



UNIVERSIDAD DE QUINTANA ROO

**División de Ciencias Sociales
y Económico Administrativas**

**EL ESTUDIO DE LOS CAMBIOS SUFRIDOS
POR LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO**

**TRABAJO MONOGRÁFICO
Para obtener el grado de
*Licenciado en Derecho***

**PRESENTA
María Beatriz Valdez Salinas**

**SUPERVISORES:
Lic. Teresa Duch Gary
Lic. Ignacio Zaragoza Ángeles
M.C. María Eugenia García Contreras**

Chetumal, Quintana Roo del 2001



UNIVERSIDAD DE QUINTANA ROO

Trabajo monográfico elaborado bajo la supervisión del comité de asesoría y aprobado como requisito parcial, para obtener el grado de:

LICENCIADO EN DERECHO

COMITÉ:

SUPERVISOR:


LIC. TERESA DUCH GARY

SUPERVISOR:


LIC. IGNACIO ZARAGOZA ÁNGELES

SUPERVISOR:


M. C. MARÍA EUGENIA GARCÍA CONTRERAS

Chetumal, Quintana Roo Julio del 2001

INDICE GENERAL

INDICE GENERAL

INTRODUCCIÓN.	XVI
--------------------	-----

CAPITULO I

1.El origen de la Ley Federal del Trabajo en México.	
1.1. Esbozo histórico.	2
1.1.1. Constitución de 1857.	5
1.1.2. Constitución de 1917.	7

CAPITULO II

2. Marco Jurídico y Administrativo de las Relaciones de Trabajo	
2.1. Marco jurídico.	11
2.1.1. Artículo 123 Constitucional.	11
2.1.2. Ley Federal del Trabajo.	16
2.2. Marco Administrativo.	32
2.2.1. Secretaría del Trabajo y Previsión Social.	33
2.2.1.1. Procuraduría de la Defensa del Trabajo.	34
2.2.1.2. Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.	35
2.2.1.3. Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje.	37

CAPITULO III

3. Los principales cambios efectuados a la Ley Federal del Trabajo de 1970.	
3.1. Salario.	40
3.2. Habitaciones de los trabajadores.	44
3.3. Capacitación y adiestramiento.	45

3.4. Trabajos de las mujeres.	46
3.5. Médicos residentes.	47
3.6. Competencia federal de las autoridades del trabajo.	49
3.7. Derecho Procesal del Trabajo.	50
CAPITULO IV	
4. Estado actual de la discusión de la Ley Federal del Trabajo	
4.1. Sector Gubernamental.	55
4.2. Sector Empresarial.	60
4.3. Sector Sindical.	62
4.4. Sector educativo.	69
CONCLUSIONES.	76
BIBLIOGRAFIA GENERAL CONSULTADA.	80

INTRODUCCION

INTRODUCCION

La Revolución Mexicana tuvo como una de sus causas fundamentales, la difícil condición por la que atravesaban la clase campesina y trabajadora, proponiéndose y así quedó consignado en los artículos 27 y 123 de nuestra Carta Magna, asegurar a estas clases, un nivel de vida digno que fuera compatible con las necesidades y exigencias de la persona humana; es por eso que nuestro país siempre ha sido pionero en el reconocimiento y respeto de los derechos fundamentales de la clase trabajadora que en el año de 1917 fueron plasmados en el artículo 123 de nuestra Constitución y que, desde luego, son intocables como el derecho a un salario mínimo, a una jornada máxima, el derecho a la sindicalización, a la contratación colectiva y el derecho de huelga cuando sea procedente, pero no podemos olvidar o desconocer que nuestra Ley Federal del Trabajo necesita una modificación, con esto no queremos decir que se elabore una nueva Ley Federal del Trabajo sino que se actualice y modernice, ya que es evidente que la situación jurídica y social que prevalecía hace unos 60 o 30 años era totalmente distinta a la que prevalece en nuestro días.

El presente trabajo, es una modesta investigación histórica que tiene como objetivo el establecer la situación de la Ley Laboral vigente después de las reformas aplicadas a la misma a partir de 1970.

El primer capítulo, es relativo a los antecedentes históricos del Derecho del Trabajo en México, es un breve esbozo de la situación

sobre la cual nació y se desarrolló la Ley Federal del Trabajo, para lo cual fue indispensable, establecer de que forma se fueron integrando a las Constituciones de 1847 y 1917, artículos que le dieron vida a la Ley Laboral.

En el segundo capítulo, se establece el marco jurídico de la Ley Laboral, que no es otra cosa que el artículo 123 constitucional y su reglamentaria Ley federal del Trabajo, precisamente el tema que nos ocupa; igualmente se establece el marco administrativo, que vienen siendo las autoridades del trabajo y que tienen como un fin específico la aplicación de las leyes y normas del trabajo.

Conforman el tercer capítulo las principales reformas y adiciones hechas a la Ley federal del Trabajo que entró en vigor el 1º de mayo de 1970

El objetivo de este trabajo es comparar las disposiciones jurídicas establecidas en La Ley Laboral de 1970 con la actual ya reformada; en su parte sustantiva y en su parte adjetiva o procesal. Organizando a su vez el trabajo por temas, (los principales temas) los cuales se citarán en forma correlativa con la misma Ley.

Por último, en el cuarto capítulo se establece la situación actual de la Ley Federal del Trabajo, en donde para su mejor desarrollo se hubo que hacer una investigación breve, acerca de la discusión actual de la Ley en comento, tomando como base los sectores gubernamental, empresarial, sindical y educativo; toda vez que de éstos depende la

regulación armónica y justa de las relaciones entre el capital y el trabajo, es decir, el buen desarrollo de las relaciones obrero patronales.

Por todo lo antes expuesto creo que para que se den las buenas relaciones entre los factores de la producción, es necesario el cumplimiento de las disposiciones legales, para el caso en concreto sería el cumplimiento de la Ley federal del trabajo; por tal motivo siendo ésta, la base de la que parten los derechos y obligaciones que nos corresponden es importantísimo para unos y para otros conocerla e interpretarla sin engaños, para lograr esa conjunción de voluntades.

CAPITULO I

**EL ORIGEN DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN
MEXICO.**

ESBOZO HISTORICO

El conocimiento del pasado es un punto de partida necesario, porque explica el malestar, las inquietudes sociales y las causas que llevaron a la revolución y transformación política, social y económica que se inició en 1910 para virar años más tarde al neo-porfirismo que vivió México; siglos del pasado en los que se dieron esfuerzos en defensa de los hombres, ocurrieron hechos y se expusieron ideas para devolverle al trabajo su libertad y dignidad perdidas para entonces nacer el Derecho del Trabajo.

Uno de los primeros antecedentes de una Legislación que protegiera a los trabajadores de la explotación fueron las Leyes de Indias, inspiradas en el pensamiento de la Reina Isabel la Católica, estuvieron destinadas a la protección del indio de América para impedir la explotación despiadada a cargo de los conquistadores o encomenderos.

En su momento esta fue una fuerte pugna de intereses ya que por un lado se encontraban los principios cristianos y por el otro la sed de oro y riqueza de los conquistadores.

De acuerdo con el pensamiento de Fray Bartolomé de las Casas, se reconoció al indio su categoría de ser humano, pero en la vida social, económica y política no eran tratados como iguales.¹

Durante el siglo XIX Morelos da a conocer su pensamiento social, en Los Sentimientos de la Nación Mexicana que fueron presentados al Congreso de Anáhuac que se reunió en la ciudad de Chilpancingo en el año de 1813. Pero a pesar del pensamiento social de Morelos, el siglo XIX mexicano no conoció el derecho del trabajo. Como podemos

¹ De la Cueva, Mario El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo Ed. Porrúa. México. 1986 p.3.

ver después del movimiento insurgentes, México pasó casi un siglo, en el que no hubo ninguna legislación de trabajo propiamente dicha.

La mayoría de los historiadores coinciden en que la condición de los trabajadores empeoró a consecuencia de las crisis económicas, políticas y sociales de una sociedad fluctuante.

Cabe hacer mención que uno de los propugnadores del derecho laboral sin lugar a duda fue Ignacio Ramírez, que reprochó a la Comisión dictaminadora el olvido de la miseria y problemas sociales de la clase trabajadora, habló del derecho a una justa retribución y fue el primero en hacer mención del derecho del trabajador a tener participación en las utilidades de la empresa y sugirió que la asamblea se abocara al estudio de una legislación que resolviera esos problemas.²

Maximiliano de Habsburgo convencido de que el progreso de una nación no podía fincarse en la explotación del hombre expidió una legislación social generosa en defensa de los campesinos y trabajadores, suscribió el Estatuto Provisional del Imperio, el cual entre sus garantías prohibió los trabajos forzados y gratuitos, ordenó que los padres debían autorizar el trabajo de los menores.

En los primeros años del siglo XX se registraron algunos movimientos que llamaron la atención, como los de Río Blanco y Cananea, este último fue promovido por mineros del lugar que llevara ese nombre, para obtener mejores salarios y suprimir privilegios a empleados norteamericanos, pero poco tiempo después empresarios del estado de Puebla pretendieron imponer un Reglamento de Fábrica que destruía la libertad y dignidad de los trabajadores, por lo que éstos se declararon en

² Guerrero, Euquerio Manual del Derecho del Trabajo Ed. Porrúa, México 1986 pp.21-25.

huelga, donde la respuesta de los empresarios fue la de un paro general, pidiendo al mismo tiempo arbitraje al entonces presidente Porfirio Díaz, dando éste protección a los empresarios; al respecto el jurista Mario de la Cueva manifestó, que el Presidente Díaz pudo haber señalado una nueva ruta y preparar una Legislación del Trabajo que se anticipara a las urgencias de la época, pero la burguesía mexicana, heredera del conservadurismo que venía de la Colonia, consiguió que el General Díaz diera el triunfo a los empresarios; la única dádiva que lograron los obreros consistió en la prohibición del trabajo de los menores de siete años.³

Así, con el paso del tiempo y el mayor desarrollo del capitalismo extranjero, apoyado por Porfirio Díaz, la condición de los obreros se fue haciendo más y más penosa, hasta producirse el movimiento armado de 1910, esto aunado a la inquietud social y política que creció a partir de 1900, hasta hacerse incontenible, época en la que la población rural representaba el 70 por ciento de la población la cual vivía en condiciones de miseria y una condición social que sólo podía mantenerse por la dictadura de los jefes políticos. Por otra parte la clase media estaba encuadrada en la burocracia, cerrados a toda persona que no fuera de la clase social privilegiada.

Por todo lo anterior surge nuevamente un problema que da lugar a la Revolución de Ayutla; la cuestión fundamental, la condición imperiosa para cualquier acción posterior, consistía en poner fin a la dictadura gubernamental.

Posteriormente con la constitucionalización de la Carta Magna de Querétaro, cambió la perspectiva, pues desde entonces quedó

³ De la Cueva, Mario El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo Ed. Porrúa. México, 1986 pp. 4-5

establecida, por declaración del pueblo, la igualdad del trabajo y el capital para la creación del derecho individual del trabajo.⁴

CONSTITUCION DE 1857

En el año de 1847 se había restablecido el federalismo y la vigencia de la Carta de 1824, la última dictadura de Santa Anna fue sin duda una vuelta al gobierno central y representó la culminación del ansia de poder personal y absoluto de ese personaje. Con esa dictadura se pronunció el 1º de marzo de 1854, el coronel Florencio Villarreal en el Plan de Ayutla, movimiento promovido por el general Alvarez, Ignacio Comonfort y Eligio Romero que al poco tiempo se iba a extender por todo el país y que obligaba a Santa Anna a abandonar por última vez el poder. La revolución de Ayutla, además de su perspectiva política tuvo propósitos sociales, fue la protesta de un pueblo que ansiaba ver respetados los derechos humanos y llevar una vida digna, que le negaban las fuerzas sociales poderosas.⁵

La Revolución de Ayutla, persiguió como objetivo fundamental derrocar a la Dictadura de Santa Anna, con la finalidad de obtener el reconocimiento de los derechos Fundamentales del Hombre.

Esta Revolución representó el triunfo del pensamiento individualista y liberal, imperante en esa época, posteriormente se convocó a un Congreso Constituyente, que se reunió en la ciudad de México entre 1856 y 1857, dando como resultado la Constitución de 1857.

⁴ Ibidem.

⁵ Rabasa, Emilio Mexicano esta es tu Constitución Ed. Benito Juárez, México, 1995 p.5

Con el triunfo de la Revolución de Ayutla, se reconocieron los derechos universales del hombre, destacándose dos intervenciones relativas al derecho del trabajo, la del Nigromante, Ignacio Ramírez, quien criticó el abandono de los derechos laborales, ignorados en el contenido de la nueva Carta Magna, así como la omisión de los derechos de los trabajadores a participar en las utilidades de la empresa, y pugnó 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 la utilidades de las empresas.

La segunda intervención fue de Ignacio Vallarta que consideraba que la protección de los trabajadores propuesta por Ignacio Ramírez significaba la ruina de la industria mexicana que apenas nacía, lo cual era un error ya que lo que se proponía era únicamente la protección del trabajador, y obstaculizaba el desarrollo de la industria, pero Vallarta se impuso y no se volvió a discutir más sobre el tema, ya que según éste, estas cuestiones le correspondían a las leyes reglamentarias por lo que no pueden estar en la Constitución.

Como podemos ver, 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 ya que éste confundió los problemas de la libertad de la industria e intervencionismo del Estado y por evitar la intromisión estatal en las industrias o empresas particulares, se frenó la constitucionalización del derecho Laboral⁶. Sin embargo, se adoptaron

⁶ Cavazos Flores, Baltazar Lecciones de Derecho Laboral Ed. Trillas, México, 1992, pp.75-76

algunos principios del derecho laboral naciente, que fueron en los artículos 4 y 5 de la Carta Magna.

CONSTITUCION DE 1917

Posteriormente como la Constitución de 1857, no se ajustaba a las reformas que se presentaban, fueron surgiendo entre los principales jefes carrancistas la idea de convocar a un Congreso Constituyente que reformara la Ley Suprema, y la pusiera acorde con el México nuevo, que de la revolución estaba surgiendo.

