temporada y eventual.

3. Es aquella que surge con el simple hecho de prestar un servicio personal y subordinado, por lo que puede existir una relación de trabajo sin que exista con anterioridad un contrato de trabajo, pero no viceversa, aun cuando normalmente se celebra anticipadamente un contrato escrito, verbal o tácito.

4. Elementos subjetivos: el trabajador y el patrón.

Elementos objetivos: la prestación de un trabajo personal y subordinado más el pago de un salario.

UNIDAD 7

LA RECIPROCIDAD DE DERECHOS Y OBLIGACIONES ENTRE EL TRABAJADOR Y EL PATRÓN

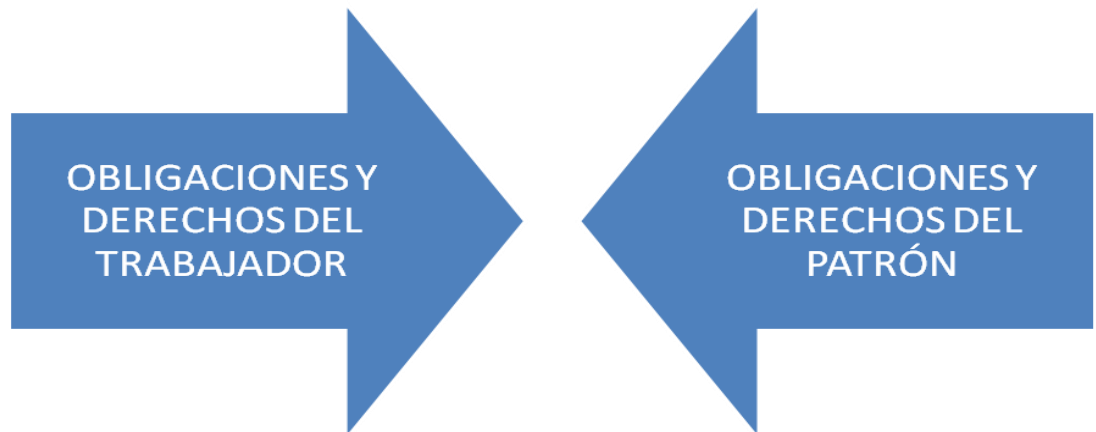
OBJETIVO

Conocer los derechos y obligaciones recíprocas que la ley impone al trabajador y al patrón.

TEMARIO

- 7.1. DERECHOS DE LOS TRABAJADORES
- 7.2. OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES DE LOS TRABAJADORES
- 7.3. DERECHOS DE LOS PATRONES
- 7.4. OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES DE LOS PATRONES

MAPA CONCEPTUAL



INTRODUCCIÓN

En este capítulo se establecen los principales derechos y obligaciones de los trabajadores y patronos, con motivo de la prestación de servicios, mientras que el trabajador tiene el derecho a recibir un salario, el patrón tiene el derecho de recibir el beneficio del trabajo. Por eso cuando se habla de reciprocidad se entiende como la igualdad de derechos y obligaciones o bien, la sincronía de derechos y obligaciones.

7.1. DERECHOS DE LOS TRABAJADORES

Los derechos de los trabajadores se encuentran provistos en la ley Federal del Trabajo. Además que se encuentran regulados en los artículos 132, al 153.

En lo siguiente fácilmente se puede relacionar los derechos y obligaciones recíprocos entre el trabajador y el patrón.

Los derechos de los trabajadores se hallan provistos en la ley Federal del Trabajo, encontrándose regulados en los artículos 132 al 153.

Los derechos y obligaciones recíprocos entre el trabajador y el patrón se fundan en un principio en el pago del salario mínimo en efectivo y semanalmente en el lugar donde trabaje. Esta es una obligación del patrón y un derecho para el trabajador, pero no es la única, ya que además podemos contemplar las siguientes:

- Pago de aguinaldo anual.
- Participar de las utilidades de la empresa.
- Sin costo, habitaciones adecuadas e higiénicas, con espacio suficiente para el trabajador y su familia (esposa e hijos en su caso).
- Por cada seis días que trabaje, un día de descanso.
- Capacitación para el trabajo.
- El pago por el tiempo excedente, al doble de lo fijado para las horas normales.
- Buen trato en el trabajo.
- Cuando sus herramientas ya no sirvan, deberán ser repuestas o reparadas sin costo alguno para el trabajador.
- Si el lugar donde prestan los servicios se encuentra a 100 o más kilómetros de la población en que vive, el patrón deberá pagar el transporte del trabajador hasta el centro de trabajo y si es necesario también el de su familia.
- Inscripción en el Instituto Mexicano del Seguro Social para contar con los beneficios de las prestaciones que otorga:
 - a) Por enfermedad ordinaria: atención médica, medicinas y hospitalización para el trabajador, esposa, hijos o padres en su caso.
 - b) En caso de que sufran accidente de trabajo, atención médica y medicinas sin costo.
 - c) Servicio de guardería para sus hijos.

d) Si el accidente de trabajo le impidiera laborar, se pagará su salario íntegro hasta que sane.

e) Pensión por invalidez, por accidente o enfermedad que contradiga en el trabajo.

Asimismo, según la Ley Federal del Trabajo, estos son algunos de los derechos complementarios de los trabajadores:

- El derecho de todos los trabajadores, sin ninguna distinción, a formar y unirse a organizaciones de su propia elección sin ninguna autorización previa.
- El derecho de los sindicatos a establecer sus propias constituciones y reglas, a elegir a sus representantes en plena libertad, a organizar su administración y actividades, y a formular programas sin ninguna interferencia de las autoridades públicas.
- El derecho de los sindicatos a establecer y unirse a federaciones y confederaciones como afiliarse a las organizaciones sindicales internacionales.
- La protección de los sindicatos contra su disolución o suspensión por acción administrativa.
- La protección de los trabajadores contra actos de discriminación antisindicales respecto a su empleo.
- El derecho a la protección de los fondos y de los activos sindicales contra la intervención de las autoridades públicas.
- El derecho de los sindicatos a negociar colectivamente sobre los términos y las condiciones de trabajo y sobre el resto de materias que afectan la vida de sus miembros.
- El derecho de los sindicatos a ejercer sus actividades en la empresa.
- La protección de los representantes de los trabajadores contra su detención motivada por las actividades sindicales.
- El derecho de los trabajadores y de sus sindicatos a la huelga, como un medio esencial para la promoción y la defensa de sus intereses económicos y sociales.

ACTIVIDAD DE APRENDIZAJE

Elaborar un mapa mental de los derechos de los trabajadores.

7.2. OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES

La Ley Federal del Trabajo, en su artículo 134, establece las siguientes obligaciones del trabajador:

I. Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo que les sean aplicables.

II. Observar las medidas preventivas e higiénicas que acuerden las autoridades competentes y las que indiquen los patrones para la seguridad y protección personal de los trabajadores.

III. Desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante a cuya autoridad estarán subordinados en todo lo concerniente al trabajo.

IV. Ejecutar el trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos.

V. Dar aviso inmediato al patrón, salvo caso fortuito o de fuerza mayor, de las causas justificadas que le impidan concurrir a su trabajo.

VI. Restituir al patrón los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles que les haya dado para el trabajo, no siendo responsables por el deterioro que origine el uso de estos objetos, ni del ocasionado por caso fortuito, fuerza mayor, o por mala calidad o defectuosa construcción.

VII. Observar buenas costumbres durante el servicio.

VIII. Prestar auxilios en cualquier tiempo que se necesiten, cuando por siniestro o riesgo inminente peligran las personas o los intereses del patrón o de sus compañeros de trabajo.

IX. Integrar los organismos que establece esta ley.

X. Someterse a los reconocimientos médicos previstos en el reglamento interior y demás normas vigentes en la empresa o establecimiento, para comprobar que no padecen alguna incapacidad o enfermedad de trabajo, contagiosa o incurable.

XI. Poner en conocimiento del patrón las enfermedades contagiosas que padezcan, tan pronto como tengan conocimiento de las mismas.

XII. Comunicar al patrón o a su representante las deficiencias que adviertan, a fin de evitar daños o perjuicios a los intereses y vidas de sus compañeros de trabajo o de los patrones.

XIII. Guardar escrupulosamente los secretos técnicos, comerciales y de fabricación de los productos a cuya elaboración concurren directa o indirectamente, o de los cuales tengan conocimiento por razón del trabajo que desempeñen, así como de los asuntos administrativos reservados, cuya divulgación pueda causar perjuicios a la empresa.

De la misma manera, la propia ley establece las siguientes prohibiciones para los trabajadores:

I. Faltar al trabajo sin causa justificada o sin permiso de tu patrón.

II. Presentarse a trabajar en estado de embriaguez o bajo la influencia de drogas, así como hacer uso de éstas durante el desempeño de sus labores.

