Suprema Corte de Justicia de la Nación

Serie Temas Selectos en Materia Laboral

[107907]

Derecho del Trabajo

Parte General

1

Sistema Bibliotecario de la Suprema Corte de Justicia de la Nación
Catalogación

PO
N010
L326l
V.1

Derecho del trabajo : parte general / [la investigación y redacción de esta obra estuvieron al cuidado de la Coordinación de Compilación y Sistematización de Tesis de la Suprema Corte de Justicia de la Nación ; presentación Ministro Luis María Aguilar Morales]. -- Primera edición. -- México : Suprema Corte de Justicia de la Nación, 2017.
xii, 261 páginas ; 22 cm. -- (Serie temas selectos en materia laboral ; 1)

ISBN 978-607-630-657-4

1. Derecho del trabajo – Doctrina – Evolución – Legislación – México 2. Libertad de trabajo 3. Empleo 4. Trabajo de menores 5. Reforma constitucional 6. Derecho burocrático 7. Derecho individual del trabajo 8. Derecho colectivo del trabajo 9. Derecho de la seguridad social 10. Derecho procesal del trabajo 11. Fuentes del Derecho 12. Principios del Derecho del trabajo 13. Sujetos del Derecho del trabajo 14. Relación de trabajo 15. Condiciones generales de trabajo 16. Terminación de la relación de trabajo 17. Autoridades del Derecho del trabajo I. México. Suprema Corte de Justicia de la Nación. Coordinación de Compilación y Sistematización de Tesis II. Aguilar Morales, Luis María, 1949- , prologuista III. serie
LC KGF1789

Primera edición: julio de 2017

D.R. © Suprema Corte de Justicia de la Nación
Avenida José María Pino Suárez núm. 2
Colonia Centro, Delegación Cuauhtémoc
C.P. 06065, Ciudad de México, México.

Prohibida su reproducción total o parcial por cualquier medio, sin autorización escrita de los titulares de los derechos.

Impreso en México
Printed in Mexico

La investigación, redacción, edición y el diseño de esta obra estuvieron al cuidado de la Coordinación de Compilación y Sistematización de Tesis de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

Suprema Corte de Justicia de la Nación

Serie Temas Selectos en Materia Laboral

Derecho del Trabajo

Parte General

1

SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN

Ministro Luis María Aguilar Morales
Presidente

Primera Sala
Ministra Norma Lucía Piña Hernández
Presidenta

Ministro José Ramón Cossío Díaz
Ministro Alfredo Gutiérrez Ortiz Mena
Ministro Jorge Mario Pardo Rebolledo
Ministro Arturo Zaldívar Lelo de Larrea

Segunda Sala
Ministro Eduardo Tomás Medina Mora Icaza
Presidente

Ministro José Fernando Franco González Salas
Ministro Javier Laynez Potisek
Ministra Margarita Beatriz Luna Ramos
Ministro Alberto Pérez Dayán

Comité Editorial
Lic. María Bertha Fernández García de Acevedo
Secretaria General de la Presidencia
Mtra. Cielito Bolívar Galindo
Coordinadora de Compilación y Sistematización de Tesis
Mtra. Martha Beatriz Pinedo Corrales
Titular del Centro de Documentación y Análisis, Archivos y Compilación de Leyes
Lic. Carlos Avilés Allende
Director General de Comunicación y Vinculación Social
Dr. Héctor Arturo Hermoso Larragoiti
Director General de Casas de la Cultura Jurídica

CONTENIDO

Presentación XI

El trabajo 1

1. La libertad de trabajo 7
2. Diferencia entre trabajo y empleo 27

El Derecho del Trabajo en México 31

1. Evolución histórica 31
2. Reforma laboral de 2012 52
3. Reforma de 2015 a la Ley Federal del Trabajo en materia de trabajo de menores 76
4. Reforma constitucional publicada el 24 de febrero de 2017, en materia de justicia laboral 84
5. El Apartado B del Artículo 123 constitucional y la autonomía del Derecho Burocrático 94