La revolución constitucionalista protagonizada por Don Venustiano Carranza es la que coloca la primera piedra en la Construcción del Derecho del Trabajo en México, aunque debe reconocerse que a este derecho contribuyen en forma destacada la Leyes promulgadas en 1904 y 1906 por los estados de México y Nuevo León que reconocen y establecen avances y beneficios importantes a favor de los trabajadores y en forma significativa en cuanto a prestaciones y asociaciones obreras. También destacan las Legislaciones de los estados de Yucatán y de Jalisco que benefician al trabajador en cuanto a las condiciones generales del trabajo.⁷

De acuerdo con el Plan de Guadalupe y apoyado en los decretos laborales ya existentes entre 1914 y 1915, el gobierno constitucionalista decidió promover un movimiento de legislación del trabajo en cada uno de los estados del país, con la idea de generalizar lo más pronto posible, la regulación jurídica del trabajo, adoptándose como modelo la

⁷ De la Cueva, Mario El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo Ed. Porrúa, México 1989 p.16

legislación veracruzana del trabajo promulgada por el general Cándido Aguilar.

Para 1918 las legislaciones locales completaron los decretos existentes hasta entonces y de esa manera regularon en forma integral, las relaciones individuales del trabajo.

Con el paso de los años, las contradicciones entre las legislaturas locales del trabajo, los problemas de interpretación que generó para la justicia de amparo, motivaron al gobierno a unificar en una Ley Federal la materia del trabajo. Ahora ese proceso de federalización fue utilizado como una estrategia para mantener la sumisión de las organizaciones sindicales y consolidar el proceso de centralización en el manejo de la política obrera, la cual deberá girar de acuerdo con el criterio del Poder ejecutivo.⁸

Promulgada la Constitución política el 5 de febrero de 1917 el artículo 123 recogió los principios que sirven de base al derecho del trabajo, como los derechos individuales, así como los más importantes derechos colectivos: el de la sindicación y el de huelgas; se reglamentaron normas tutelares contra los riesgos de trabajo; las medidas de higiene y seguridad en los centros de labores, prohibiendo abusos que lo agotaran físicamente o que impidieran una remuneración justa; el derecho habitacional. De tal modo que para dar a conocer de inmediato las normas laborales como ya se mencionó se promulgaron desde 1918, leyes locales del trabajo en cada uno de los estados de la República; por todo lo expuesto es por lo que la Constitución Política Mexicana es

⁸ Santos, Azuela Héctor Derecho del Trabajo Ed. McGraw-Hill, México 1988, pp. 38-43.

considerada en el mundo como la primera que reconoció e integró a su articulado los derechos de los trabajadores.

Ahora, por la razón de que la Constitución protegió al trabajador, prohibiendo abusos que lo agotaran físicamente o que impidieran una remuneración justa, se ha partido para concluir erróneamente que el Derecho del Trabajo, al proteger al trabajador, debe estar en contra de la parte patronal. Sin embargo nos podemos dar cuenta de que tal supuesto es incorrecto, ya que si bien es cierto que hay numerosas disposiciones protectoras del trabajador contra los abusos del patrón, también existen en la misma Constitución y posteriormente en la Ley Federal del Trabajo preceptos protectores de éste, para el buen funcionamiento de las relaciones obrero patronales.

Cabe mencionar que en la Constitución Mexicana los artículos 27 y 123 constituyen las más importantes y progresistas realizaciones de la Revolución Mexicana. El artículo 27 contiene el supremo principio de que la tierra debe ser de quien la trabaja, el artículo 123 es la mayor aportación que consiste en impartir la más plena protección al mejor patrimonio del hombre que es el trabajo.⁹

⁹ Rabasa, Emilio Mexicano esta es... Ob. Cit. pp. 343-355

CAPITULO II

MARCO JURIDICO Y ADMINISTRATIVO DE LAS RELACIONES DEL TRABAJO

MARCO JURIDICO

El ordenamiento jurídico contemplado, en el artículo 123 constitucional y en la Ley Federal del Trabajo, son los principios que regulan toda relación laboral, mismos que a continuación se procede a analizar.

ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL

En diciembre de 1916 un grupo de diputados constituyentes se interesó en la formulación de un estatuto a favor de los trabajadores bajo la presidencia del Ingeniero Pastor Rouaix, que ocupaba el cargo de Secretario de Fomento del Presidente Carranza, también integraban el grupo el Licenciado José N. Macías, Licenciado José Inocente Lugo y Rafael L. De los Ríos; discutían un proyecto que fue presentado ante el Congreso el 13 de enero de 1917 y al ser conocido por todos los diputados estalló el entusiasmo de éstos, porque en este proyecto nacía el nuevo derecho social de los trabajadores mexicanos, en preceptos Laborales, quedando así aprobado el artículo 123 Constitucional el día 23 de enero de 1917 por unanimidad de 163 votos de los diputados presentes.¹⁰

En este histórico momento se marca una página más de la historia de nuestro país al hacerse presente una de las garantías más nobles de la clase trabajadora, que son las garantías laborales, dando así el nacimiento de una nueva división del derecho en donde se circunscribe al derecho laboral como un derecho social. Siendo el artículo 123 el primer precepto que a nivel constitucional otorgó derechos a los

¹⁰ Trueba Urbina, Alberto Nuevo Derecho del Trabajo Ed. Porrúa, México 1994, pp.25-45.

trabajadores. México pasaba a la historia como el primer país que incorporaba las garantías sociales a una Constitución.¹¹

Sin embargo el artículo 123 Constitucional, sólo regía para los trabajadores contratados por particulares, es decir, el apartado "A" que se refiere a los derechos y obligaciones del capital y el trabajo; por lo que los empleados del Estado no quedaban protegidos por la Constitución. Para suplir tal deficiencia, el Congreso Federal aprobó, en 1930, el Estatuto de los trabajadores al servicio de los Poderes de la Unión, y el 21 de octubre de 1921 se adiciona al artículo 123 con el apartado B, que contiene los principios rectores de la relación de trabajo entre el Estado y los servidores públicos.

En el Título Sexto de nuestra Carta Magna, en el artículo 123, se hace alusión al Trabajo y a la Previsión Social, y a letra prescribe:¹²

El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes deberá expedir leyes sobre el trabajo; las cuales regirán:

A.- Entre los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos, y de una manera general, todo contrato de trabajo:...

B.- Entre los poderes de la Unión, el Gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores:...

Ahora estableceremos algunas diferencias entre ambos apartados de la Ley en comento.

Apartado "B" Fracción III. "Los trabajadores gozarán de vacaciones que nunca serán menores de 20 días al año".¹³

¹¹ Idem.

¹² De Buen Una, Carlos Ley Federal del Trabajo Ed. Themis, México 1999 pp. XVII-XXVIII

¹³ Idem.

Y la Ley Federal del Trabajo en su artículo 76 dice: "Los trabajadores que tengan más de un año de servicios disfrutarán de un período anual de vacaciones pagadas, que en ningún caso podrá ser inferior a seis días laborables. ."¹⁴

Nos podemos dar cuenta que en el apartado "A" no se hace referencia acerca de las vacaciones, mientras que en su apartado "B" específicamente se le dedica una fracción a este tema; Qué consideraciones realmente habrán impulsado a los legisladores para hacer una separación entre los trabajadores que se rigen por el apartado "A", de aquellos que laboran para el gobierno.

Considero, que esta división de trabajadores obedeció en su momento a intereses políticos más que sociales, de hecho, si analizamos objetivamente el trabajo desempeñado por empleados de la industria, comercio u otros y empleados del gobierno, es justo reconocer, que en muchos de los casos, es más ardua y fatigante la jornada realizada por los primeros, es entonces ilógico que se otorguen vacaciones de veinte días a los segundos cuando los primeros por orden lógico de ideas necesitan un descanso reparador en mayor grado que aquellos, o en su defecto, aunque dudoso, se supone que ambos necesitan del mismo descanso.

Muchos distinguidos juristas reconocen la necesidad de derogar el apartado "B" del 123 Constitucional y esto obviamente es por la incongruencia y disparidad que existe entre un apartado y otro, ya que el verdadero problema que confronta nuestro derecho actualmente y no sólo el derecho del trabajo, es su propia estructura, los fundamentos y principios que lo sustentan convirtiéndolo en un largo catálogo de

¹⁴ De Buen Una, Carlos Ley Federal del Trabajo Ed. Themis, México 1999 pp. 74-76

buenas intenciones, muchas de ellas de corte declarativo demagógico, la primera parte del Artículo 123 Constitucional en sus apartados es un ejemplo de ello.¹⁵

En la fracción XII del artículo 123 constitucional en su apartado "A", nos dice que Toda empresa agrícola, industrial, minera o de cualquier otra clase de trabajo estará obligada, según lo determinen las Leyes reglamentarias a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas...¹⁶ y en su apartado "B" establece dicha disposición en el inciso f) fracción XI, con otras palabras pero el mismo fin. Sin embargo dichas disposiciones, no obstante el tiempo transcurrido desde la fecha en que la Asamblea Constituyente expidió la Constitución, no han podido cumplirse, de manera especial el precepto que impone a los patronos la obligación de proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas.¹⁷ Pero al parecer los gobiernos obligados por disposición expresa de la Constitución a cumplir y hacer cumplir las normas que ella misma contiene, no le han dado la importancia merecida. Por lo que se deduce la conveniencia de reformar la Legislación vigente para ponerla en armonía con el desarrollo general del país.

Para dar un ejemplo más de las contradicciones expuestas entre el apartado "B" del 123 Constitucional y la Ley Federal del Trabajo se exponen los siguientes artículos:

Apartado "A" fracción 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

¹⁵ Arguelles, Pimentel Antonio Modernidad y Legislación Laboral Ed. Praxis. México, 1990. P. 118

¹⁶ Rabasa, Emilio Mexicano esta es tu Constitución Ed. Benito Juárez, México, 1995 pp.325-355

¹⁷ Idem.

descanso de 6 semanas antes de la fecha fijada aproximadamente para el parto y 6 semanas posteriores al mismo,..."¹⁸

El apartado "B", fracción XI, inciso "C" dice: "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 mes de descanso antes de la fecha fijada aproximadamente para el parto y de otros dos después del mismo,..."¹⁹

En el mismo orden de ideas, cabe hacer la consideración de por qué será que el legislador visualiza en forma distinta a la mujer trabajadora en cada uno de los anteriores incisos, hasta donde la ciencia nos ha podido enseñar la gestación es igual en todas las mujeres, es entonces irrelevante e incongruente el que se proporcione un tiempo de recuperación distinto a cada una de ellas.

De lo anteriormente expuesto queda demostrada la incongruencia que reflejan ciertos principios consagrados en nuestra Constitución, desde el punto de vista práctico como jurídico, puesto que de la objetiva práctica no se desprende razón alguna por la cual se deba distinguir de unos trabajadores a otros y no es menos cierto que si profundizamos un poco en la cuestión práctica de este artículo, que junto con la fracción V del 116 constitucional, dan origen a las Juntas de Conciliación y Arbitraje de los Trabajadores del Estado y sus respectivas reglamentaciones, nos encontraremos con que solo han dado pie a la corrupción, vejación de los derechos de los trabajadores ya que en la mayoría de los casos las autoridades de dichos tribunales se deben al gobierno en turno, que no viene a ser otra cosa mas que el patrón de aquellos.

¹⁸ Idem.

¹⁹ Idem.

De igual forma cabe considerar que el apartado B del artículo 123 Constitucional cae en contradicción con la propia Carta Magna al violar la Garantía de Igualdad establecida por la misma. De acuerdo con el jurista Luis Bazdresch la garantía de igualdad establece que: "en México todos los humanos somos iguales, en el sentido de que tenemos igual capacidad jurídica, iguales derechos al respecto de nuestras personas y nuestros bienes, e igual oportunidad teórica de subsistir, de actuar y prosperar."²⁰ Al establecer en el apartado B vacaciones y descanso prenatal y post-natal distintos para cada grupo de trabajadores es evidente que no existe una igualdad de derechos y por ende no se tiene iguales oportunidades de subsistir y prosperar.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO

El Derecho Social que nació para proteger a los trabajadores, propició intervenciones a favor de los débiles, pero con un sentido distinto del nuevo Derecho Social que nació identificado con las normas de trabajo y previsión social en el artículo 123 de la Constitución Mexicana de 1917, cuyo alcance no nos cansaremos de repetir frente a la incomprensión de su profundo contenido revolucionario.

La historia del Derecho del Trabajo podemos dividirla en los siguientes periodos:

1. De 1917 a 1931 durante el cual existían leyes estatales con diferentes reglamentaciones.
2. De 1931 cuando se federalizaron las leyes locales y nació la Ley Federal del trabajo a 1962 en que se hicieron importantísimas reformas al 123 Constitucional.

²⁰ Bazdresch, Luis Garantías Constitucionales Curso Introdutorio Ed. Trillas. México 1998. p.96.

3. De 1962 a 1968 en que se presentó la iniciativa de la Ley actual.
4. De 1970 a 1980 cuando se puso en vigencia la Ley actual.
5. De 1980 se reformó procesalmente la Ley actual.

El anteproyecto de la Ley Federal del Trabajo vigente fue elaborado en 1969 por los juristas: doctor Mario de la Cueva y los licenciados Salomón González Blanco, Ramiro Lozano, María Cristina Salmorán de Tamayo y Alfonso López Aparicio y éstos a su vez invitaron a los distintos sectores y organismos del país que pudieran tener un interés en la misma a exponer su punto de vista en relación con el citado anteproyecto.²¹

La vigente Ley Federal del Trabajo, fue publicada en el Diario Oficial de la Federación el primero de abril de 1970 y entró en vigor el primero de mayo del mismo año, reglamentaria del apartado "A" del artículo 123 Constitucional, abrogó la anterior Ley Federal del Trabajo, del 18 de agosto de 1931, la que tuvo vigencia por espacio de 39 años.

La Ley Federal del Trabajo se compone de 1010 artículos, los cuales se encuentran debidamente desglosados en dieciséis títulos, de los cuales pertenecen al Derecho Sustantivo Laboral 684, los que se refieren a los derechos y obligaciones de las partes de la relación laboral, a las distintas figuras e Instituciones laborales que reconoce y regula, así como a las relaciones individuales y colectivas de trabajo, a los riesgos y autoridades del Trabajo y al personal jurídico de las Juntas.