III. Tomar del lugar de trabajo herramientas o productos propiedad del patrón sin su permiso.

IV. Portar armas de cualquier clase durante las horas de trabajo a menos que te lo permitan por el puesto que desempeñes.

V. Realizar cualquier acto que ponga en peligro su propia seguridad, la de sus compañeros o la del lugar donde trabaja”.³⁴

VI. Finalmente y en obvia necesidad de evitar repeticiones innecesarias, debe señalarse que todo lo que para el trabajador constituye una obligación, en justa medida al mismo tiempo constituye un derecho para el patrón.

ACTIVIDAD DE APRENDIZAJE

Elaborar un análisis de las obligaciones que tiene el trabajador con motivo de la prestación del servicio.

³⁴ *Ibidem.*, pág. 49

7.3. DERECHOS DE LOS PATRONES

Primero es importante puntualizar quién es el patrón, ya que según el artículo 10 de la Ley Federal del Trabajo, el patrón es la persona física o moral que recurre a los servicios de uno o varios trabajadores. Indica además que si el trabajador, conforme a lo pactado o a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquél, lo será también de éstos.

Además con respecto a la indemnización, la propia ley señala en su artículo 49 que el patrón quedará liberado de la obligación de reinstalar al trabajador en determinados casos, mediante el pago de las indemnizaciones que determina el artículo 50 que consiste en:

- I. Si la relación de trabajo fuere por tiempo determinado menor de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de la mitad del tiempo de servicios prestados; si excediera de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de seis meses por el primer año y de veinte días por cada uno de los años siguientes en que hubiese prestado sus servicios.
- II. Si la relación de trabajo fuere por tiempo indeterminado, la indemnización consistirá en veinte días de salario por cada uno de los años de servicios prestados.
- III. Además de las indemnizaciones a que se refieren las fracciones anteriores, en el importe de tres meses de salario y en el de los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se paguen las indemnizaciones.³⁵

Por tanto, puede concluirse que el derecho principal del patrón en relación al trabajador, es el de recibir los beneficios de la prestación de servicios.

ACTIVIDAD DE APRENDIZAJE

Elaborar un análisis de los derechos que tiene el patrón en una relación laboral.

³⁵ *Ibidem.*, pág. 11

7.4. OBLIGACIONES DE LOS PATRONES

La Ley Federal del Trabajo establece las obligaciones del patrón en relación al trabajador que le presta sus servicios en el artículo 134, que dice:

Son obligaciones de los patrones:

I. Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo aplicables a sus empresas o establecimientos;

II. Pagar a los trabajadores los salarios e indemnizaciones, de conformidad con las normas vigentes en la empresa o establecimiento;

III. Proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo, debiendo darlos de buena calidad, en buen estado y reponerlos tan luego como dejen de ser eficientes, siempre que aquellos no se hayan comprometido a usar herramienta propia. El patrón no podrá exigir indemnización alguna por el desgaste natural que sufran los útiles, instrumentos y materiales de trabajo;

IV. Proporcionar local seguro para la guarda de los instrumentos y útiles de trabajo pertenecientes al trabajador, siempre que deban permanecer en el lugar en que prestan los servicios, sin que sea lícito al patrón retenerlos a título de indemnización, garantía o cualquier otro. El registro de instrumentos o útiles de trabajo deberá hacerse siempre que el trabajador lo solicite;

V. Mantener el número suficiente de asientos o sillas a disposición de los trabajadores en las casas comerciales, oficinas, hoteles, restaurantes y otros centros de trabajo análogos. La misma disposición se observará en los establecimientos industriales cuando lo permita la naturaleza del trabajo;

VI. Guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose de mal trato de palabra o de obra;

VII. Expedir cada quince días, a solicitud de los trabajadores, una constancia escrita del número de días trabajados y del salario percibido;

VIII. Expedir al trabajador que lo solicite o se separe de la empresa, dentro del término de tres días, una constancia escrita relativa a sus servicios;

IX. Conceder a los trabajadores el tiempo necesario para el ejercicio del voto en las elecciones populares y para el cumplimiento de los servicios de jurados, electorales y censales, a que se refiere el artículo 5o., de la

constitución, cuando esas actividades deban cumplirse dentro de sus horas de trabajo;

X. Permitir a los trabajadores faltar a su trabajo para desempeñar una comisión accidental o permanente de su sindicato o del estado, siempre que avisen con la oportunidad debida y que el número de trabajadores comisionados no sea tal que perjudique la buena marcha del establecimiento. El tiempo perdido podrá descontarse al trabajador a no ser que lo compense con un tiempo igual de trabajo efectivo. Cuando la comisión sea de carácter permanente, el trabajador o trabajadores podrán volver al puesto que ocupaban, conservando todos sus derechos, siempre y cuando regresen a su trabajo dentro del término de seis años. Los substitutes tendrán el carácter de interinos, considerándolos como de planta después de seis años;

XI. Poner en conocimiento del sindicato titular del contrato colectivo y de los trabajadores de la categoría inmediata inferior, los puestos de nueva creación, las vacantes definitivas y las temporales que deban cubrirse;

XII. Establecer y sostener las escuelas artículo 123 constitucional, de conformidad con lo que dispongan las leyes y la secretaría de educación pública;

XIII. Colaborar con las autoridades del trabajo y de educación, de conformidad con las leyes y reglamentos a fin de lograr la alfabetización de los trabajadores;

XIV. Hacer por su cuenta, cuando empleen más de cien y menos de mil trabajadores, los gastos indispensables para sostener en forma decorosa los estudios técnicos, industriales o prácticos, en centros especiales, nacionales o extranjeros, de uno de sus trabajadores o de uno de los hijos de éstos, designado en atención a sus aptitudes, cualidades y dedicación, por los mismos trabajadores y el patrón. Cuando tengan a su servicio más de mil trabajadores deberán sostener tres becarios en las condiciones señaladas. El patrón sólo podrá cancelar la beca cuando sea reprobado el becario en el curso de un año o cuando observe mala conducta; pero en esos casos será substituido por otro. Los becarios que hayan terminado sus estudios deberán prestar sus servicios al patrón que los hubiese becado, durante un año, por lo menos;

XV. Proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores, en los términos de la ley.

- XVI. Instalar, de acuerdo con los principios de seguridad e higiene, las fábricas, talleres, oficinas y demás lugares en que deban ejecutarse las labores, para prevenir riesgos de trabajo y perjuicios al trabajador, así como adoptar las medidas necesarias para evitar que los contaminantes excedan los máximos permitidos en los reglamentos e instructivos que expidan las autoridades competentes. Para estos efectos, deberán modificar, en su caso, las instalaciones en los términos que señalen las propias autoridades;
- XVII. Cumplir las disposiciones de seguridad e higiene que fijen las leyes y los reglamentos para prevenir los accidentes y enfermedades en los centros de trabajo y, en general, en los lugares en que deban ejecutarse las labores; y disponer en todo tiempo de los medicamentos y materiales de curación indispensables que señalen los instructivos que se expidan, para que se presten oportuna y eficazmente los primeros auxilios; debiendo dar, desde luego, aviso a la autoridad competente de cada accidente que ocurra;
- XVIII. Fijar visiblemente y difundir en los lugares donde se preste el trabajo, las disposiciones conducentes de los reglamentos e instructivos de seguridad e higiene;
- XIX. Proporcionar a sus trabajadores los medicamentos profilácticos que determine la autoridad sanitaria en los lugares donde existan enfermedades tropicales o endémicas, o cuando exista peligro de epidemia;
- XX. Reservar, cuando la población fija de un centro rural de trabajo exceda de doscientos habitantes, un espacio de terreno no menor de cinco mil metros cuadrados para el establecimiento de mercados públicos, edificios para los servicios municipales y centros recreativos, siempre que dicho centro de trabajo esté a una distancia no menor de cinco kilómetros de la población más próxima;
- XXI. Proporcionar a los sindicatos, si lo solicitan, en los centros rurales de trabajo, un local que se encuentre desocupado para que instalen sus oficinas, cobrando la renta correspondiente. Si no existe local en las condiciones indicadas, se podrá emplear para ese fin cualquiera de los asignados para alojamiento de los trabajadores;
- XXII. Hacer las deducciones que soliciten los sindicatos de las cuotas sindicales ordinarias, siempre que se compruebe que son las previstas en el artículo 110, fracción VI;

- XXIII. Hacer las deducciones de las cuotas para la constitución y fomento de sociedades cooperativas y de cajas de ahorro, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 110, fracción IV de la Ley Federal del Trabajo;
- XXIV. Permitir la inspección y vigilancia que las autoridades del trabajo practiquen en su establecimiento para cerciorarse del cumplimiento de las normas de trabajo y darles los informes que a ese efecto sean indispensables, cuando lo soliciten. Los patrones podrán exigir a los inspectores o comisionados que les muestren sus credenciales y les den a conocer las instrucciones que tengan; y
- XXV. Contribuir al fomento de las actividades culturales y del deporte entre sus trabajadores y proporcionarles los equipos y útiles indispensables.
- XXVI. Hacer las deducciones previstas en las fracciones IV del artículo 97 y VII del artículo 110, y enterar los descuentos a la institución bancaria acreedora, o en su caso al fondo de fomento y garantía para el consumo de los trabajadores. Esta obligación no convierte al patrón en deudor solidario del crédito que se haya concedido al trabajador.
- XXVII. Proporcionar a las mujeres embarazadas la protección que establezcan los reglamentos.
- XXVIII. Participar en la integración y funcionamiento de las comisiones que deban formarse en cada centro de trabajo, de acuerdo con lo establecido por la Ley Federal del Trabajo”.³⁶

ACTIVIDAD DE APRENDIZAJE

Elaborar un cuadro sinóptico de las obligaciones del patrón frente al trabajador, según la Ley Federal del Trabajo.