Derecho del Trabajo. Su concepto 101

Normativa aplicable **109**

1. Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y Ley Federal del Trabajo 109
2. Ley del Seguro Social 112
3. Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado 113
4. Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado 114
5. Ley General de Salud 115
6. Ley General del Equilibrio Ecológico y la Protección al Ambiente 115
7. Reglamento de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente en el Trabajo del Sector Público Federal 116
8. Ley General de Cambio Climático 117
9. Normas Oficiales Mexicanas en Materia de Seguridad e Higiene 118
10. Convenios ratificados por México con la Organización Internacional del Trabajo (OIT) 119
11. Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte 120

Clasificación del Derecho del Trabajo **123**

1. Derecho Individual del Trabajo 123
2. Derecho Colectivo del Trabajo 125
3. Derecho de la Seguridad Social 127
4. Derecho Procesal del Trabajo 129

Fuentes del Derecho del Trabajo **131**

Principios del Derecho del Trabajo **143**

1. Clasificación de los principios del Derecho del Trabajo 145
   a. Principio protector 145
      i. Regla más favorable 148
      ii. Regla de la condición más beneficiosa 149
      iii. Regla *in dubio pro operario* 151
   b. Principio de irrenunciabilidad de derechos 155
   c. Principio de continuidad de la relación laboral 159
   d. Principio de primacía de la realidad 162
   e. Principio de razonabilidad 164
   f. Principio de buena fe 167
   g. Principio de la libertad sindical 170
   h. Principio de igualdad de trato 179
   i. Principio de responsabilidad laboral para los empresarios 185

Características del Derecho del Trabajo **191**

1. Es un derecho de las clases trabajadoras 192
2. Es un derecho caracterizado por su fuerza expansiva y en continua formación 193
3. Es un derecho unitario 194
4. El Derecho del Trabajo establece garantías mínimas en beneficio de los trabajadores 194
5. Es un derecho inconcluso 195
6. Es un derecho imperativo 198
7. Es protector de los trabajadores 200

Fines del Derecho del Trabajo 201

Los sujetos del Derecho del Trabajo 205

La relación de trabajo 209

Las condiciones de trabajo 215

Suspensión, rescisión y terminación de la relación de trabajo 221

1. Suspensión de la relación de trabajo 221
2. Rescisión de la relación de trabajo 222
3. Terminación de la relación de trabajo 225

Las autoridades laborales 227

1. Secretaría del Trabajo y Previsión Social 228
2. Secretaría de Hacienda y Crédito Público y Secretaría de Educación Pública 229
3. Procuraduría de la Defensa del Trabajo 230
4. Servicio Nacional de Empleo 232
5. Inspección del Trabajo 234
6. Comisión Nacional de los Salarios Mínimos 237
7. Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas 238
8. Junta Federal y Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, y los tribunales laborales surgidos de la reforma en materia de justicia laboral de 2017 243

9. Jurado de Responsabilidades 246
10. Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje 247
11. Organización Internacional del Trabajo 249

Fuentes consultadas **251**
Bibliografía 251
Hemerografía 256
Obras de referencia 258
Internet 258
Fuentes oficiales 260
Normativa nacional e internacional 260

El Derecho del Trabajo evidencia el afán de las personas por vivir en una colectividad donde las diferencias entre unos y otros sectores no lesionen el orden al que propende lo jurídico. Desde siempre, la regulación de las relaciones entre los poseedores de los medios de producción y la fuerza de trabajo ha tendido a promover la justicia social, fin principal que persigue la denominada clase obrera; en este sentido, el Constitucionalismo Mexicano ha sido proclive a fijar condiciones laborales justas tanto para trabajadores como para patrones. Si algo se aprendió del movimiento revolucionario iniciado en 1910, fue que una sociedad permisiva con la opresión de un grupo pudiente sobre otro económicamente débil, sólo causará el estancamiento de su potencial y, por tanto, nunca experimentará desarrollo alguno.