Algunos de sus artículos son realmente breves y objetivos, y otros no tanto, por ejemplo el artículo 153, sobre capacitación y adiestramiento que consta de 24 incisos.²²

²¹ Borrell Navarro, Miguel Derecho Mexicano del Trabajo Ed. Pac, México, 1989. pp.18-22

²² De Buen Una, Carlos Ley Federal del Trabajo Ed. Themis, México 1999 p. 153

Al derecho adjetivo o procesal pertenecen 326 artículos, los que se encuentran agrupados en tres títulos, el decimocuarto, el decimoquinto y el decimosexto, los que se refieren a los principios y características del proceso laboral, la capacidad y personalidad de las partes en el Juicio, los medios de prueba, los incidentes, las competencias, la acumulación, la caducidad y los distintos procedimientos laborales, así como a los procedimientos de ejecución que derivan de los laudos, a las providencias cautelares, a la reclamación o revisión contra actos y resoluciones de las Juntas incluyendo la tramitación de los procedimientos que denomina voluntarios o paraprocesales, igualmente contiene las responsabilidades y sanciones a que se hacen acreedores los trabajadores y patrones si violan las normas de trabajo.

De todo el contexto del Estatuto Laboral vigente, cuyas disposiciones son de orden público, interés social y rigen en toda la República Mexicana, se desprende que además de sus características de justicia social, equilibrio entre los factores de la producción, también resalta la de protección y especial ayuda que le otorga a la parte trabajadora, por considerarla la más débil en la relación de trabajo.

Su alcance y ámbito de aplicación, comprende a las relaciones de trabajo de los obreros, jornaleros, empleados, domésticos y trabajadores tanto del campo como de las ciudades, así como a las dedicadas a actividades propias y habituales de la agricultura, ganadería y forestales, siempre que estén a servicio de un patrón.

De los 1010 artículos que contiene nuestra Ley Federal del Trabajo vigente solamente subsisten 990 artículos y además tiene dos artículos

repetidos que son el 448 y el 902²³, por lo que nuestra Ley actual requiere de una reestructuración, no estamos hablando de una nueva Ley sino de que es necesario actualizarla y modernizarla, pues es muy evidente que la situación social que prevalecía en 1930 o 1940 ya no es la misma.

Para entrar al estudio de la Ley Federal del Trabajo es menester comenzar por el análisis de los principios generales que rigen dicho ordenamiento. En principio cabe señalar que la Legislación Laboral es una de las más completas y avanzadas del mundo, sin embargo no escapa de la obligada relación que existe entre la Ley, el Gobierno y la política, razón por la cual los principios de la Ley, aunque en su ideología básica buscan la justicia y la igualdad social, se ven empañados por los intereses partidistas y políticos del momento.

En el presente capítulo pretendo analizar algunas cuestiones relativas a los principios generales de la Legislación Laboral.

El artículo 8, de la Ley Federal del Trabajo dice: "Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado."²⁴

Respecto al numeral que antecede, concuerdo con la opinión vertida por el jurista Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera en considerar que: La disposición difiere del sentido ideológico del artículo 123 de la Constitución de 1917 y especialmente de su mensaje. Con toda claridad se dijo en la exposición de motivos del proyecto del artículo 123, que las relaciones entre trabajadores y patronos serian igualitarias...²⁵

²³ Cavazos, Flores Baltazar El derecho del Trabajo Mexicano a principios del milenio Edit. Trillas, México. 2000 p. 51

²⁴ De Buen Una, Carlos Ley Federal del Trabajo Ed. Themis, México 1999 p. 7

²⁵ Trueba, Urbina Alberto y Trueba, Barrera Jorge Ley Federal del Trabajo Comentada México, Ed. Porrúa. México, 1990.

El sentido que se da con este artículo al trabajador, invita a considerarlo como una persona que se encuentra en un plano inferior al patrón y como también manifiestan los mencionados catedráticos es absurdo puesto que la Constitución considera al trabajo como un derecho y un deber social.

Por otra parte habría que entender que la obligación que tiene un trabajador de prestar un servicio eficiente, no entraña subordinación sino simplemente el cumplimiento de un deber.

Otro de los artículos es el 19, de la misma Ley que dice: "Todos los actos y actuaciones que se relacionen con la aplicación de las normas de trabajo no causaran impuesto alguno."²⁶

Esta disposición a pesar de que ha sido desvirtuada por los tribunales, es muy clara y contundente, por lo tanto cualquier cantidad que reciban los trabajadores de los patrones, como acto transaccional, no debe causar ningún impuesto. Como mencionan los maestros Trueba Urbina y Trueba Barrera, "no obstante lo anterior, los tribunales de trabajo, contrariando esta disposición, y la norma de interpretación establecida en el artículo 18 de la propia Ley Federal del Trabajo, han estimado que sí causa impuesto el pago de indemnizaciones, primas de antigüedad, aguinaldo y demás prestaciones similares".²⁷

En cuanto a las relaciones individuales de trabajo, tenemos el artículo 35, de la Ley Federal del Trabajo que a la letra dice: "Las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado o por tiempo

²⁶ De Buen Una, Carlos Ley Federal del Trabajo Ed. Themis, México 1999 p. 19

²⁷ Idem.

indeterminado. A falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado." ²⁸

Es un acierto de la Ley el considerar en la mayoría de los casos la relación de trabajo como indeterminada y dejar al patrón la carga de probar la circunstancia de ser determinada, no obstante, resulta necesario la regulación del contrato de trabajo a prueba por diversas razones entre las cuales expongo las siguientes: Desde el punto de vista del empresario resulta una carga económica potencialmente peligrosa el tener que contratar por tiempo indefinido, ya que resulta injusto que si un patrón contrata a una persona y esta resulta no ser lo que buscaba tenga que cargar con dicho trabajador o en su defecto atenerse a los escuetos lineamientos del artículo 47 de la Ley en cuestión para rescindirle sin responsabilidad. Sin embargo, no solo la parte patronal sería la única beneficiada con la reglamentación del contrato de trabajo a prueba sino también lo serían los trabajadores puesto que desde la óptica empresarial, la posibilidad de poder contratar personal sin temor a quedarse con trabajadores no deseados es un gran incentivo para la promoción del empleo, por que llevaría a las empresas a contratar personal con mayor facilidad lo cual desde luego ofrece al mercado del trabajo una mas amplia gama de posibilidades; sobre todo porque México es un país que ha quedado inmerso en la economía global, esto nos lleva a que las empresas deben ser cada vez más competitivas, para lograrlo necesitan de la desregulación de múltiples trabas legales existentes en nuestro país, desde luego esto jamás debe implicar la desprotección de las garantías del trabajador.

²⁸ De Buen Una, Carlos Ley Federal del Trabajo Ed. Themis, México 1999 p. 36

De acuerdo con el maestro Néstor de Buen Lozano "nuestro sistema de contratación es incompatible con algunas necesidades evidentes que no pueden resolverse con el recurso al contrato por tiempo fijo o por obra determinada."²⁹ La antigua aspiración por los contratos a prueba asume hoy mayor fuerza, continua afirmando el mencionado jurista.

Como se ha mencionado a lo largo de este trabajo la necesidad de adecuar la Ley del Trabajo a las condiciones económicas actuales es imperante o como lo expondría el maestro Carlos de Buen se necesita de una flexibilización que de acuerdo a este autor se define como la incapacidad de adaptar el derecho laboral a las nuevas circunstancias en que se presenta el modo de producción y con razón ésta suele ligarse a la crisis económica y a los cambios tecnológicos.³⁰

"La posibilidad de contratar temporalmente, sin responsabilidades mayores al término de la relación, constituye una vieja aspiración de los empresarios mexicanos. De manera complementaria, el contrato a prueba o, por lo menos, un contrato en todos los periodos, sería también recibido con íntima satisfacción"³¹

Otro de los artículos a analizar es el 47, y que a la letra dice: "Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón..."

Y en sus últimos párrafos establece que el patrón deberá dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión.

²⁹ Nestor de Buen Lozano Derecho del Trabajo Ed. Porrúa, México, 1994 p.88

³⁰ Ibidem.

³¹ De Buen, Lozano Nestor. Ob. Cit. p.93

El aviso deberá hacerse del conocimiento del trabajador, y en caso de que este se negare a recibirlo, el patrón dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la rescisión, deberá hacerlo del conocimiento de la Junta respectiva, proporcionando a esta el domicilio que tenga registrado y solicitando su notificación al trabajador.

La falta de aviso al trabajador o la Junta, por si sola bastará para considerar que el despido fue injustificado.³²

Este nuevo agregado al artículo 47 entra en vigor en la reforma del 1 de mayo de 1980 y constituye un nuevo acierto de la ley al precisar los términos y efectos del aviso. La adición es de gran importancia, pues los trabajadores dejan de ser víctimas de la inseguridad jurídica en cuanto al despido ya que si el patrón no cumple con los lineamientos de este presupuesto el despido se considerará injustificado.

A partir de las reformas de 1980 los patrones prefirieron dar el aviso y quitarse el riesgo de que por falta del mismo, el despido se considerará como injustificado. En ultima instancia se entregaba el aviso por conducto de la Junta de Conciliación y Arbitraje, la que debía hacerlo llegar al trabajador; esto resulta razonable, ya que el patrón cuenta con un término de 5 días para notificar a la Junta y si ésta notifica a su vez al trabajador oportunamente, éste tendría tiempo suficiente para preparar su demanda, que serían dos meses.

Sin embargo algunas Tesis disponen que el patrón tiene que demostrar la negativa de trabajador a recibir el aviso de rescisión para que surta efecto su entrega por conducto de la Junta, lo cual resulta más

³² De Buen Una, Carlos Derecho del... Ob. Cit. p. 47

complicado ya que el patrón solamente lo puede probar mediante testigos

El propio magistrado Antonio Argüelles Pimentel ha manifestado entre sus propuestas para modernizar la Ley Federal del Trabajo que "debe actualizarse todo lo relativo a emplazamientos, notificaciones y citaciones, aprovechando los medios modernos de comunicación para el auxilio de este tipo de diligencias y aprovechar mejor el personal administrativo.³³ Obviamente lo expresado por el jurista va en el sentido de hacer uso de todas las herramientas materiales y humanas disponibles para hacer más eficiente el trabajo, y un medio factible es el que propone.

En cuanto a las condiciones de trabajo podemos citar los siguientes artículos de la Ley Federal del Trabajo.³⁴

Artículo 66: "Podrá también prolongarse la jornada de trabajo por circunstancias extraordinarias; sin exceder nunca de tres horas diarias ni de tres veces a la semana."

Artículo 67: "Las horas de trabajo extraordinario se pagaran con un ciento mas del salario que corresponda a las horas de la jornada."

Artículo 68: "Los trabajadores no están obligados a prestar sus servicios por un tiempo mayor del permitido en este capítulo.

La prolongación del tiempo extraordinario que exceda de nueve horas a la semana, obliga al patrón a pagar al trabajador el tiempo excedente con un doscientos por ciento mas del salario que corresponda a las horas de la jornada, sin perjuicio de las sanciones establecidas en esta ley."

³³ Argüelles, Pimentel Antonio Modernidad y... Ob. Cit. p.123

³⁴ De Buen Una, Carlos Lley Federal... Ob. Cit. pp. 66-68

El tema de las llamadas horas extras ha sido motivo de múltiples criterios jurisprudenciales, los cuales han cambiado tan frecuentemente que es difícil saber cual será el criterio a seguir en un futuro. Esta divergencia de criterios ha tenido origen en una serie de omisiones en la ley con respecto al tiempo extraordinario, a pesar de ser positiva la protección que la ley brinda al trabajador puesto que lo protege de una excesiva e inhumana jornada de trabajo, resulta insuficiente al no considerar cual será el efecto del incumplimiento de dicho precepto.

El artículo 67 y 68 de la ley establece que las horas extras se pagaran al doble y la prolongación de nueve horas al triple, sin perjuicio de las sanciones establecidas en la ley, además nos dice que los trabajadores no están obligados a prestar sus servicios por un tiempo mayor del permitido, sin embargo la ley omite manifestar varios puntos que seria importante esclarecer, tales como: el efecto o sanción en que incurriría el patrón que disponga que sus trabajadores laboren mas del tiempo permitido, aunque la ley obligue a pagar al triple las horas que excedan de tres en un día o nueve en una semana resultan una sanción insuficiente, ya que si tomamos en cuenta el beneficio que el empresario adquiere de una producción continua resulta desigual al beneficio que el trabajador obtiene, además de que por el simple hecho de ser inhumano debería ser causa de una sanción mayor, la cual debe ser traducida en un beneficio para el trabajador, pues es el trabajador quien ha sufrido un desgaste excesivo por lo que no tiene ningún sentido para el, que la empresa sea considerada por el Seguro Social como una empresa de alto riesgo o que la empresa pague alguna multa si esto no se traduce en un beneficio económico para él.

Por otro lado, tenemos el dilema de como deben administrarse las horas extras, en vista de que la ley es omisa al respecto, la corte ha dictado distintos criterios jurisprudenciales, en un tiempo consideró que los trabajadores debían recabar permiso del patrón para laborar horas extras y en consecuencia tenía la carga de la prueba, en otro momento la corte decidió que la carga era del patrón, por último la corte ha resuelto que aunque ciertamente se debe pedir permiso escrito para laborar tiempo extraordinario, es obligación del patrón probar si verdaderamente se laboraron o no dichas horas. Esto nos da una muestra de lo cambiante que han sido los criterios, razón por la cual considero deben realizarse algunos cambios a la Ley.

Artículo 91, de la Ley en comento. "Los, salarios mínimos podrán ser generales para una o varias áreas geográficas de aplicación, que puedan extenderse a una o más entidades federativas o profesionales, para una rama determinada de la actividad económica o para profesiones, oficios o trabajos especiales dentro de una o varias áreas geográficas."³⁵

El salario mínimo es en teoría uno de los más hermosos preceptos de la Constitución que a su vez ha sido plasmado en la Ley Federal del Trabajo, con este precepto se previene para que la retribución que un trabajador reciba sea suficiente para satisfacer las necesidades básicas de cualquier ser humano, no obstante, como es del conocimiento de todos, este precepto no ha logrado su plenitud práctica.