³⁶ *Ibidem.*, pág. 49

AUTOEVALUACIÓN

1. ¿Cuáles son los derechos fundamentales de los trabajadores?
2. ¿Qué se entiende por derecho de los patronos?
3. ¿Cuáles son las obligaciones de los trabajadores?

RESPUESTAS

1. Los derechos de los trabajadores se encuentran provistos en la Ley Federal del Trabajo, entre los que se encuentran principalmente:

- El pago del salario mínimo, en efectivo y semanalmente en el lugar donde trabaje.
- Pago de aguinaldo anual.
- Participar de las utilidades de la empresa.
- Sin costo, habitaciones adecuadas e higiénicas, con espacio suficiente para él y su familia (esposa e hijos en su caso).
- Por cada 6 días que trabaje, un día de descanso.
- Capacitación para el trabajo.
- El pago por el tiempo excedente, al doble de lo fijado para las horas normales.
- Buen trato en el trabajo.
- Cuando sus herramientas ya no sirvan, deberán reponerlas o repararlas sin costo alguno para el trabajador.
- Si el lugar donde prestan los servicios se encuentra a 100 o más kilómetros de la población en que vives, el patrón deberá pagar el transporte hasta el centro de trabajo y si es necesario también el de su familia.

2. Así se conoce al derecho principal del patrón en relación al trabajador, el cual es el recibir los beneficios de la prestación de servicios.

3. “Son obligaciones de los patrones:

- I. Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo aplicables a sus empresas o establecimientos;
- II. Pagar a los trabajadores los salarios e indemnizaciones, de conformidad con las normas vigentes en la empresa o establecimiento;

- III. Proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo, debiendo darlos de buena calidad, en buen estado y reponerlos tan luego como dejen de ser eficientes, siempre que aquellos no se hayan comprometido a usar herramienta propia. El patrón no podrá exigir indemnización alguna por el desgaste natural que sufran los útiles, instrumentos y materiales de trabajo;
- IV. Proporcionar local seguro para la guarda de los instrumentos y útiles de trabajo pertenecientes al trabajador, siempre que deban permanecer en el lugar en que prestan los servicios, sin que sea lícito al patrón retenerlos a título de indemnización, garantía o cualquier otro. El registro de instrumentos o útiles de trabajo deberá hacerse siempre que el trabajador lo solicite;
- V. Mantener el número suficiente de asientos o sillas a disposición de los trabajadores en las casas comerciales, oficinas, hoteles, restaurantes y otros centros de trabajo análogos. La misma disposición se observará en los establecimientos industriales cuando lo permita la naturaleza del trabajo”.³⁷

³⁷ *Ibidem.*, pág. 49

UNIDAD 8

CONDICIONES DE TRABAJO

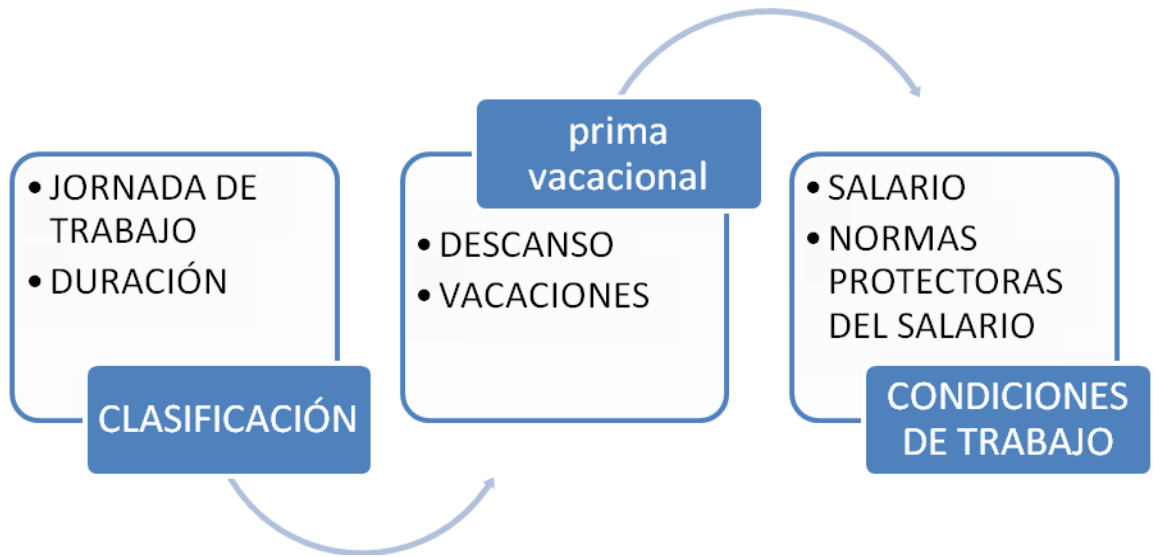
OBJETIVO

Conocer las generalidades de las condiciones básicas de trabajo en el derecho laboral mexicano.

TEMARIO

- 8.1. JORNADA DE TRABAJO, CONCEPTO, DURACIÓN Y CLASIFICACIÓN
- 8.2. DÍAS DE DESCANSO, VACACIONES Y PRIMA VACACIONAL
- 8.3. SALARIO, CONCEPTO Y DIFERENTES CLASES DE SALARIO
- 8.4. INTEGRACIÓN DEL SALARIO
- 8.5. NORMAS PROTECTORAS DEL SALARIO
- 8.6. NATURALEZA JURÍDICA DEL SALARIO

MAPA CONCEPTUAL



INTRODUCCIÓN

En este capítulo se abordarán los aspectos generales de la contratación laboral al establecer y mencionar algunas de las condiciones generales del trabajo: como su prestación, salario, vacaciones, las bases del salario, y la normatividad y proporcionalidad con la que debe de repartirse un salario. Todo esto para lograr el principio de la estabilidad en el empleo.

8.1. JORNADA DE TRABAJO, CONCEPTO, DURACIÓN Y CLASIFICACIÓN

La definición de la jornada de trabajo se encuentra en la Ley en el artículo 58: "jornada de trabajo es el tiempo en el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar el trabajo".³⁸

Esta definición es producto de una nueva concepción del derecho del trabajo. Es la ruptura de la corriente contractualista, consignada en la anterior ley de 1931, donde se consideraba la jornada de trabajo como prestación efectiva del trabajo en un número determinado de horas.

Actualmente el trabajador puede presentarse a su trabajo y si el patrón no le ordena que desempeñe determinada actividad, puede estar inactivo y se considera que está cumpliendo con su jornada de trabajo al mantenerse a disposición del patrón para prestar su trabajo.

La determinación de a partir de qué momento el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo, o sea, cuándo inicia su jornada de trabajo, debe ser resuelta en particular para cada caso concreto, pues no puede darse una solución general.

Ahora bien, para estas posibilidades de determinar la duración de la jornada de trabajo, deben atenderse diversos aspectos, ya que es prudente tomar en cuenta factores médicos, psicológicos, económicos y sociales; y no solamente el deseo de los trabajadores en reducirla. Por tanto, conforme a las disposiciones legales sobre la jornada de trabajo, se puede establecer la siguiente clasificación:

- I. *Jornada diurna*: Es la comprendida entre las seis de la mañana y las ocho de la noche, la cual deberá tener una duración máxima de ocho horas.
- II. *Jornada nocturna*: Es la que comprende de las ocho de la noche a las seis de la mañana, la cual deberá tener una duración máxima de siete horas.
- III. *Jornada mixta*: Es la que comprende periodos de las jornadas diurnas y nocturnas y el tiempo de su duración es de siete horas y media.

³⁸ *Ibidem.*, pág. 26

- IV. *Jornada reducida*: Es un tipo especial de jornada aplicable a los menores de 16 años, que tiene como duración máxima la de seis horas.
- V. *Jornada especial*: Es la convenida por el trabajador y el patrón, respetando las condiciones generales del trabajo y su duración será de ocho horas diarias contemplando un día de descanso.
- VI. *Jornada extraordinaria*: Es aquella jornada de trabajo que se prolonga respecto de la jornada normal de trabajo por circunstancias extraordinarias y que no podrá exceder nunca tres horas diarias ni tres veces en una semana.