Este primer número de la Serie *Temas Selectos en Materia Laboral* se ocupa de las generalidades del Derecho del Trabajo, el cual ha hecho correr mucha tinta

en el ámbito doctrinario, por no hablar de los innumerables criterios que ha generado en los tribunales del Poder Judicial de la Federación. Es importante que el lector cuente con un panorama del origen y la evolución de esta disciplina, así como de la normativa que la rige y sus características, principios y fines, entre otros temas. Los propósitos del libro son didácticos; su estructura y su redacción pretenden la comprensión de cada tema, y se recurre a la cita constante de tesis jurisprudenciales y aisladas, para demostrar la forma en que la Suprema Corte de Justicia de la Nación y los Tribunales Colegiados de Circuito han interpretado diversos tópicos.

En todo caso, esta publicación será de suma utilidad para todo estudioso del Derecho del Trabajo, pero también para toda persona interesada en la promoción, protección y ampliación de los derechos humanos, pues la materia laboral se relaciona con éstos en todo sentido.

Ministro Luis María Aguilar Morales
Presidente de la Suprema Corte de Justicia de la Nación
y del Consejo de la Judicatura Federal

El *Diccionario de la Lengua Española* ofrece doce significados de la palabra "trabajo", de los cuales destacan tres: 1) ocupación retribuida; 2) cosa que es resultado de la actividad humana; y 3) esfuerzo humano aplicado a la producción de riqueza, en contraposición a capital.[1] El diccionario no señala el origen etimológico de la palabra mencionada, pero sí de "trabajar", que proviene del latín vulgar *tripaliāre*, "torturar", derivado del latín tardío *tripalium*, "instrumento de tortura compuesto de tres maderos".[2] Al crearse la palabra "trabajo", la mayoría de la población se ocupaba en el campo, donde realizaban esfuerzo físico que luego los hacía sentir como si los hubieran apaleado;[3] en este sentido, trabajo también alude a lo que ocasiona molestias o supone esfuerzos grandes; la doctrina

1 "Trabajo", en http://dle.rae.es/?id=aBuhX28. Consultado el 15 de mayo de 2017.

2 "Trabajar", en http://dle.rae.es/?id=aBpHmn0. Consultado el 15 de mayo de 2017.

3 "Trabajo", en http://etimologias.dechile.net/?trabajo. Consultado el 15 de mayo de 2017.

social católica expresa la cuestión con la siguiente frase: "Ganarás el pan con el sudor de tu frente." (*Génesis* 3:19)[4]

En todo caso, como el *Diccionario de la Lengua Española* da al término trabajo la acepción de "esfuerzo humano aplicado a la producción de riqueza", puede decirse que se trata del resultado de la actividad humana que busca crear satisfactores, y que entraña la intervención del Estado para regular su vinculación y funcionamiento con los demás factores de la producción.[5]

Por otro lado, es importante atender a las connotaciones económica y jurídica del concepto. En lo económico, el trabajo se concibe como un factor de la producción, representado por la actividad humana aplicada a la producción de bienes y servicios, y cuya retribución se denomina "salario". Jurídicamente, el artículo 3o. de la Ley Federal del Trabajo identifica al término como derecho y deber social. Asimismo, el artículo 8o. de la propia ley establece que trabajo es "toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio".[6]

---

4 Kurczyn Villalobos, Patricia, "Derecho al trabajo", en Ferrer Mac-Gregor, Eduardo *et al.* (coords.), *Diccionario de derecho procesal constitucional y convencional*, 2a. ed., México, UNAM, 2014, p. 414.

5 "Trabajo", en http://archivos.diputados.gob.mx/Centros_Estudio/Cesop/Comisiones/d_trabajo.htm. Consultado el 11 de mayo de 2017.

6 "Trabajo", en http://archivos.diputados.gob.mx/Centros_Estudio/Cesop/Comisiones/d_trabajo.htm. Consultado el 11 de mayo de 2017. Bencomo E., Tania Z., "'El trabajo visto desde una perspectiva social y jurídica", en *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, Núm. 7, julio-diciembre de 2008, p. 30.