Sin embargo, la ley ha considerado como hemos visto la división por áreas geográficas del Salario Mínimo y aunque probablemente en su

³⁵ De Buen Una, Carlos Ley Federal del... Ob. Cit. pp. 91

momento tuvo una razón de ser, actualmente no tiene objeto esta división. Una de las alegadas razones para la existencia de esta división es la supuesta diferencia en el costo de la vida en diferentes partes del país, no obstante esto no es del todo verdadero, ciertamente en algunas zonas es un poco más costosa la vida pero si observamos estos casos, como por ejemplo las zonas turísticas como Cancún, la misma economía local se encarga de incrementar los salarios de acuerdo al tipo de economía predominante.

El artículo 95 de la Ley del trabajo nos indica que "La Comisión Nacional de los Salarios Mínimos determinará la división de la República en áreas geográficas, las que estarán constituidas por uno o más municipios en los que deba regir un mismo salario mínimo general, sin que necesariamente exista continuidad territorial entre dichos municipios."³⁶, esto nos lleva al análisis de dos cuestiones; por una parte sería positivo un estudio sobre la Comisión Nacional de Salarios Mínimos y ver que tanto ha cumplido con las funciones que la Ley le encomienda, por otra, habría que analizar la actual división geográfica de salarios mínimos, la cual no refleja propiamente la necesidad económica del país en vista de que designa como áreas geográficas de bajo costo de vida o clasificación "C", a zonas donde el costo de vida no es propiamente barato, de hecho, considero que la división de salarios por áreas geográficas debería desaparecer por completo en razón de la globalización económica que predomina actualmente en el país y en el resto del mundo.

Dentro del título de Derechos y Obligaciones de los Trabajadores y de los Patrones, de la Ley en comento, el artículo 133 dice: "Queda

³⁶ Ibidem.

prohibido a los patrones:" y en su fracción I: " Negarse a aceptar trabajadores por razón de edad o de su sexo"³⁷

En el análisis de este concepto intentare adoptar una posición objetiva que no se incline ni al machismo ni al feminismo. Considero que esta es una de las varias prohibiciones que en la práctica son letra muerta y los ejemplos están a simple vista, con solo hojear cualquier periódico o diario nos daremos cuenta de que la mayoría de las solicitudes de empleo que se publican contienen restricciones respecto al sexo. Desde el punto de vista del feminismo es probable que la Ley Federal del Trabajo coloque en un mismo plano al hombre y a la mujer, sin embargo tanto la Ley como la corriente feminista cometen un error de apreciación ya que no es lo mismo que el hombre y la mujer tengan iguales derechos a que el hombre y la mujer sean iguales, la madre naturaleza a dado distintas características a cada uno de ellos con el fin de llevar a cabo distintas tareas propias de cada sexo, así tenemos que el hombre por naturaleza es el proveedor y la mujer "madre", lo anterior no significa, obviamente, que el hombre no pueda realizar tareas propias del hogar ni que la mujer no pueda trabajar, lo único que se pretende demostrar es que el hombre, porque la naturaleza así lo ha creado, es físicamente adecuado a trabajos rudos, mientras la mujer es mas adecuada a trabajos delicados, en la práctica esto nos lleva a que tanto el hombre como la mujer están físicamente mejor dotados para unos trabajos que para otros, así tenemos que un hombre es mas adecuado para realizar el trabajo de albañil y que la mujer es mas apta para el empleo de niñera, por mencionar un ejemplo.

³⁷ De Buen Una, Carlos Ley Federal del... Ob. Cit. pp. 133

En un principio el precepto anterior tuvo su origen en las fuertes corrientes feministas que predominaban en la época, la mujer con justa causa luchaba por que sus derechos fueran respetados al igual que los de los hombres, en su momento fue una lucha bien justificada porque efectivamente existía una discriminación de la mujer en el área laboral, sin embargo actualmente esta discriminación rara la vez se da, de hecho en la práctica muchas veces es más fácil para una mujer conseguir un empleo que para un hombre.

Como mencioné anteriormente la Ley comete un error de apreciación al considerarlos iguales en todo sentido, al hombre y a la mujer, ciertamente la Ley debe proteger de cualquier tipo de discriminación, no solo a la mujer sino a todos los trabajadores pero debería de dar la oportunidad al patrón de escoger quien a su criterio es mas adecuado para desempeñar el trabajo que requiere.

Dentro del título de los riesgos de trabajo el artículo 486, de la Ley Federal del Trabajo establece: "Para determinar las indemnizaciones a que se refiere ese título, si el salario que percibe el trabajador excede del doble del salario mínimo del área geográfica de aplicación a que corresponda el lugar de prestación del trabajo, se considerará esa cantidad como salario máximo..."³⁸

He citado el presente artículo en razón de que considero que establece una situación que va en detrimento de la economía del trabajador, además, a mi juicio, resulta injusto e inequitativo, si un trabajador se ha ganado con su esfuerzo el ir ascendiendo en una empresa hasta lograr un mejor puesto y por ende un mejor salario, como es posible entonces

³⁸ De Buen Una, Carlos Ley Federal del... Ob. Cit. pp. 486

que si sufre un accidente de trabajo resulte que pierda todo el poder adquisitivo que había logrado con años de arduo trabajo.

Consideremos, por ejemplo, un trabajador que comienza como simple obrero, ganando salario mínimo, poco a poco y con esfuerzo se va capacitando y lo van promoviendo, hasta llegar a ser nombrado supervisor, con un salario de cuatro veces el salario mínimo, creo que resultaría muy injusto que después de años de esfuerzo que lo llevaron a lograr un mejor salario, ahora pierda la mitad solo por que sufrió un accidente y por que un irresponsable artículo en la Ley diga que solo puede ganar dos salarios mínimos.

El artículo 123 fracción XXVII, incisos g y h, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, a la letra dice: " Serán condiciones nulas y no obligarán a los contrayentes, aunque eso exprese en el contrato:...

g) Las que constituyan renuncia hecha por el obrero de las indemnizaciones a que tenga derecho por accidente del trabajo y enfermedades profesionales,...

h) Todas las demás estipulaciones que impliquen renuncia de algún derecho consagrado a favor del obrero en las leyes de protección y auxilio a los trabajadores. "³⁹

Ahora bien, interpretando el sentido de este precepto encontramos que el espíritu de la Constitución al consagrar estos derechos no se contraía únicamente a los contratos de trabajo sino en general, como el mismo inciso h reza al principio, a "Todas las demás estipulaciones que impliquen renuncia de algún derecho...", por lo que no hay razón para no interpretar que al decir "Todas las estipulaciones" se pueda referir

³⁹ Rabasa, Emilio Mexicano esta es... Ob. Cit. pp.330

también a estipulaciones consagradas en alguna Ley, recordemos entonces que el trabajador tiene el derecho a percibir íntegro su salario y la aplicación de este precepto se traduce en la renuncia del trabajador a recibir íntegro su salario.

El artículo 489, de la misma Ley, establece: "No libera al patrón de responsabilidad":

- I.- Que el trabajador explícita o implícitamente hubiese asumido los riesgos de trabajo;
- II.- Que el accidente ocurra por torpeza o negligencia del trabajador; y
- III.- Que el accidente sea causado por imprudencia o negligencia de algún compañero de trabajo o de una tercera persona.⁴⁰

En estas dos últimas fracciones, se desprende que la Ley resulta hasta cierto punto injusta para con el patrón ya que por imprudencia o negligencia del trabajador, éste tenga que pagar las consecuencias de lo que yo mas bien llamaría irresponsabilidad por parte del trabajador.

MARCO ADMINISTRATIVO

La administración Pública del Trabajo, se ha distinguido como el instrumento tutelar de la clase trabajadora, dedicada a conciliar los intereses de ésta con los del capital por medio de acciones sustentadas en los principios de justicia social. En tal sentido, su evolución se ha caracterizado por la fuerza del derecho social, lo que ha permitido extender su cobertura para hacerla compatible con la estructura económica.

⁴⁰ De Buen Una, Carlos Ley Federal del... Ob. Cit. pp. 489

Siendo cada día más importantes y numerosas las relaciones obrero-patronales y los problemas que se suscitan entre ellas, ha sido necesario que, a semejanza de lo que se ha hecho en otras ramas del Derecho, se creen Tribunales Especializados encargados de conocer de esas cuestiones⁴¹. La constitución de esos tribunales, está integrada por representantes de las tres partes interesadas en tal clase de asuntos: los obreros, los patronos y el Gobierno.

El tema de administración de la justicia obrera⁴², lleva consigo parte de la esencia de la democracia, del respeto a la dignidad, a la seguridad y a libertad de los trabajadores y de la clase social a la que pertenecen, y porque es la última palabra en la interpretación y aplicación de las normas de trabajo y en la fijación del sentido que tendrá para el pueblo la idea de la justicia social.

Entendamos por administración de la justicia obrera, "*el conjunto de instituciones y procedimientos que tienen asignada la tarea de lograr el respeto de las normas de trabajo, la paz social y el triunfo de los valores humanos sobre las fuerzas económicas*"⁴³.

Las autoridades del trabajo tienen un fin específico, que es la aplicación de las leyes y demás normas de trabajo; idea que debemos entender en un amplio sentido, pues dicha aplicación se realiza por diversas autoridades y por distintos procedimientos, que van desde la simple vigilancia a cargo de la Inspección del Trabajo hasta la intervención de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y de la Secretaría del Trabajo y

⁴¹ Guerrero, Euquerio Manual del Derecho de Trabajo Ed. Porrúa, México, 1986 pp. 443- 464

⁴² De la Cueva, Mario El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo Ed. Porrúa, México 1989 pp.528-535

⁴³ Ibidem.

Previsión Social, para procurar la conciliación de los intereses y la celebración o revisión de los contratos colectivos.

El artículo 523 de la Ley Federal vigente señala las autoridades que, en la vida actual de México, se ocupan de la aplicación de las normas de trabajo.⁴⁴

SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL

Ante la complejidad y características de los problemas laborales y el desarrollo del país, debido a la propia evolución del movimiento obrero y el desarrollo del país se crea el 31 de diciembre de 1949 La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, apoyando principalmente en los aspectos de promoción de las oportunidades de empleo, además de las funciones que tradicionalmente ha desarrollado, está la de procurar el equilibrio de los factores de la producción y elevar los niveles de bienestar del trabajador y su familia bajo el principio de justicia en las relaciones laborales.

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social tiene como misión atender a la prevención y resolución de los problemas laborales, contando para ello con todos los departamentos administrativos que son necesarios.

El artículo 525 impone a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social la obligación de organizar un Instituto de trabajo, para la preparación y elevación del nivel cultural del personal al que compete la capacitación de las normas de trabajo.⁴⁵

⁴⁴Ramos, Eusebio Ley Federal del Trabajo Edit. Sista México, pp. 327-328.

⁴⁵De Buen Una, Carlos, Ley Federal del... Ob. Cit. pp. 525

PROCURADURIA DE LA DEFENSA DEL TRABAJO

La Procuraduría de la Defensa del Trabajo es un Organismo con rango y autonomía suficiente, tiene como misión apoyar a la clase trabajadora, facilitando la defensa de sus intereses colectivos e individuales ante cualquier autoridad, en las cuestiones que se relacionen con la aplicación de las normas de trabajo. Su intervención depende necesariamente de la voluntad de los trabajadores.

La Procuraduría de la Defensa del Trabajo la integran el Procurador General y procuradores auxiliares, nombramientos que se harán por el Secretario del Trabajo y Previsión Social, por Gobernadores de los Estados o por el Jefe del Departamento del Distrito Federal.

Los artículos 530-536 de la Ley Federal del Trabajo establecen las atribuciones, la forma de su ejercicio y los deberes de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo.

Las funciones de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo son las siguientes:

1. Representar o asesorar a los trabajadores y a sus sindicatos, siempre que lo soliciten, ante cualquier autoridad, en las cuestiones que se relacionen con la aplicación de las normas de trabajo.
2. Interponer los recursos ordinarios y extraordinarios procedentes, para la defensa del trabajador o sindicato.
3. Procurar a las partes interesadas soluciones amistosas para el arreglo de sus conflictos y hacer constar los resultados en actas autorizadas.⁴⁶

⁴⁶ Ibidem.

JUNTA FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE

La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, es un Organismo Laboral integrado para el conocimiento y resolución de conflictos de determinada rama o actividad.

Surge la necesidad de establecer dichas Juntas por los conflictos de trabajo que iban más allá de la jurisdicción de las Juntas de los Estados y por conflictos que afectaban directamente la economía nacional.

Estas Juntas conocerán y resolverán los conflictos de trabajo que se susciten entre trabajadores y patrones, bien puede ser entre trabajadores o entre patrones. Éstas estarán integradas con representante de Gobierno y con representantes de trabajadores y de los patrones designados por ramas de la industria o de otras actividades de acuerdo a la convocatoria que expida la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, también la integrarán uno o varios secretarios generales según se juzgue conveniente.

El Presidente de la junta será nombrado por el Presidente de la República.

La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje podrá funcionar en *Pleno* o en *Juntas Especiales*, éstas últimas cuando la Secretaría del Trabajo y Previsión Social lo estime necesario por cuestiones de capital y trabajo.

El Pleno estará integrado por el Presidente de la Junta y con la totalidad de representantes de los trabajadores y de los patrones, y las Juntas Especiales por el Presidente de la Junta y con los respectivos representantes de los trabajadores y de los patrones.

Las facultades y obligaciones tanto de la Junta Especial como del Pleno están establecidas en los artículos 614 y 616 de la Ley Federal del Trabajo vigente.⁴⁷

Las facultades y obligaciones de los Presidentes de las Juntas y de las Juntas Especiales están establecidas en los artículos 617 y 618 de la Ley Federal del Trabajo vigente.⁴⁸

Tradicionalmente, sólo existía la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje con sede en la ciudad de México, encargada de resolver todos los conflictos de trabajo, individuales o colectivos de orden federal, de acuerdo con la fracción XXXI del artículo 123 constitucional y su reglamento artículo 527 de la Ley Federal del Trabajo.⁴⁹

Las funciones de la Juntas Federales en la provincia, sólo pueden conocer de asuntos individuales, ya que en materia colectiva le compete conocer a la Junta Federal de conciliación y Arbitraje, por medio de sus respectivos departamentos o secciones, como serían los de huelgas y conflictos de orden económico.