ACTIVIDAD DE APRENDIZAJE

Elaborar un comentario sobre los distintos tipos de jornada de trabajo y su duración.

8.2. DÍAS DE DESCANSO, VACACIONES Y PRIMA VACACIONAL

Todo individuo de acuerdo a estudios sociológicos y psicológicos, necesita descansar, para reponer sus fuerzas físicas, relajarse psicológicamente, realizar vida social con sus congéneres o simplemente compartir con su familia.

Esta es una de las razones de peso por lo que la Ley Federal del Trabajo regula los días de descanso del artículo 69 al 74; entre lo que dice que “Por cada seis días de trabajo disfrutará el trabajador de un día de descanso, por lo menos, con goce de salario íntegro”.³⁹

Menciona la ley que los trabajos que ocupen una labor continua, los trabajadores y el patrón acordarán los días en que los trabajadores deban disfrutar de los descansos semanales, propone esta ley que preferentemente el día de descanso semanal sea el domingo.

Sin embargo, en caso de que los trabajadores presten servicios en día domingo, la ley prescribe a su favor el derecho a una prima adicional de un veinticinco por ciento, por lo menos, sobre el salario que devenga por sus labores en días ordinarios.

³⁹ *Ibidem.*, pág. 28

Asimismo, la ley indica que

cuando el trabajador no preste sus servicios durante todos los días de trabajo de la semana, o cuando en el mismo día o en la misma semana preste sus servicios a varios patrones, tendrá derecho a que se le pague la parte proporcional del salario de los días de descanso, calculada sobre el salario de los días en que hubiese trabajado o sobre el que hubiese percibido de cada patrón.⁴⁰

Finalmente este artículo refiere que los trabajadores no tienen ninguna obligación de prestar sus servicios en sus días de descanso, y en caso de que estos presten sus servicios, el patrón pagará a los trabajadores, independientemente del salario que les corresponda por su descanso, un salario doble por los servicios prestados.

La Ley Federal del Trabajo, en su artículo 74, enlista los siguientes días de descanso obligatorio:

- El día primero de enero.
- El primer lunes del mes de febrero en conmemoración del 5 de febrero (Día de la Constitución).
- El tercer lunes del mes de marzo en conmemoración del 21 de marzo (natalicio de Benito Juárez).
- El día primero del mes de mayo (Día del Trabajo).
- El día 16 de septiembre (aniversario de la Independencia).
- El tercer lunes del mes de noviembre en conmemoración del 20 de noviembre (aniversario de la Revolución).
- El primero de diciembre de cada seis años, cuando corresponda a la transmisión del Poder Ejecutivo Federal.
- El día 25 de diciembre.
- El día que determinen las leyes electorales (federales o locales), en el caso de elecciones ordinarias, para efectuar la jornada electoral.

⁴⁰ *Ibidem.*, pág. 28

En razón de las vacaciones, la ley argumenta que todo trabajador tiene el derecho de disfrutar vacaciones; es decir, el tiempo que el trabajador debe descansar, olvidarse de todo y con todo de sus labores por un tiempo, con la finalidad de reponer las fuerzas necesarias para que nuevamente regrese a su centro de trabajo con mayor entusiasmo.

Las vacaciones de los trabajadores se tabulan de la siguiente manera:

- a) Si tienen más de un año de servicios disfrutarán de un período anual de vacaciones pagadas mínimo de seis días laborables, y que aumentará en dos días laborables, hasta llegar a doce, por cada año subsecuente de servicios prestados.
- b) Luego del cuarto año de servicio, el periodo de vacaciones se verá incrementado en dos días por cada cinco de servicios.
- c) Si se trata de trabajadores que prestan servicios discontinuos o de temporada tienen derecho a un periodo anual de vacaciones proporcional al número de días trabajados en el año.
- d) Cualquier trabajador debe gozar por lo menos de seis días continuos de vacaciones.
- e) Las vacaciones no son compensables mediante alguna remuneración.
- f) Los trabajadores que se encuentran en su periodo de vacaciones tienen derecho a una prima vacacional del 25% sobre sus salarios, debiendo concederse su periodo vacacional dentro de los seis meses siguientes a la fecha en que cumpla un año de labores.

ACTIVIDAD DE APRENDIZAJE

Elaborar un análisis de los días de descanso y de las vacaciones con apego a la Ley Federal del Trabajo.

8.3. SALARIO, CONCEPTO Y DIFERENTES CLASES DE SALARIO

Mucho se ha hablado de lo que se entiende por salario, en algunas ocasiones se considera que salario es el pago de la cantidad de dinero por parte del patrón, quien cubre así la prestación de un servicio prestado por el trabajador;

empero el salario es mucho más que esta idea. El salario constituye el conjunto de prestaciones que debe proporcionar el patrón al recibir el intercambio de la fuerza de trabajo.

Según la Ley de la materia, el salario “es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo”.⁴¹ Señala la ley que el salario se integrará con todas las prestaciones que se entreguen al trabajador por su trabajo, llámense pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones y prestaciones en especie, es posible fijar dicho salario por unidad de tiempo, por unidad de obra, por comisión, a precio alzado o de cualquier otra manera consensada por las partes, debe ser beneficioso y nunca menor al fijado como mínimo por la ley.

Algunas consideraciones importantes relativas al salario podrían ser las siguientes:

- Al trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual.
- Los trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo anual que deberá pagarse antes del día veinte de diciembre, equivalente a quince días de salario, por lo menos.
- Los trabajadores que no hayan cumplido el año de servicios, con independencia de que se encuentren laborando o no en la fecha de liquidación del aguinaldo, tendrán derecho a que les sea pagada la parte proporcional del mismo, conforme al tiempo que hayan trabajado.
- Los plazos para el pago del salario no deberán ser mayores de una semana para las personas que desempeñan un trabajo material y de quince días para los demás trabajadores.

ACTIVIDAD DE APRENDIZAJE

Elaborar un mapa conceptual que contenga los diferentes tipos de salario y sus respectivas peculiaridades.

⁴¹ *Ibidem.*, pág. 30

8.4. INTEGRACIÓN DEL SALARIO

Como se ha dicho, la Ley Federal del Trabajo estatuye la figura del salario mínimo dentro de los artículos comprendidos del 90 al 97, señala literalmente que el salario mínimo

es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo. Debe ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural, y para proveer la educación obligatoria de los hijos.⁴²

Los salarios mínimos podrán ser de dos tipos, generales (que aplican para una o varias áreas geográficas, es decir, son aplicables en una o más entidades federativas) o bien, profesionales (que son concretos para una rama determinada de la actividad económica, o para profesiones, oficios o trabajos especiales en una o varias áreas geográficas).

Finalmente, cabe mencionar que la ley indica que los salarios mínimos no podrán ser objeto de compensación, descuento o reducción, salvo casos excepcionales como pensiones alimenticias decretadas por la autoridad competente, pago de rentas de las habitaciones de los trabajadores y pago de abonos para cubrir préstamos provenientes del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores.

ACTIVIDAD DE APRENDIZAJE

Elaborar un ensayo de dos cuartillas en el que el alumno analice la situación actual de los salarios mínimos en el país.

8.5. NORMAS PROTECTORAS DEL SALARIO

Históricamente ha sido necesaria la protección del salario. Esta se encuentra en los artículos 98 al 116 de la Ley Federal del Trabajo, que defiende el derecho de los trabajadores a la libre disposición de sus salarios y su percepción

⁴² *Ibidem.*, pág. 32

irrenunciable y directa, salvo imposibilidad para efectuar personalmente el cobro.

Además de las características enumeradas con anterioridad, el salario deberá pagarse en moneda de curso legal cuando sea pagado en efectivo, queda prohibido hacerlo en especie mediante mercancías, vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda sustituir la moneda, salvo que por convenio entre los trabajadores y patronos y sin que medie coacción se creen almacenes y tiendas: donde se expendan ropa, comestibles y artículos para el hogar destinados al consumo de los trabajadores.

Asimismo, el pago del salario se efectuará en el lugar donde los trabajadores presten sus servicios, en día laborable fijado por los trabajadores y el patrón de común acuerdo, durante las horas de trabajo o inmediatamente después de su terminación.

Por otra parte, la ley indica que los salarios no podrán ser cedidos a favor del patrón o terceras personas, ni serán objeto de compensación alguna. Sin embargo, el pago del salario podrá ser objeto de suspensión únicamente en los casos y con los requisitos previstos por la ley.

Finalmente, cabe señalar que los descuentos en los salarios de los trabajadores están prohibidos salvo en los casos y con los requisitos indicados por la ley.

ACTIVIDAD DE APRENDIZAJE

Elaborar un reporte de lectura de las normas protectoras del salario: hacer referencia a la legislación nacional.