El trabajo puede ser conceptuado como el ejercicio lícito de facultades intelectuales y físicas en beneficio propio o ajeno. En este último caso, salvo excepciones especiales, se devenga una retribución considerada equivalente, que no es otra cosa que el salario. Desde esta perspectiva jurídica, se consideran dos formas de trabajo:[7]

a) El independiente, que se realiza por cuenta propia.
b) El dependiente, que se efectúa por cuenta de otra persona, y bajo su dependencia, mediante el pago de un salario.

Económicamente hablando, el trabajo es el principal elemento productivo, pues hace efectiva la utilidad de las cosas, genera capitales y ordena el proceso de producción. A su vez, desde la óptica jurídica, al tener como fin la creación de satisfactores económicos, hace indispensable la función regulatoria del Estado, que tutela y salvaguarda las actividades humanas que lo efectúan, mediante disposiciones normativas e instituciones que protegen los derechos de los trabajadores, al tiempo que resguardan la vertiente económica de este factor de la producción. En este sentido, cabe citar la siguiente tesis:[8]

> TRABAJO. El trabajo ya no es sólo una fuerza social dentro de las concepciones económicas de la época, sino que ha sido socializado en la ley, formando parte de los preceptos constitutivos del pueblo.

7 Bencomo E., Tania Z., *op. cit.*, p. 52.
8 *Semanario Judicial de la Federación*, Quinta Época, t. X, p. 749. Registro: 287002.

El trabajo del hombre es, en principio, la actividad que realiza para su subsistencia: búsqueda o producción de alimentos, de cobijo, etcétera. Primitivamente se realizaba de manera natural; de ahí que pueda hablarse de un *derecho natural al trabajo*.[9] El ser humano debe trabajar para cubrir sus necesidades vitales, y puede hacerlo por sí y para sí mismo. El trabajo hace factible que el ser humano utilice sus recursos mentales y físicos para atender su subsistencia y lograr su bienestar y el de su familia; representa una fuerza personal inherente e intransferible, que no puede utilizarse o aprovecharse por otros, salvo cuando, voluntariamente, la persona la somete al servicio de un tercero a cambio de una remuneración y otras prestaciones que deben garantizarse.[10]

El trabajo debe concebirse en función del hombre, y no a la inversa. La verdadera dimensión del trabajo radica en considerarlo como elemento creador y como fin, y no como una mercancía. El hombre debe ser sujeto del trabajo, nunca objeto de éste. El artículo 3o., párrafo primero, de la Ley Federal del Trabajo contiene un postulado fundamental sobre la naturaleza y finalidad del trabajo del hombre: "El trabajo es un derecho y un deber sociales. No es artículo de comercio." Como el hombre es el centro del trabajo, la técnica puede transformarse en adversaria del hombre, cuando la mecanización del trabajo suplanta a las personas, quitándoles toda satisfacción personal y el estímulo de la creatividad y la responsabilidad.

---

9 Kurczyn, Patricia, "Razón de ser del derecho del trabajo", en *Boletín Mexicano de Derecho Comparado*, Nueva Serie, Año XXVIII, No. 82, enero-abril 1995, p. 178.

10 Kurczyn Villalobos, Patricia, "Derecho al trabajo", en Ferrer Mac-Gregor, Eduardo *et al.* (coords.), *op. cit.*, p. 414.

Si al trabajo se le considera una mercancía, se coloca al ser humano en el nivel de las cosas materiales.[11]

Por naturaleza, el hombre nace, vive y evoluciona en grupos sociales. Dentro de esta realidad social se desenvuelve la realidad jurídica, lo que provoca la convergencia entre sociología y derecho. El derecho rige la actividad de hombres pertenecientes a una sociedad determinada; además, la vida social es el principal objeto del derecho: nace para regular relaciones entre los hombres, mientras que la sociología permite que se creen normas que correspondan a la realidad de un pueblo en una época determinada.[12]