JUNTAS LOCALES DE CONCILIACION Y ARBITRAJE

Las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje que existen en diversas entidades federativas y en el Distrito Federal son competentes para conocer de todos los demás asuntos que no sean expresamente considerados de orden federal, y puede haber varias en un mismo Estado, según lo permita el presupuesto.

⁴⁷ De Buen Una, Carlos, Ley Federal del... Ob. Cit. pp. 614-618

⁴⁸ Idem.

⁴⁹ Ibidem.

El personal de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, se integra por un Presidente, un secretario general, secretarios auxiliares, actuarios, archivistas y mecanógrafos, no se desconoce que este personal está regido por el apartado "B" del artículo 123 constitucional, toda vez que las Juntas de Conciliación y Arbitraje, forman parte formalmente del Poder Ejecutivo.

Pero se creyó indispensable, puesto que no lo hizo la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, establecer los requisitos para la designación, las obligaciones y las causas de responsabilidad y destitución de este personal, pero no sólo en este aspecto andan mal nuestras legislaciones porque si revisamos el artículo 625 de la Ley Federal del Trabajo, nos dice "*El personal de las Juntas de Conciliación y arbitraje se compondrá de Actuarios, Secretarios, Auxiliares, Secretarios Generales y Presidentes de Junta Especial.*"⁵⁰ Como se puede apreciar el Legislador se olvidó de consignar en este artículo a los Presidentes de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, a los representantes patronales a los representantes obreros que igualmente forman parte de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, los cuales se eligen por medio de convenciones que se organizan y funcionan cada seis años.

El Gobernador del Estado o el Jefe del Departamento del Distrito Federal podrán establecer una o más Juntas de Conciliación y Arbitraje cuando las necesidades del capital y del trabajo lo requieran, en el lugar de su residencia y su competencia territorial.

⁵⁰ Trueba Urbina, Hector Ley Federal del Trabajo Ed. Porrúa, México 1998, p.357.

Los Presidentes de las Juntas Especiales serán nombrados cada seis años por el Secretario del Trabajo y Previsión Social, por el Gobernador del Estado o por el Jefe del Distrito Federal.

CAPITULO III

**LOS PRINCIPALES CAMBIOS EFECTUADOS A LA LEY
FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970 ***

En el presente capítulo se van a comparar las principales disposiciones jurídicas que han sido objeto de reformas y adiciones, en la Ley Federal del trabajo de 1970 con la actual; tanto en su parte sustantiva como en la adjetiva o procesal. Organizando a su vez el trabajo en los principales temas sobre los cuales se han hecho las reformas y adiciones:

SALARIO

En la Legislación Laboral de 1970 en el Título Tercero relativo a las Condiciones de Trabajo, en su Capítulo VI en tratándose del salario mínimo al que hace mención en su artículo 90 en un principio se estableció y se definió el concepto del mismo; "Salario mínimo es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo.

El salario mínimo deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural y para proveer a la educación obligatoria de los hijos".⁵¹

A este artículo mediante un Decreto de fecha 19 de enero de 1974 se adicionó un tercer párrafo: "Se considera de utilidad social el establecimiento de instituciones y medidas que protejan la capacidad adquisitiva del salario y faciliten el acceso de los trabajadores a la obtención de satisfactores", refiriéndose a la creación de Instituciones y medidas por medio de las cuales se pretende que el reducido salario logre satisfacer las necesidades antes referidas creándose el FONACOT que es una de las principales Instituciones que superviven con esa finalidad, toda vez que crea convenios con las empresas para crear prestamos o créditos para adquirir artículos electrodomésticos en

⁵¹ Diario Oficial de la Federación, México, 1º de abril de 1970. p. 9

beneficio para los trabajadores del hogar, mismos prestamos que podrán ser objeto de reducción, compensación o descuento en la percepción de los salarios, situación que se ve contemplada y fundamentada en el artículo 97 de la Ley Laboral vigente al cual se le adicionó la fracción IV.⁵²

Igualmente se le adiciona al capítulo VII del referido título el artículo 103 bis⁵³ el cual establece que el Ejecutivo federal reglamentará la forma y términos en que se establecerá el Fondo de Fomento y Garantía para el Consumo de los Trabajadores que otorga financiamientos para la operación de almacenes y tiendas donde se podrán adquirir los satisfactores. Derivado de este artículo se encuentra el origen del Fondo de Fomento y Garantía para el Consumo de los Trabajadores.

Dentro de las Instituciones y medidas con las que se pretendía que el reducido salario lograra satisfacer las necesidades básicas se creó también la CONASUPO, era una de las más importantes creada para esos efectos, pero ha desaparecido por consecuencias de una terrible corrupción, siendo una verdadera lástima pues ésta llegaba hasta las poblaciones más necesitadas.

Mediante Decreto de fecha 24 de diciembre de 1974, se reformaron y adicionaron los artículos 547 fracción VI; 600, 643 fracción IV y 890 referente a la obligación de denunciar el abuso a las violaciones al salario mínimo y las penas correspondientes a dichas violaciones.

En dicha reforma se le permitió a las autoridades laborales y representantes de los trabajadores denunciar de una manera más rígida e incluso penalmente ante el Ministerio Público los abusos a los

⁵² De Buen Una, Carlos, Ley Federal del... Ob. Cit. p. 97

⁵³ Ibidem. p. 102

trabajadores en cuanto al pago de sus salarios. Con esta reforma el alma del legislador fue muy bien intencionada pues pretendía con estas adiciones a la Ley, proteger a los trabajadores de los abusos de los patrones, ya que éstos últimos serían procesados ante otra autoridad lo que desde luego complicaría aun más la situación jurídica de los patrones.

Con relación al Título Once de la Legislación Laboral original, en su Capítulo VIII relativo al procedimiento para la fijación de los salarios mínimos, éste ha sufrido dos reformas la primera fue mediante Decreto de fecha 30 de septiembre de 1974 y la segunda fue mediante Decreto de fecha 31 de diciembre de 1982 publicado en el Diario Oficial de la Federación. En el artículo 570 originalmente se establecía que los salarios mínimos se fijarían cada dos años y comenzarían a regir el primero de enero de los años pares⁵⁴ pero con la referida reforma se estableció partiendo de ese decreto, que los salarios mínimos se fijarían cada año y comenzaría a regir el primero de enero del año siguiente, e incluso podrían ser revisados en cualquier momento de su vigencia cuando existieran circunstancias económicas que lo justifiquen. Este cambio fue sin duda uno de los más importantes que se han logrado pues con ello se pretendía lograr un equilibrio entre las percepciones adquiridas como pago a la labor desempeñada por los trabajadores y la situación económica del país; dicha reforma se vio reflejada en los artículos 571, 573, todos respectivos a la fijación de los salarios mínimos, lo que provocó que se adicionara a la Ley Laboral vigente los artículos

⁵⁴ Diario Oficial de la Federación, México, 1º de abril de 1970, p. 72

399 bis y 419 bis, relativos a la fijación de los salarios mínimos en los contratos colectivos de trabajo y Contratos Ley respectivamente.

Con relación al artículo 87 de La legislación Federal, el cual se refiere a los aguinaldos que debieran percibir los trabajadores, este se reformó mediante un decreto de fecha treinta y uno de diciembre de 1975, pues primeramente el numeral en comento se refería al pago del aguinaldo que deberían percibir los trabajadores que estuvieran vigentes o estuvieran trabajando en el momento del pago de dicha prestación, situación que iba en detrimento de los trabajadores que dejaran de trabajar en fecha anterior al pago del aguinaldo o era el caso que en circunstancias como en un despido injustificado, al momento de resolver el juzgador no tomaba en cuenta la parte proporcional de dicha prestación. Se reformó dicho artículo estableciendo que ahora tendrá derecho a esta prestación el trabajador independientemente de que se encuentre laborando o no en la fecha del pago del aguinaldo.

Igualmente en la misma fecha y mediante el mismo decreto se reformó el artículo 501 fracciones III y IV referente a los beneficiarios en la indemnización en los casos de muerte por riesgos de trabajo, pues las referidas fracciones hablaban en un principio del término la viuda, refiriéndose generalmente al sexo masculino, pero se daba el caso de que quien podía era precisamente la trabajadora, quedando por lo tanto obviamente para indemnizar al viudo, y de esta manera no se le contemplaba, razón por la cual se reformaron dichas fracciones,

cambiando incluso el término viuda por cónyuge supérstite refiriéndose éste a ambos sexos.⁵⁵

HABITACIONES DE LOS TRABAJADORES

En la Legislación Laboral de 1970 en el Título Cuarto (derechos y Obligaciones de los Trabajadores y Patrones), capítulo III, relativo a las habitaciones de los trabajadores, en su artículo 136,⁵⁶ primeramente establecían ciertas condiciones para aquellas empresas que se encontraban obligadas a proporcionar habitación a sus trabajadores, tales como: que las empresas se encontraran fuera de las poblaciones, cuando no contarán con servicios de transportación o cuando encontrándose éstas dentro de la población el número de trabajadores fuera mayor de 100, estableciendo que dichas habitaciones deberían ser cómodas e higiénicas, en términos generales.

La Legislación referida obligaba a las empresas a la creación de habitaciones pero ésta no se encontraba regulada por ninguna institución y es por ello que mediante un decreto de fecha 24 de abril de 1972,⁵⁷ se adiciona al artículo 136 anteriormente referido un último párrafo que a la letra dice "Para dar cumplimiento a esta obligación, las empresas deberán aportar al Fondo Nacional de la Vivienda el cinco por ciento sobre los salarios de los trabajadores a su servicio".⁵⁸ Encontramos aquí el origen del Instituto Nacional de la Vivienda para los trabajadores (INFONAVIT).

⁵⁵ De Buen Una, Carlos, Ley Federal del... Ob. Cit. p. 501

⁵⁶ Diario Oficial de la Federación, México, 1º de abril de 1970, p.15

⁵⁷ De Buen Una, Carlos, Ley Federal del... Ob. Cit.

⁵⁸ Ibidem. p. 136

Institución que se creó con la intención de regular la adquisición de recursos para la obtención de mejores niveles de vida al obtener lo primordial, una habitación para el mejor desarrollo de sus familias.

Esta adición al artículo 136 trae como consecuencia la adición a los artículos 97 y 110 con una fracción III, precisamente relativo a que los salarios de los trabajadores no están sujetos a descuentos, sino en los casos que están expresamente previstos por la Ley Laboral, siempre y cuando los trabajadores lo acepten libremente.

CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO

Con relación al título cuarto, relativo a los derechos y obligaciones de los trabajadores y de los patrones, en el capítulo I, el cual establece las obligaciones de los patrones, en el artículo 132, en su fracción XV, se refiere a la capacitación y adiestramiento que se le deberá proporcionar a los trabajadores, reformándose mediante Decreto de fecha 28 de abril del año de 1978 todo lo relacionado con el adiestramiento y la capacitación del personal, creándose la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento. Posteriormente mediante reformas efectuadas a finales de 1983, al mismo tema en cuestión, desaparece la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento, para efectos de que la función que realiza la autoridad laboral en materia de empleo, capacitación y adiestramiento la realice directamente la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, ante tales cambios se modificaron los artículos que habían sido adicionados mediante el decreto anterior y que son: el 153-A, 153-B, 153-C, 153-D, 153-E, 153-F, 153-G, 153-H, 153-I, 153-J, 153-K, 153-L, 153-M, 153-N, 153-O, 153-P, 153-Q, 153-R, 153-S, 153-T, 153-U, 153-V, 153-W y 153-

X, todos relacionados con las formas y medidas para llevar a cabo la capacitación y adiestramiento de los trabajadores, reflejándose ese nuevo capítulo en los artículos 159, 180, 391, 412, todos de la legislación laboral actual.⁵⁹

Con dichas reformas se pretendió dar mayor importancia a la preparación del personal, mediante la capacitación y el adiestramiento con instructores profesionales y personal capacitado.

TRABAJOS DE LAS MUJERES

Con relación a los artículos relativos al trabajo realizado por las mujeres, éstos eran tratados de una manera general en la Legislación Laboral original de 1970, por lo que con fecha 31 de diciembre de 1974, mediante un Decreto, quedaron plasmadas las reformas que tratan al trabajo de mujeres de una manera más específica destinando incluso, un título especial, pues cabe hacer mención que en la Legislación Laboral de 1970 en el Título Quinto se ocupaba del trabajo tanto de las mujeres como de los menores.⁶⁰

Actualmente el referido título se ocupa exclusivamente del trabajo de las mujeres, omitiendo de éste el trabajo de los menores y se creó el Título Quinto bis el cual se destinó al trabajo de los menores.

Dichas reformas y adiciones se vieron reflejadas en los artículos 154 y 164, 166, 167, todos relativos al trabajo de mujeres quedando derogados los artículos 168 y 169.⁶¹

Los cambios aplicados a este título relativo al trabajo de mujeres se puede observar que se le otorgan una protección adicional a la mujer

⁵⁹ De Buen Una, Carlos, Ley Federal del... Ob. Cit. pp. 159,180,391

⁶⁰ Diario Oficial de la Federación, México, 1º de abril de 1970, p.17-19

⁶¹ De Buen Una, Carlos, Ley Federal del... Ob. Cit. pp. 164

pero no por razón del género pues más que establecer las condiciones especiales para la mujer como tal, lo hace exclusivamente en su papel de madre, presente o futura pues dichas modalidades que se consignan en este título tienen como propósito fundamental la protección de la maternidad, dicha protección se refiere a las labores peligrosas o insalubres que no debe realizar la mujer en gestación.

MEDICOS RESIDENTES

El treinta de diciembre de 1977, se le adicionó el capítulo XVI relativo a los Trabajos de Médicos Residentes en periodo de Adiestramiento en una especialidad al Título sexto, que se refiere a los trabajos especiales, adicionándosele los artículos 353-A, 353-B, 353-C, 353-D, 353-E, 353-F, 353-G, 353-H, y 353-I, todos relativos al capítulo de nueva creación que estipula las condiciones laborales de los médicos residentes que ahora se ven protegidos por la ley laboral, la cual les establece sus derechos y obligaciones.⁶²

Mediante este régimen jurídico especial se pretendió regular la situación laboral de los médicos que cumplen su residencia en alguno de los hospitales, o pretenden realizar dentro del mismo, estudios de posgrado. Como nos podemos dar cuenta, el ordenamiento laboral solo contempla el trabajo del médico residente en los centros de salud, hospitales, omitiendo el servicio médico de empresa.