8.6. NATURALEZA JURÍDICA DEL SALARIO

El salario como figura jurídica social del trabajo se encuentra expresado en el artículo 123 Constitucional en el apartado A fracción X que a la letra dice "el salario deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo

permitido hacerlo efectivo con mercancías, ni con vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda sustituir la moneda”.⁴³

Y al mismo tiempo, su naturaleza jurídica se encuentra expresada en la ley reglamentaria, específicamente en el artículo 82 de la Ley Federal del Trabajo que ya ha sido estudiado con antelación en el tema 8.3 del presente estudio, por lo que se remite al alumno a dicho apartado a fin de evitar repeticiones ociosas.

ACTIVIDAD DE APRENDIZAJE

Elaborar un comentario sobre la naturaleza del salario en razón de la Constitución Federal y de la Ley Federal del Trabajo.

⁴³ *Ibidem.*, pág. 185

AUTOEVALUACIÓN

1. ¿En qué consisten las normas protectoras del salario?
2. ¿Dónde se encuentra contenida la naturaleza jurídica del salario y en qué consiste?
3. ¿Qué representa para el trabajador el salario?
4. ¿En qué consiste la jornada de trabajo?
5. ¿Cuáles son los dos tipos de salario mínimo que existen?

RESPUESTAS

1. Son aquellas normas que defienden el derecho de los trabajadores a la libre disposición de sus salarios y su percepción irrenunciable y directa, salvo los casos de imposibilidad para efectuar personalmente el cobro.
2. Se encuentra contenida en el artículo 123 Constitucional en el apartado A fracción X y en el artículo 82 de la Ley Federal del Trabajo y consiste en la obligación de pagar el salario en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo efectivo con mercancías, ni con vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda sustituir la moneda.
3. Constituye un derecho fundamental de los trabajadores, el cual se encuentra protegido como tal por las leyes laborales y la propia constitución.
4. Es el tiempo en el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar el trabajo, es decir, se considera a la jornada de trabajo como prestación efectiva del trabajo en un número determinado de horas.
5. Generales cuando aplican para una o varias áreas geográficas y profesionales cuando son concretos para una rama determinada de la actividad económica, o para profesiones, oficios o trabajos especiales en una o varias áreas geográficas.

UNIDAD 9

SUSPENSIÓN, RESCISIÓN, SEPARACIÓN Y TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO

OBJETIVO

Conocer las generalidades y efectos originados por las figuras de suspensión, rescisión, separación y terminación de una relación laboral.

TEMARIO

9.1. CONCEPTO Y CAUSAS DE LOS EFECTOS DE LA SUSPENSIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO

9.2. CONCEPTO DE RESCISIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO

9.2.1. *Despido justificado: causales*

9.2.2. *Efectos de la rescisión: liquidación e indemnización*

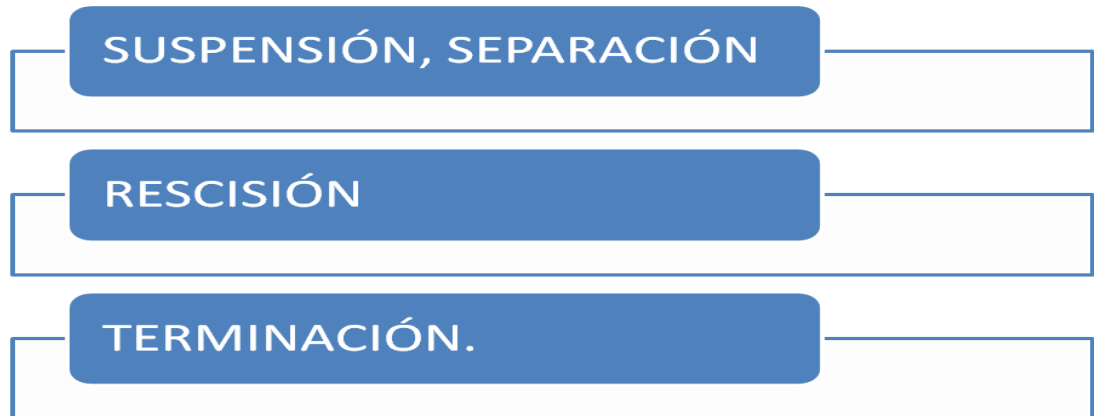
9.3. CONCEPTO DE SEPARACIÓN DEL TRABAJADOR DE SU LABOR

9.3.1. Separación justificada: causales

9.4. CONCEPTO DE TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO

9.5. CAUSAS DE TERMINACIÓN

MAPA CONCEPTUAL



INTRODUCCIÓN

El presente capítulo trata las causas de terminación o suspensión de la relación laboral, con motivo de la prestación del servicio donde el trabajador o el patrón están sujetos.

Pues se sabe que el trabajador tiene el derecho de separarse de su centro de trabajo, sin que esto constituya la terminación de la relación laboral; así el trabajador puede incurrir en una de las causales de despido justificado y del mismo modo el patrón puede estar frente al despido injustificado lo que les da a ambos la posibilidad de demostrarlo con apego a la ley.

9.1. CONCEPTO Y CAUSAS DE LOS EFECTOS DE LA SUSPENSIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO

Por suspensión de la relación de trabajo debe entenderse: como el intervalo pasivo en el que pueden quedarse los efectos del contrato de trabajo; es decir que en la relación de trabajo se pausa por causas del trabajador o por el patrón, pero sin que esto haga que termine la relación obrero patronal.

Las causas de suspensión temporal de las obligaciones de prestar el servicio y pagar el salario, sin responsabilidad para el trabajador y el patrón según la Ley Federal de Trabajo son las siguientes:

1. Que el trabajador presente una enfermedad contagiosa.
2. Que el trabajador presente incapacidad temporal originada por un accidente o enfermedad que no constituya un riesgo de trabajo.
3. La prisión preventiva del trabajador que traiga aparejada sentencia absolutoria.
4. El arresto del trabajador.
5. El cumplimiento de un servicio o cargo público por parte del trabajador.
6. Que el trabajador sea designado representante ante los organismos estatales y las juntas.
7. Que falte alguno de los documentos necesarios para la prestación del servicio, que exijan las leyes y reglamentos y cuando sea imputable al trabajador.

En cada supuesto de los expresados con antelación, existe un tiempo que tarda la suspensión en surtir sus efectos, pues en caso de los dos primeros supuestos la suspensión surte sus efectos desde la fecha en que el patrón tenga conocimiento de la enfermedad contagiosa o desde que se produzca la incapacidad para el trabajo, hasta que termine el periodo fijado por el Instituto Mexicano del Seguro Social o antes si desaparece la incapacidad para el trabajo, en los supuestos 3 y 4 desde el momento en que el trabajador demuestre estar detenido a disposición de la autoridad judicial o administrativa, hasta la fecha en que cause ejecutoria la sentencia que lo absuelva o termine el arresto, en los supuestos 5 y 6 desde la fecha en que deban prestarse los

servicios o desempeñarse los cargos, hasta por un periodo de seis años y en el último supuesto desde la fecha en que el patrón tenga conocimiento del faltante de documentación, hasta por un periodo de dos meses.

Finalmente, la Ley de la materia indica que

el trabajador deberá regresar a su trabajo:

- I. En los casos de las fracciones I, II, IV y VII del artículo 42 de la Ley Federal del Trabajo, al día siguiente de la fecha en que termine la causa de la suspensión; y
- II. En los casos de las fracciones III, V y VI del artículo 42 de la Ley Federal de Trabajo, dentro de los quince días siguientes a la terminación de la causa de la suspensión.⁴⁴

ACTIVIDAD DE APRENDIZAJE

Elaborar un análisis sobre las causas y efectos de la suspensión de la relación laboral.

9.2. CONCEPTO DE RESCISIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO

La rescisión de la relación de trabajo debe definirse como la cesación o terminación de la relación de trabajo obrero-patronal, justificada o injustificadamente; en tal sentido, la ley laboral dice al respecto que bien sea el trabajador o el patrón, podrá rescindir la relación laboral en cualquier tiempo, por causa justificada, sin incurrir en responsabilidad.

En su artículo 51, la Ley Federal del Trabajo establece las causas de rescisión del trabajo sin responsabilidad para el trabajador, las cuales se indican a continuación:

- Que el patrón engañe al trabajador respecto de las condiciones de trabajo, sin embargo, esta causal quedará subsanada si el trabajador labora por 30 días bajo esas condiciones.

⁴⁴ *Ibidem.*, pág. 18

- Que el patrón, sus familiares o el personal directivo o administrativo a su cargo, cometan faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, malos tratamientos u otros análogos, en contra del trabajador, su cónyuge, sus padres, sus hijos o sus hermanos. Este supuesto puede presentarse durante la prestación del servicio por parte del trabajador o bien, fuera de la prestación del servicio.
- La reducción del salario del trabajador.
- Que el trabajador no reciba el pago del salario en los términos convenidos.
- Que el patrón perjudique maliciosamente los utensilios o herramientas de trabajo del trabajador.
- Que exista un peligro grave que ponga en riesgo la seguridad o la salud del trabajador o su familia por no cumplirse los requerimientos de seguridad o higiene del establecimiento laboral indicados por la ley.
- Que el patrón por imprudencia o descuido comprometa la seguridad del establecimiento o las personas que se encuentran en él.