Desde la perspectiva sociológica, el concepto de trabajo ha variado a través del tiempo, habida cuenta de los cambios en las formas sociales. Lo que antes se consideraba parte del ocio, la contemplación e incluso del juego, hoy podría reputarse trabajo. Éste, que desde el ángulo puramente fisiológico es una actividad que conlleva desgaste de energías, puede estudiarse desde distintos puntos de vista. Como eje central de la vida que fuerza las relaciones entre los hombres, es un hecho social e histórico.[13]

Antes del siglo XVIII, el trabajo era una variedad de actividades con nombres diversos, que en su mayor parte se destinaban a satisfacer necesidades. En la concepción premoderna, la riqueza no procedía del trabajo, sino de la naturaleza y de Dios; sólo la naturaleza era productiva. En los

11 Dávalos, José, *Tópicos laborales*, 2a. ed., México, Porrúa, 1998, pp. 4-5 y 7.
12 Bencomo E., Tania Z., *op. cit.*, p. 28.
13 *Ibidem*, pp. 29-30.

siglos XVII y XVIII se transformó la idea del trabajo: Locke lo consideró la fuente de la propiedad, mientras que, para Rousseau, el trabajo da derecho a la propiedad de la tierra. El trabajo, entendido como factor de riqueza, ocupó el pensamiento económico del siglo XVIII,[14] con autores como Adam Smith (1723-1790)[15] y David Ricardo (1772-1823).[16] En el siglo XIX, Karl Marx (1818-1883) plasmó sus críticas a la economía política en *El capital* (1867),[17] integrada por tres libros[18] y que aborda las relaciones de dominación entre clases, concretamente entre el proletariado[19] y la burguesía.[20] Por su parte, Max Weber (1864-1920) publicó en 1905 *La ética protestante y el espíritu del capitalismo*, análisis de la influencia del comportamiento racional en el éxito económico, mediante la maximización del rendimiento y la supresión de gastos innecesarios.[21]

Las tesis de Marx y Engels fundamentaron los movimientos comunistas del siglo XX; en respuesta a estas ideas, el Papa León XIII emitió la encíclica *Rerum Novarum*, basada en presupuestos relacionados con la propiedad privada de los medios de producción; propendía al reconocimiento de que el Estado moderno juega un papel activo e intervencionista, incluso

---

14 *Ibidem*, p. 31.

15 Su obra capital, *La riqueza de las naciones*, pondera que la clave del bienestar social radica en el crecimiento económico, que se potencia a través de la división del trabajo.

16 Su principal obra fue *Principios de economía política y tributación*, de 1817.

17 Cerón Grijales, Russell y Juan Enrique Leal Sáenz, "Poder político y derecho en la teoría marxista", en Cienfuegos Salgado, David y María Carmen Macías Vázquez (coords.), *Estudios en homenaje a Marcia Muñoz de Alba Medrano. Estudios de derecho público y política*, México, UNAM, 2006, pp. 57-59 y 61-63.

18 Los libros segundo y tercero se publicaron entre 1885 y 1894.

19 En la teoría marxista, el proletariado es la "clase social formada por los trabajadores que no poseen medios de producción y que obtienen su salario de la venta del propio trabajo". http://dle.rae.es/?id=UKg41lL Consultado el 26 de mayo de 2017.

20 Básicamente, la clase media acomodada.

21 Bencomo E., Tania Z., *op. cit.*, p. 48.

en lo relativo a la elaboración de normas jurídicas de protección al pueblo y a los trabajadores que carecen de apoyo, sobre todo ante enfermedades, accidentes y falta de empleo. Entonces, la idea de justicia social entró en la práctica de sociólogos, políticos, científicos, legisladores y gobiernos. El Estado encontró en las leyes laborales el instrumento idóneo para enfrentar la lucha de clases y para crear condiciones de entendimiento entre los interlocutores sociales. Las Constituciones comenzaron a definir los derechos de los trabajadores, que también se internacionalizaron mediante tratados.[22]

1. La libertad de trabajo

El artículo 5o. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos[23] establece las libertades de trabajo, de industria y de comercio. Por una parte, prevé la posibilidad de que toda persona elija la profesión que más le agrade, y enseguida menciona las limitaciones al ejercicio de esa

22 Russomano, Mozart Víctor, "El derecho del trabajo en el siglo XX", en VV.AA., *La ciencia del derecho durante el siglo XX*, México, UNAM, 1998, pp. 817-818 y 820.