A partir de la fecha arriba citada, el trabajo de los médicos residentes, queda contemplado en la Ley Federal del Trabajo,

⁶² De Buen Una, Carlos, Ley Federal del... Ob. Cit. pp. 353

Otra de las adiciones muy importantes que se le hicieron a la Ley Federal del Trabajo de 1970 dentro del Título VI que se refiere a los Trabajos Especiales fue el capítulo XVII relativo al Trabajo en las Universidades e Instituciones de Educación Superior Autónomas por Ley,⁶³ para resolver el problema de los trabajadores universitarios. La tendencia legislativa actual, según puede apreciarse, es individualizar en lo posible el trabajo académico.

Otra de las reformas que se le hicieron a la Legislación Laboral de 1970 fue la publicada en el Diario Oficial de la Federación mediante Decreto de fecha 23 de mayo de 1988. Dicha reforma fue muy breve, fue aplicada al artículo 189⁶⁴, que en la Legislación Laboral de 1970 decía: "Los trabajadores de los buques deberán tener la calidad de mexicanos por nacimiento"; y mediante el decreto ya referido se le adiciona a este artículo: "que no adquieran otra nacionalidad, y estar en pleno goce y ejercicio de sus derechos civiles y políticos". El texto del artículo en comento tiene su origen en la propia Constitución, ya que ésta en su artículo 132⁶⁵, reserva a los mexicanos por nacimiento los trabajos de capitanes, pilotos, patronos, maquinistas, mecánicos y de una manera general para todo el personal que tripule cualquier embarcación o aeronave, que se ampare con la bandera o insignia mercante mexicana.

COMPETENCIA FEDERAL DE LAS AUTORIDADES DEL TRABAJO

⁶³ De Buen Una, Carlos, Ley Federal del... Ob. Cit. pp. 354

⁶⁴ De Buen Una, Carlos, Ley Federal del... Ob. Cit. pp. 186

⁶⁵ Constitución Política de los estados Unidos Mexicanos, Ed. Porrúa, México 2000. p. 143

En el año de 1975, el día siete de febrero y mediante decreto publicado en Diario Oficial de la Federación, se reformó el artículo 527, el cual se refiere a las normas de trabajo que le corresponde aplicar a las Autoridades Federales;⁶⁶ en un principio la legislación original establecía en el referido artículo un grupo de empresas limitadas y especiales a las cuales le correspondía conocer a las Autoridades Federales, por lo que al reformarse dicho artículo, se incluyeron otras ramas como son: La rama Industrial, de hidrocarburos, calera, la rama automotriz incluyendo las empresas que fabrican las autopartes mecánicas o eléctricas, la industria química incluyendo la farmacéutica y los medicamentos, la celulosa y papel, aceites y vegetales, productora de alimentos empacados y enlatados, la elaboración de bebidas envasadas o enlatadas, la industria maderera, vidriera, tabacalera.⁶⁷

Se adicionó, incluso, una fracción al citado artículo el cual se ocupa exclusivamente de las empresas y que también establece las obligaciones patronales en las materias de capacitación y adiestramiento de sus trabajadores y de seguridad e higiene en los centros de trabajo, ante tal situación se adicionó a la Ley Federal del Trabajo vigente el artículo 527 Bis.⁶⁸ El cual establece que en la aplicación de normas de trabajo referentes a la capacitación y adiestramiento de los trabajadores, las autoridades federales serán auxiliadas por las autoridades locales cuando se trate de empresas o establecimientos cuyas relaciones laborales estén sujetos a la jurisdicción de la autoridades locales.

⁶⁶ Diario Oficial de la Federación, México, 1º de abril de 1970. p. 67

⁶⁷ De Buen Una, Carlos, Ley Federal del... Ob. Cit. pp. 527

⁶⁸ De Buen Una, Carlos, Ley Federal del... Ob. Cit. pp. 527

Esta reforma y adición a la Ley Laboral extendió o amplió la competencia laboral al regular un mayor número de empresas importantes en el desarrollo del país y al sujetarlas al ámbito federal se procuraba un control más estricto por parte de las autoridades federales.

DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO

Las reformas y adiciones llevadas a cabo a la Ley Federal del Trabajo en su parte adjetiva se hicieron con el propósito de realizar una completa reestructuración del derecho procesal del trabajo mexicano, para asegurar a los trabajadores una justicia pronta y expedita que diera satisfacción a sus pretensiones legítimas.

Así, con fecha primero de mayo de 1980 se establecieron reformas muy importantes, partiendo de la base, que lo fundamental en el Derecho del Trabajo son precisamente los actos que se suscitan entre los patrones y los trabajadores y dejando en segundo término las formalidades y solemnidades del procedimiento, la sana intención de esta reforma fue ofrecer con mayor claridad la estructura procesal, incluyendo normas tendientes a dar una mayor celeridad al procedimiento, eliminando etapas y actos procesales que en nada alteran la equidad jurídica de las partes.

En tal virtud se adicionaron nuevos capítulos al título catorce relativo al derecho procesal en comento con la intención de tratar de una manera particular y especial lo relativo al procedimiento en el juicio laboral, pues aunque en la Legislación Laboral de 1970 en el artículo 685 del título catorce también se refería a las normas que regirían el proceso laboral, pero refiriéndose a éste de una manera general, ante tal situación hubo

la necesidad de adicionar nuevos capítulos que se refirieran a la particularización de la etapa procesal. Lo anterior emana de los principios fundamentales que deberán regir el proceso como lo son precisamente, la oralidad y la inmediatez, estos con la finalidad de hacer más rápida la substanciación del juicio laboral y que exista un mayor acercamiento entre los juzgadores y las partes.

Cabe hacer mención que ningún sistema jurídico es puramente oral o escrito; pero es un hecho que en el proceso laboral debe predominar la oralidad, en razón de la economía procesal y sencillez del procedimiento. Sin embargo se tiene que conservar la parte escrita, pues esta dará firmeza a la secuela del procedimiento, y para que en caso de impugnación de alguna resolución por la vía del amparo los Tribunales dispongan de expedientes bien integrados, lo cual permitirá conocer claramente el desarrollo del proceso; todo lo anterior es con la intención de que la Juntas de Conciliación y Arbitraje tomen las medidas necesarias para lograr mayor economía, concentración y sencillez del proceso.

Igualmente con esta reforma se pretende que en las actuaciones que se realizan en el proceso laboral no se exija una forma determinada, sino buscando una armonía con la sencillez que debe de caracterizar al proceso del trabajo, pero esto no quiere decir, que al no tener una rigidez o solemnidad en el procedimiento, éste se desarrolle de una manera superficial.

Con la creación del referido capítulo se estipuló que las autoridades judiciales y administrativas serán auxiliares de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, lo que es una consecuencia lógica de una unidad de acción y coordinación entre los diferentes órganos del Estado.

Dicha reforma se refiere también a la Capacidad y personalidad, brindando una mayor protección a los menores, otorgando de manera expresa a los menores trabajadores la capacidad para comparecer a juicio, estableciendo que, en caso de no estar asesorados, la junta solicitará la intervención de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo para su asesoramiento.

Un cambio muy importante, sin duda, fue la adición de un segundo párrafo realizado al artículo 685 del referido título al establecer que cuando la demanda del trabajador sea incompleta, en cuanto a que no comprenda todas las prestaciones, la Junta, en el momento de admitir la demanda, subsanará las deficiencias de esa demanda, introduciendo de esta forma una nueva figura del Derecho Procesal del Trabajo: la suplencia de la deficiencia de la demanda, autorizando a las Juntas para subsanar dichas deficiencias partiendo de la base que los hechos que se van a dirimir son precisamente derivados de la relación laboral entre trabajadores y patrones y no es de justicia que por una omisión de la demanda se afecte en el momento de resolver, el patrimonio del trabajador.

Otra de las reformas llevadas a cabo con la misma fecha fue al artículo 47 relativo a las causas de rescisión de la relación laboral sin responsabilidad para el patrón, adicionando dos últimos párrafos, que a la letra dicen: "El aviso deberá hacerse del conocimiento del trabajador, y en caso de que éste se negare a recibirlo, el patrón dentro de los 5 días siguientes a la fecha de la rescisión, deberá hacerlo del conocimiento de la Junta respectiva, proporcionando a ésta el domicilio que tenga registrado y solicitando su notificación al trabajador.

La falta de aviso al trabajador o a la Junta, por si sola bastará para considerar que el despido fue injustificado”.⁶⁹

En la Ley Laboral de 1970 el patrón casi no cumplía con la obligación de dar aviso al trabajador. La adición al artículo 47 trajo un gran beneficio a la clase trabajadora, ya que no era tan fácil para el patrón demostrar la negativa del trabajador a recibir tal aviso para que surtiera efectos su entrega por conducto de la Junta.

⁶⁹ De Buen Una, Carlos, Ley Federal del... Ob. Cit. pp. 47

CAPITULO IV

ESTADO ACTUAL DE LA DISCUSIÓN DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

SECTOR GUBERNAMENTAL

Aun cuando en años recientes no se han dado cambios en el sector laboral del gobierno, su marco jurídico y reglamentario no ha tenido grandes ajustes, incluso en las probables modificaciones a la Ley Federal del Trabajo, no se destacan en forma relevante transformaciones a las funciones laborales gubernamentales, cuando menos del tipo y la magnitud de las que se hacen presentes en la actualidad respecto de las relaciones obrero patronales por ejemplo a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, como cabeza del sector laboral, cuyo proceso de reforma consistiría precisamente en reagrupar estructuras y funciones que permitan una concentración en la coordinación de las políticas de producción y de estímulo al trabajo. Cuyo propósito será propiciar entornos productivos y laborales, sanos y eficaces y que como expresión de desarrollo social exista una mejor relación entre capital y trabajo, y para ello es necesario un reordenamiento del aparato gubernamental y esto traería como consecuencia mayor autonomía a los sindicatos y mayor responsabilidad social a los empresarios.

A principios del sexenio pasado fue posible identificar por parte del gobierno una propuesta de reforma laboral. Vista como un proceso, dicha propuesta se dirigió fundamentalmente hacia los sindicatos y no tanto a la reestructuración y al replanteamiento de las funciones laborales del gobierno en si mismo.

Indiscutiblemente la función tradicional del gobierno en las cuestiones laborales es y ha sido un tema inagotable, por la misma situación de desarrollo que vive nuestro país y que consecuentemente va creando

más necesidades en la población, que pide a gritos cambios en lo educativo, vivienda, trabajo, seguro social, etc. Pero para esto debe cambiar a la vez, la estructura laboral, productiva, gubernamental, empresarial y sindical, que si bien es cierto que han funcionado pero para sus circunstancias económicas, sociales, políticas e ideológicas.

Dijo en una ocasión el ex Presidente Zedillo, hace algunos años que la insatisfacción laboral en el país no ha tenido todavía manifestaciones conflictivas generalizadas a irreconciliables, pero es un problema real existente que puede estallar, y que no sólo involucra a los sindicatos y a los trabajadores, sin duda, los más castigados por la crisis que se presenten.

En efecto, ahora lo estamos viviendo, se presentan conflictos de todo tipo pero el que merece ahora atención es el ámbito laboral y si existe el predominio de una confrontación abierta está perjudicando antes que nadie a los trabajadores, y qué sucede con esto, pues que se frena sobre todo el desarrollo a nivel educativo, como está sucediendo en la actualidad en el país a nivel sindical, entre trabajadores del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación (SNTE) y los de la Coordinadora Nacional de los Trabajadores de la Educación (CNTE) que no logran llegar a un acuerdo con las Autoridades gubernamentales, ni entre ellos mismos que es lo más grave, ya que éstos últimos no aceptan que el SNTE sea quien lleve a cabo los diálogos de negociación salarial con las Autoridades gubernamentales. El Secretario de Educación Pública, Reyes Tames, hasta ahora ha descartado cualquier posibilidad de incrementos salariales, e hizo un llamado a los activistas a seguir sus negociaciones en sus Estados de origen, ya que el sistema de educación

básica está federalizado y es a través de la Secretaría de Educación en las entidades donde se toman las medidas para analizar cada caso particular.

Sin embargo el Senador Diego Fernández de Ceballos dijo a los integrantes del CNTE que sería el interlocutor entre éstos y la SEP, Gobernación, ISSSTE, al igual con el líder del SNTE, para atender las demandas de los maestros de la Coordinadora. Dijo que es importante que las Autoridades Federales tomen cartas en el asunto y den respuesta a las demandas de los profesores en términos de su responsabilidad y la Ley y sobre todo que se les garantice que no serán violentados sus derechos.

Ahora las buenas nuevas son que en algunos Estados del país como Oaxaca, Jalisco, Michoacán y Zacatecas ya han tomado cartas en el asunto a nivel estatal y las autoridades han cedido a parte del 11% que se había establecido sobre el incremento salarial les están concediendo otras prestaciones.

Dice Diego Fernández, "no es que ya se haya cumplido en definitiva, son procesos que se tienen que seguir y que tienen que irse resolviendo con respeto, apego a la Ley y con dignidad de todos: Autoridades, políticos, senadores, maestros, periodistas. Mientras haya dignidad y respeto para todos nos podemos entender los mexicanos".⁷⁰

Otro de los problemas en la actualidad, (que parece ser que ya llegó a su fin, en este año) que se han generado a nivel laboral, también por el aumento salarial y además por violación al contrato colectivo de trabajo fue la huelga en Aeroméxico, al parecer no es la primera vez que los sobrecargos de dicha empresa se levantan en huelga, el año pasado

⁷⁰ Alvarado, Antonia, "Diego Hernández será el negociador" Diario de Yucatán, 2001, mayo, 17. p. 10

mantuvieron una que duró 13 días y en 1998 otra de 5 días, en ambas ocasiones les fue aplicada la requisa, facultad constitucional que permite al gobierno intervenir en una empresa privada si es considerada clave para la economía nacional. Ahora el Presidente Fox dijo que no aplicaría la requisa porque sería no respetar el derecho de huelga de los trabajadores.⁷¹

Lo anteriormente establecido fueron solamente unos ejemplos de la desestabilidad laboral en la actualidad a nivel nacional, pero qué hay a nivel estatal, también existen los mismos problemas y sobre todo en el mismo sector académico, las mismas demandas en los trabajadores. Con todo esto y en la medida en que México está creciendo, se hace justo y necesario una revisión a conciencia a la Ley Federal del Trabajo, pero para esto se requiere que se establezca una interrelación más directa entre los empresarios y los trabajadores, a través de los sindicatos, porque de poco servirían los cambios en la estructura del gobierno, si en éstos no se encuentra una mejor disposición para iniciar un cambio.