Cabe mencionar que la ley en este sentido permite la aplicación analógica de las causales de rescisión de las relaciones laborales, siempre y cuando sean igual de graves que las antes dichas.

ACTIVIDAD DE APRENDIZAJE

Elaborar un análisis sobre las causas y efectos que puede ocasionar la rescisión de la relación laboral.

9.2.1. Despido justificado: causales

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 47 nos refiere que

son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón:

1. Engañarlo el trabajador o en su caso, el sindicato que lo hubiese propuesto o recomendado con certificados falsos o referencias en los que se atribuyan al

trabajador capacidad, aptitudes o facultades que carezca. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador.

- II. Incurrir el trabajador, durante sus labores, en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia;
- III. Cometer el trabajador contra alguno de sus compañeros, cualquiera de los actos enumerados en la fracción anterior, si como consecuencia de ellos se altera la disciplina del lugar en que se desempeña el trabajo;
- IV. Cometer el trabajador, fuera del servicio, contra el patrón, sus familiares o personal directivo administrativo, alguno de los actos a que se refiere la fracción II, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo;
- V. Ocasionar el trabajador, intencionalmente, perjuicios materiales durante el desempeño de las labores o con motivo de ellas, en los edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo;
- VI. Ocasionar el trabajador los perjuicios de que habla la fracción anterior siempre que sean graves, sin dolo, pero con negligencia tal, que ella sea la causa única del perjuicio;
- VII. Comprometer el trabajador, por su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él;
- VIII. Cometer el trabajador actos inmorales en el establecimiento o lugar de trabajo;
- IX. Revelar el trabajador los secretos de fabricación o dar a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa;
- X. Tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un periodo de treinta días, sin permiso del patrón o sin causa justificada;
- XI. Desobedecer el trabajador al patrón o a sus representantes, sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo contratado;
- XII. Negarse el trabajador a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades;

- XIII. Concurrir el trabajador a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que, en este último caso, exista prescripción médica. Antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentar la prescripción suscrita por el médico;
- XIV. La sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador una pena de prisión, que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo; y
- XV. Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera grave y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere.
- XVI. El patrón deberá dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión.⁴⁵

Finalmente, la ley refiere que el aviso de la rescisión deberá hacerse del conocimiento del trabajador, y en caso de que el trabajador se niegue a recibirlo, el patrón dentro de los cinco días que sigan a la fecha de la rescisión, debe además hacerlo del conocimiento de la Junta respectiva, al proporcionar a ésta el domicilio del trabajador que se tenga registrado y solicitar se lleve a cabo la notificación al trabajador, ya que si el patrón omite realizar el aviso mencionado al trabajador o a la Junta, el despido será considerado injustificado.

ACTIVIDAD DE APRENDIZAJE

Elaborar un resumen sobre el despido justificado según la Ley Federal del Trabajo.

9.2.2. Efectos de la rescisión: liquidación e indemnización

Según la ley, el trabajador estará en posibilidades de solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje ser reinstalado en el trabajo que desempeñaba, o bien, podrá solicitar la indemnización mediante el importe de tres meses de salario.

Además, si en el juicio que se haya iniciado el patrón no demuestra la causa que haya originado la rescisión, el trabajador tiene derecho a que se le

⁴⁵ *Ibidem.*, pág. 20

paguen los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se dé cumplimiento al laudo.

Sin embargo, el patrón no siempre está obligado a reinstalar al trabajador, pues puede hacer el pago de cualquiera de las indemnizaciones indicadas en el artículo 50 de la Ley Federal del Trabajo según sea el caso como en los casos siguientes:

- Cuando el trabajador tenga una antigüedad de menos de un año.
- Si demuestra ante la Junta de Conciliación y Arbitraje que por el tipo de trabajo que realiza, el trabajador estará en contacto directo y permanente con él.
- Que el trabajador sea de confianza.
- Cuando el servicio prestado por el trabajador sea doméstico.
- Cuando el trabajador sea eventual.

ACTIVIDAD DE APRENDIZAJE

Elaborar un mapa conceptual sobre los efectos de la rescisión: liquidación e indemnización.

9.3. CONCEPTO DE SEPARACIÓN DEL TRABAJADOR DE SU LABOR

La separación del trabajador de su labor es muy común, en razón de que se encuentre en la necesidad de separarse voluntariamente del trabajo y claro bajo la autorización del patrón, bajo estos términos el trabajador no goza de sueldo alguno, sin embargo no es así en la suspensión en caso de invalidez.

El concepto de suspensión del trabajador de su labor estriba en la voluntad del trabajador de dejar de prestar sus servicios al patrón sin la intención de terminar definitivamente la relación de trabajo.

9.3.1. Separación justificada: causales

Por otro lado, las causales de separación justificada son exactamente las mismas que originan la rescisión sin responsabilidad para el trabajador, las

cuales se encuentran contenidas en el artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo, tal y como se ha mencionado en el tema correspondiente, por lo que únicamente basta agregar que el trabajador estará en posibilidad de separarse de su trabajo dentro de los treinta días siguientes a la fecha en que se suscite cualquiera de las causas mencionadas en el referido artículo 49 y tendrá derecho a que el patrón lo indemnice en los siguientes términos:

1. Si se trata de una relación laboral por tiempo determinado menor a un año, se indemnizará con una cantidad equivalente a los salarios de la mitad del tiempo de servicios prestados, y si excede de un año con una cantidad equivalente al importe de seis meses de salario por el primer año y de veinte días por cada año subsiguiente.
2. Si es una relación de trabajo por tiempo indeterminado, la indemnización equivaldrá a veinte días de salario por cada año de servicios laborado.
3. Complementariamente a lo anterior, el trabajador tendrá derecho a recibir el importe de tres meses de sueldo y al pago de los salarios vencidos desde su separación laboral hasta el pago total de las indemnizaciones.

ACTIVIDAD DE APRENDIZAJE

Elaborar un comentario sobre la separación justificada del trabajador de su centro de trabajo.

9.4. CONCEPTO DE TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO

La terminación de la relación de trabajo siempre está condicionada a la responsabilidad del trabajador o el patrón con motivo de la prestación del trabajo. Al hablar de la responsabilidad del trabajador, quiere decir que el no cumplió con sus obligaciones como prestador del trabajo o bien que de forma injusta, aun sabiendo que ha cumplido cabalmente con sus obligaciones, se encuentra en la situación de despido injustificado; es decir, que sin más ni más el patrón realizó la terminación de la relación de trabajo sin tener en cuenta los condicionantes de la ley.

Asimismo, el patrón puede hacer terminar la relación obrero patronal, pero debe tomar en cuenta que debe actuar bajo el resguardo de la ley, dando siempre aviso a la Junta de Conciliación y Arbitraje de tal decisión al otorgar los elementos necesarios que justifiquen su accionar, en pro de la no afectación de los derechos del trabajador.

Por lo tanto, se entiende por terminación de la relación de trabajo, al acto voluntario unilateral o bilateral de declarar extinta la relación laboral, ya sea por parte del patrón o del trabajador, tomando como soporte lo prescrito en las causales legales.

ACTIVIDAD DE APRENDIZAJE

Elaborar un mapa conceptual sobre la terminación de la relación laboral por parte del patrón y el trabajador.

9.5. CAUSAS DE TERMINACIÓN

Según el artículo 53 de la Ley Federal del Trabajo

son causas de terminación de las relaciones de trabajo:

- I. El mutuo consentimiento de las partes;
- II. La muerte del trabajador;
- III. La terminación de la obra o vencimiento del término o inversión del capital, de conformidad con los artículos 36, 37 y 38.
- IV. La incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo; y
- V. Los casos a que se refiere el artículo 434.⁴⁶

En el caso del referido artículo 434 de la Ley Federal del Trabajo, las causales complementarias que se pueden llegar a presentar serían la fuerza mayor o caso fortuito no imputable al patrón, la incapacidad física o mental del patrón, la

⁴⁶ *Ibidem.*, pág. 24

muerte del patrón, la incosteabilidad de la explotación, el agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva y el concurso o quiebra del patrón.

ACTIVIDAD DE APRENDIZAJE

Elaborar un mapa conceptual sobre las causas de terminación de la prestación del servicio.

AUTOEVALUACIÓN

1. ¿Qué se entiende por suspensión de la relación de trabajo?
2. ¿Cuáles son las causas de suspensión de la relación de trabajo?
3. ¿Cuáles son las causas de terminación de la relación laboral?
4. ¿Qué se entiende por terminación de la relación de trabajo?