23 Badillo, Elisa *et al.*, *Los derechos humanos en México (Breve introducción)*, México, Porrúa/CNDH, 2001, p. 28; Barajas Montes de Oca, Santiago y Néstor de Buen, "Comentario al artículo 5o. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos", en VV.AA., *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Comentada y concordada* (5 ts.), 17a. ed., México, Porrúa/UNAM, 2003, pp. 114-119; Barragán Barragán, José, "Libertad de trabajo", en VV.AA., *Nuevo diccionario jurídico mexicano*, t. III, México, Porrúa/UNAM, 2001, pp. 2390-2392; Barrera Graf, Jorge y María del Refugio González, "Libertad de comercio e industria", *ibidem*, pp. 2375-2377; Castro, Juventino V., *Garantías y amparo*, 11a. ed., México, Porrúa, 2000, pp. 91-99; Bazdresch, Luis, *Garantías constitucionales. Curso introductorio*, 5a. ed., México, Trillas, 1998, pp. 109-114; Burgoa, Ignacio, *Las garantías individuales*, 34a. ed., México, Porrúa, 2002, pp. 311-316, 323-325, 331-333, 335-338 y 340-346; Recaséns Siches, Luis, *Filosofía del derecho*, 15a. ed., México, Porrúa, 2001, pp. 575-576; Rojas Caballero, Ariel Alberto, *Las garantías individuales en México. Su interpretación por el Poder Judicial de la Federación*, México, Porrúa, 2002, pp. 143-158; Sánchez Bringas, Enrique, *Los derechos humanos en la Constitución y en los tratados internacionales*, México, Porrúa, 2001, pp. 94-102.

libertad, con tal que prevalezca la armonía en la sociedad. En este sentido, el Noveno Tribunal Colegiado en Materia Penal del Primer Circuito ha observado:

> La Suprema Corte de Justicia de la Nación ha establecido que el artículo 5o. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos protege, como derecho humano, la libertad de todas las personas para dedicarse a la profesión, industria, comercio o trabajo que elijan, siendo lícitos; sin embargo, dicha prerrogativa no prevé un derecho absoluto irrestricto, ilimitado y fuera de toda regulación legal.[24]

De la misma forma se expresa la tesis P. LIV/97,[25] según la cual:

> …la garantía de libertad de trabajo no debe entenderse en el sentido de que el legislador común está impedido para establecer requisitos para el desempeño de la actividad, pues lo que prohíbe es que se limite a las personas, en forma absoluta, el ejercicio de la profesión, industria, comercio o trabajo que les acomode, siendo lícitos; imperativo que no se viola cuando la ley prevé requisitos que, lejos de ser un obstáculo, sólo tienden a regular la actividad en beneficio de la colectividad de acuerdo con las particularidades de lugar y tiempo y con las exigencias impuestas por la necesidad de conciliarla con otros principios de derecho, regulación que es necesaria, pues las garantías no pueden ejercerse en forma irrestricta y sin ningún control.

---

24 Tesis I.9o.P.104 P (10a.), *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*, Décima Época, Libro 26, enero de 2016, t. IV, p. 3360. Esta tesis se publicó el viernes 15 de enero de 2016 a las 10:15 horas en el *Semanario Judicial de la Federación*. Registro: 2010855.

25 *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Novena Época, t. V, marzo de 1997, p. 262. Registro: 199248.