El Presidente de la República Vicente Fox, hizo un llamado a la sociedad, a construir un México democrático y triunfador, porque no hubiera tenido sentido el cambio democrático en el país, si despertáramos dentro 6 años para descubrir que los problemas laborales y de todo tipo no han sido resueltos. Hizo hincapié en que la educación será la columna vertebral de su gobierno y la describió como la verdadera palanca para el progreso individual. Sin embargo en ningún

⁷¹ Sosa Flores, David, "Aeroméxico llega a un acuerdo con sobrecargos" Por Esto de Quintana Roo 2001, mayo, 14, p. 15

momento desde su gobierno ha hecho mención a una reforma o cambio a la Ley Laboral vigente.

En 1998 el PRD presentó ante la Cámara de Diputados un proyecto de la reforma a la Ley Laboral y al artículo 123 constitucional, Lo más relevante es la cancelación que se propone del apartado B, de manera que los servidores públicos ocupen un capítulo de un Título destinado a la Ley Federal del Trabajo a los trabajos especiales.

En días pasados el Diputado del Partido de Acción Nacional, Alejandro Zapata Perogordo, dijo que impulsará en su momento la reforma laboral; también reconoció que el acercamiento del PAN con los trabajadores de la unión nacional de los trabajadores (UNT), que representa a sindicatos como el del Seguro Social, Electricistas, Teléfonos de México, entre otros; es un gran avance, toda vez que los obreros son una parte importante de la sociedad, con quienes también se tiene que hacer el pacto social para el cambio democrático.

Asimismo, dijo estar a favor de los obreros, para que éstos puedan tener mejores salarios, mejores condiciones de trabajo, y recordó que hace algún tiempo presentó una propuesta de reforma laboral, en la cual se proponían mayores prestaciones para los trabajadores.

Sin embargo, con esto, no quiero decir que estemos en contra de los empresarios, sino de que haya un mejor equilibrio entre ambas partes.⁷²

Por lo que, es urgente y necesario reformar nuestro derecho laboral, en particular la Ley Federal del Trabajo. Se necesita adecuar la realidad actual del país, a la legislación laboral; para que el acto por demás

⁷² Coronado, Juan Ramón, "Reforma Laboral" Diario de Quintana Roo, 2001, junio, 11. p. 12

notable, que sucedió en 1917, rinda los frutos que sus creadores buscaron obtener, y sobre todo para que nuestra ley laboral se fundamente en los principios de justicia y el respeto a la vida del hombre.

SECTOR EMPRESARIAL

Por lo que hace al sector empresarial, es de hacer notar que éste en muy pocas ocasiones tiene relación con gremios sindicales, sin embargo cumple con los requisitos mínimos e indispensables que le permitan mantener su planta de trabajadores, es decir, cumplé con proporcionar un salario remunerado dependiendo del contrato establecido, con las prestaciones de ley como: Días de descanso, aguinaldo, vacaciones, prima vacacional, etc. Y con el otorgamiento del servicio médico.

Asimismo, en la mayoría de las ocasiones, prefiere establecer contratos individuales de trabajo, frecuentemente a seis meses o temporadas menores a éste. Con ello, evita el tener que lidiar con sindicatos, y anular la antigüedad en el puesto, mantiene a la fuente de trabajo, exigiendo calidad, entrega y responsabilidad, sujetando a los trabajadores a un reglamento interno de trabajo, en bien de la empresa, mismo que lo lleva a un concepto de calidad y de compromiso por parte del trabajador hacia la empresa, y si bien es cierto que no existen prestaciones más haya de las establecidas por la ley, basadas en salarios mínimos para los puestos menores, existen estímulos personales hacia el trabajador, como capacitación constante, premios personales, etc.

Al existir un contrato individual por tiempo determinado, el trabajador se encuentra desprotegido ante la permanencia del puesto, pues al término

de éste no sabe si será nuevamente contratado, así también no tiene derecho a una liquidación o indemnización puesto que ha generado antigüedad en la empresa.

La única forma en que el trabajador pudiera apersonarse ante la Junta de Conciliación y Arbitraje a reclamar un derecho y exigir una obligación por parte de la empresa, es cuando éste sin causa ni justificación alguna es despedido de manera injusta antes del término del contrato convenido.

Una opinión muy discutida entre el sector empresarial es la siguiente: los empresarios o patrones consideran que la legislación laboral debe normar un equilibrio entre las relaciones laborales entre los trabajadores y patrones y no tendiente a proteger únicamente al trabajador o mejor dicho sobre proteger a éste, pues resulta que ante la presión de los gremios de trabajadores y ante el miedo de nuestros representantes de gobierno se termina por aceptar ~~todos~~ los caprichos de los representantes de los trabajadores, olvidando un factor muy importante que se denomina productividad, pues tal parece que este rubro no se tiene en consideración, pues el trabajador cada vez quiere trabajar menos horas, percibir mayores ingresos, mayores prestaciones, pero lo anterior redunda en el factor productivo, que viene siendo lo más importante pues al no haber productividad, las empresas no son redituables y terminan por cerrar, dejando a mucha gente sin trabajo y a la cual se le tiene que indemnizar.

Los empresarios consideran que así como la legislación contempla cada vez, más prestaciones a los trabajadores, también debe imponerles más obligaciones, tendientes a buscar precisamente la productividad que será la base del éxito de las empresas, deberá existir un equilibrio entre trabajadores y patrones, en los que incluso se tome en cuenta la capacitación y el adiestramiento como un compromiso mutuo y no solamente como una obligación de la parte patronal, asimismo se deberá reformar el articulado laboral que establece la prelación a la contratación o postulación de puestos superiores, tomando en cuenta la preparación y experiencia del trabajador y no dejando este rubro exclusivamente a los trabajadores de mayor antigüedad.

Los empresarios consideran y pugnan a que los trabajadores se les contrate y se les pague por hora trabajada, lo anterior con la finalidad de que se pueda evaluar su trabajo y se aproveche así su efectividad, que redundará en una mayor productividad.

SECTOR SINDICAL

Una de las garantías constitucionales más importantes de la persona humana es el derecho a la libre asociación, misma que se encuentra consignada en la fracción XVI del artículo 123 constitucional, que literalmente manifiesta el derecho que tienen tanto trabajadores como empresarios, de coaligarse en defensa de sus intereses comunes, formando sindicatos y asociaciones profesionales. Gracias a esta fracción, en México, los trabajadores han podido asociarse no sólo para la defensa, sino también para el estudio y mejoramiento de sus intereses comunes.

Además la Legislación Laboral, con objeto de fortalecer la unión sindical, permite a los sindicatos afiliados a formar federaciones y confederaciones. Ejemplo de ello, se encuentra la CTM, la CROM y la CROC, quienes han sido sin duda confederaciones obreras muy importantes, que han sido trascendentes en la elaboración de las páginas de la historia no solo en el ámbito social sino principalmente en el ámbito laboral, en las conquistas y prerrogativas de las cuales gozan actualmente los obreros y que se encuentran plasmadas en la Ley Federal del Trabajo.

Si bien es cierto, que las agrupaciones sindicales marcan un momento histórico del país, éstas surgen como una necesidad de terminar con los abusos del patrón hacia los trabajadores, que en ese entonces se daban por las condiciones poco estables del sistema de nación que predominaba. Los sindicatos fueron un medio necesario que permitió la agrupación de miles de trabajadores, que vieron en ello la forma de poseer fuerza y voz ante las instancias de gobierno, asimismo ello permitió crear el escenario para que se sentaran las bases que permitieran una mayor equidad y reconocimiento al esfuerzo de la clase trabajadora y, pugnara por una mejor convivencia entre patrones y trabajadores.

Ahora bien, el nacimiento de la agrupación sindical tuvo una causa justa y romántica del México inestable de la época revolucionaria, y a pesar de los logros obtenidos a través del tiempo, estos no han avanzado en la dinámica social actual del país y de la sociedad en su conjunto, pues lejos de ser una necesidad social, se han convertido en un mal necesario

para los que solo buscan y persiguen su interés particular, pero un sostén sólido, político, jurídico y económico para los que buscan el bienestar de México⁷³.

Toda vez que en muchas ocasiones las agrupaciones sindicales se han convertido en títeres del sistema político del país, vendiendo las premisas más loables del sentir de la clase obrera, a través de un voto corporativo, que lejos de permitir plasmar los intereses de la mayoría, se ha suscrito al interés de los particulares que en dicho momento están investidos de la diligencia sindical.

Actualmente se dice que los sindicatos moderados serán los que tendrán en sus manos los destinos de la clase trabajadora, prueba de ello son las actuales negociaciones a los contratos colectivos de trabajo en donde, el trabajador a través de su representante sindical mayormente negocia los intereses de sus agremiados, ya no se dedica a regatear para ver que le otorga el patrón. La verdadera negociación se da en un ambiente de responsabilidad y compromiso mutuo, en crear condiciones óptimas para los trabajadores y éste a su vez a producir con mayor eficiencia y calidad, así como el de mantener y resguardar su fuente de trabajo.

Es necesario mencionar que la Ley Federal del Trabajo, regula las condiciones laborales entre trabajadores y patrones, sean estos afiliados o no a algún gremio sindical. Ante esta prerrogativa, el exsecretario general del gremio más grande de nuestro país, hace una reflexión al respecto⁷⁴.

⁷³ Cavazos Flores, Baltasar. El Derecho del Trabajo Mexicano a Principios de Milenio. Ed. Trillas, México 2000. Pp. 87-92.

⁷⁴ Borrell Navarro, Miguel Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo Ed. Pac. México, 1989. pp.54-55

"Las crisis han paralizado al Derecho del Trabajo, el que no ha tenido cambios importantes desde 1970, considerando que este Derecho que debe ser dinámico se ha paralizado, se ha rezagado, ha quedado atrás de los contratos colectivos de trabajo, los que benefician únicamente a los trabajadores sindicalizados y que los trabajadores no sindicalizados quedan fuera de las prestaciones".

El antiguo líder obrerista al hacer este último comentario parece que se olvidó que de acuerdo con el artículo 396 de la Ley de la materia, las estipulaciones del contrato colectivo se extienden a todas las personas que trabajan en una empresa o establecimiento, aunque no sean miembros de del sindicato que lo haya celebrado.

Por otra parte, Fidel Velázquez considera que siempre que exista la libre sindicalización, habrá sindicatos y no sindicalizados; que la finalidad fundamental de los sindicatos es lograr mejores condiciones y prestaciones de trabajo para sus agremiados a través del contrato colectivo ya que la Ley del Trabajo sólo establece mínimos y, consecuentemente, siempre los trabajadores con contrato colectivo de trabajo, tendrán más prestaciones que los trabajadores sin contrato colectivo. Ahora bien nos preguntamos como podría evitarse esto sin quebrantar la libertad de sindicalización.

Por su parte el líder del movimiento obrero organizado y ex-secretario de la CTM, en cuanto a algunos argumentos críticos de la Ley Federal del Trabajo, dice que ésta ya resulta obsoleta, que es una realidad que las disposiciones actuales de los contratos colectivos de trabajo, han sobrepasado las contenidas en la Ley Federal del Trabajo vigente, pues

los convenios colectivos han logrado mejores condiciones de trabajo a favor de la clase laborante.

Considero que aunque se promulgue una nueva y más avanzada Ley Federal del Trabajo, siempre será sobrepasada en muchas de sus disposiciones, por los convenios o contratos colectivos de trabajo, ya que una de las finalidades de éstos es, precisamente, lograr mejores prestaciones y más benéficas condiciones de trabajo que las señaladas en la Ley, ello es válido ante una sociedad tan dinámica como la nuestra.

Los trabajadores sindicalizados consideran que los artículos establecidos en la Ley Federal del Trabajo, relativo a los sindicatos y a la libertad de coalición tienen muy buena intención pero el problema es que no son aplicados correctamente, pues incluso la legislación en comento establece la libertad que tienen los trabajadores a afiliarse a algún sindicato, pero esta situación se encuentra ventajosamente amañada, pues los trabajadores no pueden asociarse al sindicato que mejor les parezca, sino que tiene que ser a alguno en específico, como ejemplo: Todos los trabajadores del campo, ingenieros agrónomos, ganaderos, etc. tienen que ser precisamente afiliados a la confederación nacional campesina C.N.C., etc. Asimismo para crear un nuevo sindicato se encuentran ante una serie de obstáculos, pues les requieren una serie de requisitos distintos a los establecidos en la Ley Federal del Trabajo.

Ahora bien, expresa un líder sindical del CNTE, Coordinadora nacional de los Trabajadores al servicio del Estado, estamos plagados de un sindicalismo oficial, es decir al servicio del Presidente en turno, porque dejan precursores que pervierten en nuestro país todas la luchas

laborales, como los aumentos salariales, supuestamente negociados por los líderes ante los patronos del sector privado y público y en realidad siempre han sido limosnas y migajas de los empresarios y los políticos, haciéndolos aparecer como si fueran "Conquistas de los trabajadores". Y en ese juego sucio los dirigentes directos de los sindicatos han sacado su beneficio y todos se vuelven millonarios si es que no lo son antes de dicho cargo. Y esta vez será diferente, dice líder sindical, ya que nuestra lucha no tiene un fondo político como se ha dicho, sino, que es una lucha magisterial por alcanzar logros sociales que nuestra Ley Federal del Trabajo establece.

Mencionó un líder de los telefonistas a nivel nacional: Más allá de los fundamentos de la Constitución General de la República y no siempre en correspondencia con ellos, las funciones gubernamentales se han sustentado en una serie de Leyes, Decretos o Reglamentos, que se modifican y en ocasiones en contradicción con otros establecidos en la constitución.