RESPUESTAS

1. Es el intervalo pasivo en el que se puede quedar los efectos del contrato de trabajo; es decir, que la relación de trabajo se pausa por causas del trabajador o por el patrón, pero sin que esto haga que se termine la relación obrero patronal.

2. a) Que el trabajador presente una enfermedad contagiosa.
 - b) Que el trabajador presente incapacidad temporal originada por un accidente o enfermedad que no constituya un riesgo de trabajo.
 - c) La prisión preventiva del trabajador que traiga aparejada sentencia absolutoria.
 - d) El arresto del trabajador.
 - e) El cumplimiento de un servicio o cargo público por parte del trabajador.
 - f) Que el trabajador sea designado representante ante los organismos estatales y las juntas.
 - g) Que falte alguno de los documentos necesarios para la prestación del servicio, que exijan las leyes y reglamentos y cuando sea imputable al trabajador.

3. I. El mutuo consentimiento de las partes.
 - II. La muerte del trabajador.
 - III. La terminación de la obra o vencimiento del término o inversión del capital, de conformidad con los artículos 36, 37 y 38.
 - IV. La incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo.
 - V. Los casos a que se refiere el artículo 434.

4. Es el acto voluntario unilateral o bilateral de declarar extinta la relación laboral, ya sea por parte del patrón o del trabajador, tomando como soporte lo prescrito en las causales legales.

UNIDAD 10

AUTORIDADES DE DERECHO DE TRABAJO EN MÉXICO Y LA OIT

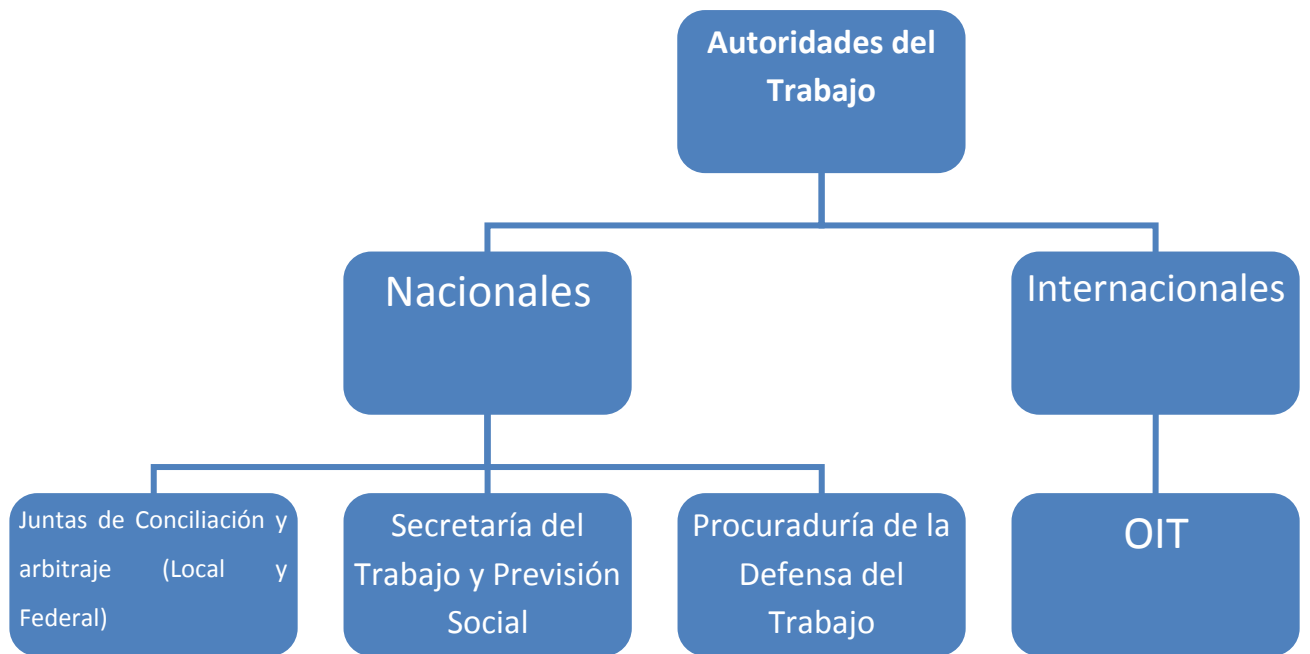
OBJETIVO

Identificar a las principales autoridades en materia laboral, nacionales e internacionales, así como sus respectivas funciones y atribuciones.

TEMARIO

- 10.1. JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE (LOCAL)
- 10.2. JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE (FEDERAL)
- 10.3. SECRETARÍA DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL
- 10.4. PROCURADURÍA DE LA DEFENSA DEL TRABAJADOR
- 10.5. ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO

MAPA CONCEPTUAL



INTRODUCCIÓN

En este apartado se abordarán las autoridades del trabajo que en mucho velan por el equilibrio de los sujetos que intervienen en la relación laboral, ya sea que intervengan, resuelvan, protejan o aprueben las normas laborales.

Se habla de la Junta de Conciliación y Arbitraje tanto locales, como federales, de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, de la Procuraduría de la Defensa del Trabajador y como un órgano internacional de máxima jerarquía, la Organización Internacional del Trabajo.

10.1. JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE (LOCAL)

Según el artículo 621 de la Ley Federal del Trabajo establece que “las juntas locales de Conciliación y Arbitraje funcionan en cada una de las entidades federativas. Les corresponde el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo que sean de la competencia de la junta Federal de Conciliación y Arbitraje”.⁴⁷

Las Juntas locales de Conciliación y Arbitraje podrán establecerse en razón de las necesidades, el trabajo y el capital en la medida estimada por los gobernadores de los estados y el Jefe de Gobierno del Distrito Federal.

Asimismo, las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje se regirán por las disposiciones establecidas en el capítulo XIII de la Ley de la materia, en sus artículos contenidos del 621 al 624, le es aplicable además, lo estipulado para la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje en todo lo no contemplado por dichos artículos.

ACTIVIDAD DE APRENDIZAJE

Elaborar una investigación para ampliar la información referente a la Junta Local de Conciliación y Arbitraje y la importancia que ésta tiene en la impartición de justicia laboral.

10.2. JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE (FEDERAL)

Para el maestro Euquerio Guerrero “la función cotidiana de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje es impartir justicia, promoviendo la paz social y armonía en las relaciones laborales, mediante la conciliación y el arbitraje”.⁴⁸

Sus funciones abarcan además, el garantizar a trabajadores y patrones, empleados de las ramas industriales y empresas de jurisdicción federal, el respeto a la Ley, así como la transparencia, certeza y seguridad jurídica en la solución de los diversos conflictos laborales.

El fundamento normativo de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, se ubica en la fracción XX del artículo 123 Constitucional, que literalmente establece:

⁴⁷ *Ibidem.*, pág. 269

⁴⁸ Guerrero Euquerio, *op. cit.*, pág.446

"Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo, se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patronos, y uno del Gobierno".⁴⁹

En cuanto a la competencia de las juntas, se encuentra claramente determinada en la fracción XXXI del mismo artículo 123 Constitucional, que indica que la aplicación de las leyes del trabajo es tarea de las autoridades de los estados en el ámbito de sus jurisdicciones, pero es exclusiva de las autoridades federales en los casos que la propia ley indica.

Por su parte, el artículo 604 de la Ley Federal del Trabajo indica que la competencia para conocer los conflictos entre trabajadores y patronos, sólo entre ellos o sólo entre éstos, corresponderá a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

Estas Juntas se integrarán con dos elementos extraños al estado en términos del artículo 605, como lo son una representación de los trabajadores y una representación de los patronos, lo anterior con la exclusiva finalidad de permitir a los grupos de cada una de estas secciones representativas intervenir en la resolución de los conflictos y velar por sus intereses.

ACTIVIDAD DE APRENDIZAJE

Investigar cómo está integrada una Junta Federal de Conciliación y Arbitraje e indicar las principales funciones de cada uno de sus integrantes.

10.3. SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social es una secretaría de estado que se ocupa de vigilar la observancia y aplicación de las normas laborales, específicamente el artículo 123 Constitucional y demás relativos de la Constitución Federal, la Ley Federal del Trabajo y sus reglamentos.

Se ocupará de algunas funciones específicas además de la mencionada con anterioridad, entre las principales están las siguientes:

- La coordinación de la formulación y promulgación de Contratos-Ley.

⁴⁹ Constitución Política... *op. cit.*, pág.187.

- Promover el aumento de la productividad del trabajo.
- Impulsar el desarrollo de la capacitación y adiestramiento para el trabajo.
- Instituir, tutelar y vigilar el Servicio Nacional de Empleo.
- Coordinar la creación y vigilar el funcionamiento de las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje.
- Controlar el registro de asociaciones obreras, patronales y profesionales que incumban en la jurisdicción Federal.
- Dirigir y coordinar la Procuraduría de la Defensa del Trabajo.
- Conocer de los asuntos referentes a la Seguridad Social.