Mayor problema es cuando existen diferencias entre sindicatos, dice un líder sindical ya que lo primero que dice el gobierno es que él es respetuoso de la autonomía de los sindicatos, y en este caso intervendrá como mediador, pero quienes tienen que ponerse de acuerdo sobre la salida a este problema son los que directamente intervienen en ellos.

Otro de los problemas actuales sindicales es el de ASSA, el de Aeroméxico que se levantaron en huelga, donde su líder Alejandra Barrales, ante las mismas inconformidades que otros sindicatos, bueno, aquí fue solamente el incremento salarial y además la violación al

contrato colectivo de trabajo, respecto del cual expresaba la líder que si llegaban a un buen arreglo de incremento salarial se desistirían de la demanda interpuesta por violación al contrato colectivo. Finalmente llegaron a un acuerdo por lo que se levantó la huelga.

Actualmente en nuestro Estado se han suscitado varios problemas sindicales, como lo son los de la Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos (CROC) y los de la CTC, que hacen sus reclamos ante las autoridades respectivas para que se les cubra el reparto de utilidades. Los dirigentes de ambos gremios, Rene Sansores y Armando Brito coincidieron que la participación de utilidades por ley corresponde a todos los trabajadores y los empresarios están obligados a entregarla, de lo contrario los diversos sindicatos procederán legalmente.

Considero, que la Ley Laboral, es muy clara y entiendo que tiene el objeto de la unión sindical, pero está muy lejos de ser aplicada honestamente, considero que con el hecho de que se apliquen debidamente las normas ya establecidas en la ley con eso es suficiente.

SECTOR ACADEMICO

Por lo que hace a la postura que guarda el sector académico ante las relaciones laborales que se establecen con las autoridades educativas, hasta antes de 1992, este se regía en todo su contenido por la Ley Federal del Trabajo, y sus máximas quedaban establecidas en el Reglamento de las Condiciones General de Trabajo de los Trabajadores al Servicio de la Secretaría de Educación.

Decimos que en todo su contenido porque los trabajadores al servicio de la Educación eran considerados empleados federales, a partir de la fecha antes señalada su situación cambia y pasan a ser trabajadores al servicio del estado, según lo marca el acuerdo de descentralización de la educación básica, sin embargo el Reglamento que rige a los trabajadores de la Educación, no ha cambiado, y en sus artículos marca cuales situaciones en las que incurran los trabajadores de la educación se deberán ventilar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, con el conocimiento de la Sección Sindical correspondiente.

Asimismo los trabajadores que en este servicio, se sientan amenazados en el desempeño de sus funciones o atropellados sus derechos laborales, podrán apersonarse ante la Junta a fin de dirimir sus controversias laborales, y demandar al patrón que en este caso es la Secretaría de Educación Pública o bien la que funja en el estado.

Cabe hacer mención que el Reglamento de las Condiciones Generales del Trabajo de los Trabajadores al Servicio de la Educación, es uno de los más antiguos con más de 40 años de haberse suscrito, y sin que haya existido alguna modificación o alteración al mismo, ante el dinamismo social y las características socioeconómicas que actualmente imperan en el país y en el mundo, esté ya no cobija las necesidades de dichos trabajadores. Por lo que este reglamento cada vez resulta más obsoleto.

Mismo que lejos de contener los preceptos que permitan un desarrollo y entrega del docente ante su labor, cada vez resulta más difícil su

aplicatoriedad, puesto que hay que ir buscando las formas y adecuando sus preceptos a las situaciones que actualmente se suscitan en el magisterio.

Los lideres sindicales, han olvidado esta loable labor de buscar a través del reglamento ya mencionado las prestaciones y aspiraciones de la clase trabajadora de la educación, pretendiendo por la fuerza y en otras ocasiones en la negociación política las aspiraciones económicas de los trabajadores, olvidando otros aspectos importantes como el bienestar social.

Los trabajadores académicos, no solo están representado por los trabajadores de nivel básico llamados comúnmente docentes, sino también por investigadores de las universidades o instituciones de educación superior.

En el rubro de los trabajadores de educación superior como es el caso de las universidades, la ley tiene como finalidad buscar un equilibrio y la justicia social en las relaciones de trabajo, de tal modo que concuerden con la autonomía, la libertad de cátedra e investigación y los fines propios de estas instituciones.

Ante esta premisa, la misma ley establece las formas y los modos en que podrán ser contratados los trabajadores académicos mencionándolos en contrato de jornada, por hora clase a bajo una tabla específica determinada por la Secretaría de Educación Pública a través de sus direcciones, dependiendo de la modalidad de las Universidades.

Asimismo los trabajadores de estas Instituciones de Educación Superior, podrán hacer uso de la garantía de agrupación y establecer sus propios sindicatos y sus contratos colectivos de trabajo mismos que no deben contravenir lo establecido en el artículo 388 de la Ley Federal del Trabajo. Al establecer lo anterior este sector puede manifestar sus inconformidades a través de la negociación con las autoridades correspondientes o allegarse al derecho de huelga.

A pesar de lo establecido en la Ley Federal del Trabajo en cuanto a la agrupación a que tiene derecho el trabajador académico, así como la forma y modo en que puede ser contratado, los nuevos modelos educativos de educación superior de nuestro país, apuestan por la contratación de tiempo determinado, es decir el contrato al que circunscribe el trabajador tiene vigencia por el cuatrimestre, trimestre o semestre en el que este dividido la carrera. Evitando con ello la antigüedad en el servicio y la permanencia del trabajador al final del contrato, lo que también evita la agrupación de los trabajadores.

El sentir del gremio de los trabajadores al servicio de la educación se encuentra enfocado mayormente a que las normas y leyes que los rigen son sumamente antiguas e incongruentes con la situación actual, pues dichas normas fueron creadas cuando a los maestros se les consideraba con una educación mínima o media superior, pues como podemos recordar, los maestros antiguamente eran personas con conocimientos o con la preparación mínima, pero sus necesidades siempre han sido las mismas, posteriormente los maestros tenían únicamente la preparación media superior, situación que el gobierno consideraba y trataba por lo

tanto a éste gremio, como una clase media trabajadora y al parecer parte de esa base para considerar los salarios, prestaciones, etc. sin tomar en consideración que actualmente los maestros son personas con una preparación superior, con mayores conocimientos y por lo tanto con un cúmulo de necesidades mayores, por lo que el gremio de trabajadores de la educación considera que se debe revisar a fondo nuestra actual Ley Laboral, creando un nuevo articulado especial en la ley federal del trabajo, en los cuales se establezcan una mayor seguridad al trabajador educativo, pues dada la importancia que le asiste a este rubro educativo, se considera merecedor de mayor atención al respecto.

Además, explican académicos, la mayoría de los profesores ejercemos nuestros derechos laborales y políticos ya que nos enfrentamos a patrones gubernamentales y como ejemplo están las luchas que se suscitan en todo el país actualmente para hacer valer nuestros reclamos. No estamos reclamando nada del otro mundo y en cambio un aumento salarial que nos permita dedicarnos en cuerpo y alma a la educación. Hasta ahora el Presidente Vicente Fox no ha cumplido con una de sus promesas, combatir la corrupción política y económica dice el CNTE, Coordinadora nacional de los trabajadores de la Educación.

Los trabajadores de la educación gestionan las mismas demandas a nivel estatal y nacional. Han llevado a cabo medidas de presión para que se les otorguen más créditos y una mayor cobertura de seguridad social en los que respecta a servicios médicos, pensiones y jubilaciones, además del incremento salarial, un mayor presupuesto a la educación y más crédito para vivienda. A su vez piden construcción de escuelas y equipamiento para algunos deterioros, así como ampliación de becas y

desayunos escolares. Ahora, es cuando Vicente Fox debe dar la cara, pues qué no había dicho que lo primordial en su gobierno iba a ser el sector educativo; pues ahí tienen para empezar.

Pasando a otro punto, los trabajadores al servicio de la educación consideran que fue un retroceso al establecerse por decreto que actualmente dependan de los gobiernos de los Estados, pues al dejar toda la responsabilidad a los estados se encuentran con mayores problemas de presupuestos y lo peor, es que actualmente sus problemas laborales tienen que ser dirimidos ante las autoridades laborales locales y es bien sabido lo que esto implica por las razones comentadas anteriormente. En tal virtud consideran que se debería regresar al sistema original cuando dependían directamente de la Federación.

CONCLUSIONES

CONCLUSIONES.

Los tiempos actuales y los cambios sociales profundos que se han generado en nuestra sociedad, han creado un distanciamiento entre las normas jurídicas y la realidad concreta en que éstas se deben aplicar; ante tal situación y a estas alturas, nadie duda la necesidad urgente de modificar y reformar nuestro derecho laboral, en particular La Ley Federal del Trabajo. Se necesita adecuar la realidad actual del País a la legislación laboral; para que el acto por demás notable, que sucedió en 1917, rinda sus frutos que sus creadores buscaron obtener, y sobre todo para que nuestra Ley Laboral se fundamente en los principios de justicia y el respeto a la vida del hombre.

El derecho del trabajo es un derecho muy delicado, precisamente por tratarse de un derecho de clases, un derecho social, del cual deriva una situación muy importante que es el motor que mueve todos los pueblos, la percepción del salario, la percepción de ingresos, y al encontrarnos ante una situación como la que atraviesa actualmente el país, en la que una gran mayoría de la población viven en condiciones paupérrimas, en las cuales la obtención de empleos es cada vez más difícil, la percepción salarial por la labor desempeñada es muy baja e incongruente con el valor adquirido de las cosas y si tomamos en cuenta que la mayoría de los trabajadores de México son de clase media o baja, principalmente padres de familia, los cuales necesitan los satisfactores básicos para llevar a sus hogares y al no poder obtener estos, se sienten impotentes y los lleva muchas veces crear conflictos laborales, complicando la estabilidad que debe reinar en las relaciones laborales, y como

consecuencia de esto muchas veces son rescindidos de sus labores, dejando en el total desamparo a sus familias y no pocas veces se ven en la necesidad de delinquir, cruzar las fronteras en busca de otras alternativas, etc. lo que viene a complicar aún mas la situación del País. Por lo que es de mucha importancia la labor desempeñada por nuestros gobernantes, legisladores, etc. los cuales tiene que poner especial atención en estos problemas, antes de legislar en materia laboral, tendrán que estudiar muy a fondo las necesidades de los trabajadores, pero considerando también el rubro mas importante que es aquel denominado productividad.

Con todo lo anteriormente dicho podemos decir que son los cambios sociales que se han presentado, los que han encaminado al País hacia niveles superiores de desarrollo, y los problemas por el desequilibrio entre los sectores de la población son la consecuencia y requieren de una solución, sobre todo porque una sociedad como la nuestra crece rápidamente y la prestación de los servicios es necesario modificarla, al igual que deben establecerse fórmulas para afrontar los problemas que se creen, como son, básicamente la demanda de más y mejores servicios que se extiendan en calidad pero que respondan a exigencias masivas.

Las reformas aplicadas a la Ley Federal del Trabajo a partir de 1970 y en realidad la misma Ley actual es casi perfecta, el problema estriba en su aplicación; así que ni con todas las reformas que se le hicieren cumplirían con las necesidades actuales, ya que como dije todo está en la aplicación que las Autoridades del Trabajo hagan de su articulado.

En resumen se pretende demostrar que nuestra Ley Federal del Trabajo a pesar de ser una buena Ley y de haber cumplido su cometido por muchos años, ha llegado el momento de retomar sus aciertos y reivindicar sus errores, para ponerla en armonía con el desarrollo general del País y con las necesidades actuales de los trabajadores.

BIBLIOGRAFIA GENERAL CONSULTADA

BIBLIOGRAFIA GENERAL

Borrell Navarro, Miguel. Derecho Mexicano del Trabajo, Ed. Pac, México, 1989. pp. 382

Cavazos Flores, Baltasar. El Derecho del Trabajo Mexicano a Principios de Milenio, Ed. Trillas, México, 2000. pp. 184

Cavazos Flores, Baltasar: Causales de despido. Ed. Trillas, México, 1999. pp. 112

Cavazos Flores Baltasar. Lecciones de Derecho Laboral, Ed. Trillas, México, 1992. pp. 409

Cavazos Flores Baltasar: Las 500 Preguntas más usuales sobre temas Laborales, Ed. Trillas, México, 1994. pp. 280

De Buen Unna, Carlos. Ley Federal del Trabajo. Ed. Themis, México, 1999. pp. 1022

De la Cueva Mario. EL Nuevo Derecho Mexicano del trabajo. Ed. Porrúa, México, 1988. pp. 756

De la Cueva Mario. EL Nuevo Derecho Mexicano del trabajo. Ed. Porrúa, México, 1989. pp. 744

Diario Oficial de la Federación, México, 1º de abril de 1970. pp.101

Guerrero, Euquerio. Manual del Derecho del Trabajo. Ed. Porrúa, México, 1986. pp. 615

Nestor de Buen Lozano. Derecho Procesal del Trabajo. Ed. Porrúa, México, 1994. pp. 654

Kozolchyk, Boris. El Derecho Comercial ante el Libre Comercio y el Desarrollo Económico. Ed. McGRAW-HILL, México, 1996. pp. 342

Nestor De Buen Lozano. Derecho del Trabajo. Ed. Porrúa, México, 1998. pp. 669

Nestor De Buen Lozano. Derecho del Trabajo. Ed. Porrúa, México, 1974. pp. 660

Rabasa O., Emilio. Mexicano esta es tu Constitución. Ed. Benito Juárez, México 1995. pp. 412

Ramos, Eusebio y Ana Rosa Tapia Ortega. Ley Federal del Trabajo, Ed. Sista, México, 1994.

Santos Azuela, Hector. Derecho del Trabajo. Ed. McGRAW-HILL, México, 1998. pp. 484

Trueba Urbina, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Ed. Porrúa, México, 1994. pp. 550

Trueba Urbina, Alberto y Trueba Barrera Jorge. Ley Federal del Trabajo. Ed. 80, Ed. Porrúa, México 1998.

Zedillo Ponce de León, Ernesto. Artículo 3° Constitucional y Ley General de Educación. Ed. Miscelánea Gráfica, México, 1993. pp.94