ACTIVIDAD DE APRENDIZAJE

Elaborar una investigación documental sobre la integración y las unidades que conforman la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

10.4. PROCURADURÍA DE LA DEFENSA DEL TRABAJO

La Procuraduría de la Defensa del Trabajo es una dependencia anexa a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, que brinda asesoría y representación legal a los trabajadores y los sindicatos con la finalidad de ayudarlos a resolver los conflictos laborales en que se encuentren involucrados.

Las atribuciones de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, se encuentran estipuladas en el artículo 530 de la Ley Federal de Trabajo y son las siguientes:

- I. “Representar y asesorar a los trabajadores y a sus sindicatos ante cualquier autoridad en cuestión que se relacionen con la aplicación de las normas de trabajo.
- II. Interponer recursos ordinarios y extraordinarios procedentes para la defensa del trabajador o sindicato.
- III. Proponer a las partes interesadas soluciones amistosas para el arreglo de sus conflictos”.⁵⁰

⁵⁰ *Ibidem.*, pág. 231

ACTIVIDAD DE APRENDIZAJE

Elaborar una investigación documental sobre la integración de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo.

10.5. ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO

La autoridad en materia del trabajo a nivel internacional es la OIT, por así considerarse de acuerdo a todos los países firmantes de los tratados de este órgano de la Naciones Unidas.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) fue creada para propiciar las oportunidades de trabajo digno y lucrativo para las mujeres y los hombres del mundo, se basa en principios como la libertad, la igualdad, la seguridad y la dignidad humana. Los objetivos principales de la OIT consisten en la promoción de los derechos laborales, originar oportunidades de empleo dignas, mejorar la defensa social y defender el diálogo al abordar temas afines con el trabajo.

Finalmente, es prudente concluir que la OIT es la institución mundial garante de la creación y vigilancia de las Normas Internacionales del Trabajo, pues al coordinarse con los ciento setenta y ocho países miembros, la OIT busca garantizar que las normas laborales sean respetadas tanto en sus principios básicos como en su aplicación práctica en cada uno de los países del mundo.

ACTIVIDAD DE APRENDIZAJE

Elaborar una investigación documental sobre la creación, evolución e importancia de la OIT como protectora de la clase trabajadora a nivel internacional.

AUTOEVALUACIÓN

1. ¿En qué consiste la Junta Local de Conciliación y Arbitraje?
2. ¿Cómo se integran las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje?
3. ¿En qué consiste la Procuraduría de la Defensa del Trabajo?
4. ¿En qué consiste la Secretaría del Trabajo y Previsión Social?
5. ¿Cuáles son las funciones de la OIT?

RESPUESTAS

1. Según el artículo 621 de la Ley Federal del Trabajo son aquellas a las que les corresponde el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo que no sean de la competencia de la junta Federal de Conciliación y Arbitraje.
2. Se integrarán con dos elementos extraños al Estado, en términos del artículo 605, como lo son una representación de los trabajadores y una representación de los patrones, con la finalidad de permitir a los grupos que cada una de estas secciones representativas intervengan en la resolución de los conflictos y velen por sus intereses.
3. Es una dependencia anexa a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social que brinda asesoría y representación legal a los trabajadores y los sindicatos, con la finalidad de ayudarlos a resolver los conflictos laborales en que se encuentren involucrados.
4. Es una secretaría de Estado que se encarga de vigilar el cumplimiento y la aplicación de las normas laborales, tal como las contenidas en el artículo 123 Constitucional y demás relativos de la Constitución Federal, la Ley Federal del Trabajo y sus reglamentos.
5. Fue creada para propiciar las oportunidades de trabajo digno y lucrativo para las mujeres y los hombres del mundo, se basa en principios como la libertad, la igualdad, la seguridad y la dignidad humana. Los objetivos principales de la OIT consisten en la promoción de los derechos laborales,

BIBLIOGRAFÍA

Bersuran, Graciela, *Instituciones laborales en América latina*, México, Porrúa, 2006.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, México, Edysis, 2009.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, México, Anaya, 2009.

Dávalos, José, *Derecho Individual de Trabajo*, México, Porrúa, 2002.

De Buen, Lozano, Néstor, *Derecho del trabajo*, México, Porrúa, tomo I, 2005.

García, Flores, Jacinto, *Curso general de derecho del trabajo*, México, Trillas, 2006.

Ley Federal de Trabajo, México, Anaya, 2009.

Patiño, Camarena, E. Javier, *Instituciones del derecho del trabajo*, México, Oxford, 2006.

Ramírez, Bosco, *Para una introducción del trabajo*, México, Universitaria, 2005.

Santoyo, Velasco, Rafael, *Justicia del trabajo*, México, Trillas, 2001.

De la Cueva, Mario, *Derecho del Trabajo*, México, Porrúa, 2002.

Euquerio, Guerrero, Manuel del, *Derecho del trabajo*, Porrúa, México, 2000.

GLOSARIO

AUTORIDADES DEL TRABAJO: Órganos del Estado autorizados por la Constitución Política y la Ley Federal del Trabajo para conocer y resolver los litigios y cuestiones en materia de trabajo.

AVISO DE RESCISIÓN: Notificación que con fundamento en el artículo 47, último párrafo de la Ley Federal del Trabajo, debe otorgar el patrón al trabajador sobre el o los motivos que ocasionaron su despido.

CAUSAL DE RESCISIÓN: Motivo por el cual el patrón o el trabajador pueden terminar la relación laboral.

CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO: Es aquél por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra, un servicio personal subordinado, mediante una retribución convenida.

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO: Convenio celebrado entre uno o varios 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.

CONVENIO LABORAL: Pacto entre las partes que pone fin a una controversia laboral.

DESPIDO: Acto mediante el cual el patrón hace saber al trabajador que prescinde de sus servicios.

FINIQUITO: Certificado o recibo que se expide a favor del patrón para hacer constar que se ha saldado toda cuenta o prestación pendiente con el trabajador.

INDEMNIZACIÓN LABORAL: Liquidación que por concepto de derechos laborales efectúa el patrón.

INDEMNIZACIÓN CONSTITUCIONAL: Así se conoce al pago efectuado por el patrón a favor del trabajador por haberlo despedido injustificadamente.

INTEGRACIÓN DEL SALARIO: Conjunto de prestaciones que en conjunto conforman el salario, como por ejemplo el pago por cuota diaria, gratificaciones, habitación, prima, comisiones, etc.

JORNADA DE TRABAJO: Es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo.

LAUDO: Así se llama a la resolución o fallo que emite la Junta de Conciliación y Arbitraje en un procedimiento o juicio laboral.

LEGISLACIÓN LABORAL: Todo conjunto de leyes, jurisprudencia, principios y doctrinas relativas al Derecho del Trabajo.

LÍCITO: Todo aquello que está permitido por la ley.

LITIGIO LABORAL: Controversia, conflicto o contienda de trabajo.

OBLIGACIONES DEL PATRÓN: Deberes jurídicos del patrón respecto del trabajador, establecidas en la ley y encaminadas a satisfacer las prestaciones a que se obliga emanadas de la relación o contrato de trabajo.

OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES: Deberes jurídicos del trabajador hacia el patrón, establecidos en la ley y encaminados a cumplir con las prestaciones a que se obliga emanadas de la relación o contrato de trabajo.

PARTE: Así se conoce a toda persona integrada en un juicio, la cual representa un interés o pretensión en el mismo, puede comparecer personalmente o representado por un mandatario judicial.

PATRÓN: Es aquella persona física o moral que contrata los servicios del trabajador a cambio de una retribución, es quien se beneficia del servicio personal subordinado del trabajador.

PRESCRIPCIÓN LABORAL: Liberación de una obligación laboral por el solo paso del tiempo, se considera que en materia laboral solamente opera la prescripción negativa.

PRESTACIONES LABORALES: Obligaciones de pago en efectivo o en especie a cargo de la parte patronal respecto del trabajador.

PRIMA DE ANTIGÜEDAD: Es el pago o prestaciones que efectúa el patrón en efectivo al trabajador con más de 15 años de servicio, equivalente a doce días por cada año de servicios prestados.

RELACIÓN DE TRABAJO: Se entiende por tal, cualquiera que sea el acto que le de origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.

RENUNCIA DE TRABAJO: Cesación voluntaria de la relación o contrato de trabajo por parte del trabajador.

SINDICATO: Asociación de trabajadores o patrones constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses.

TRABAJADOR: Es aquella persona física que presta a otra, bien sea física o moral, un trabajo personal subordinado.

TRABAJADOR DE CONFIANZA: Es aquel que realiza funciones de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tenga carácter general, o bien, trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento.

TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO: Disolución o rompimiento de la relación de trabajo por existencia de mutuo acuerdo o por disposición de la legislación laboral.