De acuerdo con la Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, del artículo citado se desprende, en primer lugar, el derecho de toda persona para dedicarse a la profesión, industria, comercio o trabajo que mejor le acomode, siendo lícitos y conforme con la regulación correspondiente. Sin embargo, del propio precepto se desprende también la proscripción de prestar trabajos forzados sin justa retribución o consentimiento, y la prohibición de celebrar pactos o contratos por los cuales una persona renuncie, temporal o permanentemente, a ejercer una determinada profesión, industria o comercio. Estos elementos o dimensiones de protección constitucional integran, genéricamente, el derecho humano de libertad de trabajo.[26]

Por lo demás, el precepto ofrece una serie de previsiones encaminadas a salvaguardar valores fundamentales de los individuos, tales como su propia libertad y su patrimonio.

El primer párrafo del artículo en comento señala:

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

[26] *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*, Décima Época, Libro 34, septiembre de 2016, t. I, p. 299. Registro: 26632.

Esto se traduce en la potestad de las personas para elegir la actividad que deseen, siempre que con ello no conculquen lo establecido por las leyes.

Sobre el particular, la Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia ha señalado:

> Este precepto garantiza la libertad de trabajo al establecer que a ninguna persona podrá impedírsele que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, y la condiciona a la satisfacción de determinados presupuestos fundamentales, a saber: a) que no se trate de una actividad ilícita, esto es, que esté prohibida por la ley o que pueda significar transgresión al derecho positivo mexicano; b) que no se afecten derechos de terceros; y, c) que no se vulneren derechos de la sociedad.[27]

Por su parte, el Pleno del Máximo Tribunal estableció en jurisprudencia lo siguiente:[28]

> LIBERTAD DE TRABAJO. NO ES ABSOLUTA DE ACUERDO CON LOS PRINCIPIOS FUNDAMENTALES QUE LA RIGEN (ARTÍCULO 5o., PÁRRAFO PRIMERO, DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS). La garantía individual de libertad de trabajo que consagra el artículo 5o., primer párrafo, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos no es absoluta, irrestricta e ilimitada, sino que, con base en los principios fundamentales que deben atenderse, su ejercicio se condiciona a la satisfacción de los siguientes

[27] Tesis 1a./J. 9/2003, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Novena Época, t. XVII, febrero de 2003, p. 162. Registro: 184874.

[28] Tesis P./J. 28/99, *ibidem*, t. IX, abril de 1999, p. 260. Registro: 194152.

> presupuestos: a) que no se trate de una actividad ilícita; b) que no se afecten derechos de terceros; y, c) que no se afecten derechos de la sociedad en general. En lo referente al primer presupuesto, la garantía constitucional cobra vigencia en la medida que se refiera a una actividad lícita, esto es, que esté permitida por la ley. El segundo presupuesto normativo implica que la garantía no podrá ser exigida si la actividad a la que pretende dedicarse la persona conlleva a su vez la afectación de un derecho preferente tutelado por la ley en favor de otro. Finalmente, el tercer presupuesto implica que la garantía será exigible siempre y cuando la actividad, aunque lícita, no afecte el derecho de la sociedad, esto es, existe un imperativo que subyace frente al derecho de los gobernados en lo individual, en tanto que existe un valor que se pondera y asegura, que se traduce en la convivencia y bienestar social, lo que significa que se protege el interés de la sociedad por encima del particular y, en aras de ese interés mayor se limita o condiciona el individual cuando con éste puede afectarse aquél en una proporción mayor del beneficio que obtendría el gobernado.

La libertad de trabajo es para las personas en particular, y no, por ejemplo, para una transacción hecha en ejercicio de una actividad comercial. En este sentido, procede transcribir una tesis del Pleno de la Suprema Corte:[29]

> LIBERTAD DE TRABAJO. EL ÁMBITO DE APLICACIÓN DE DICHA GARANTÍA CONTENIDA EN EL ARTÍCULO 5o. DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, NO SE REFIERE A OPERACIONES MERCANTILES ESPECÍFICAS INDIVIDUALMENTE CONSIDERADAS.

[29] Tesis P. XLV/2009, *ibidem*, t. XXX, julio de 2009, p. 69. Registro: 166917.

> La indicada garantía constitucional está dirigida a las personas en particular y no a una transacción específica que los contribuyentes puedan llevar a cabo en ejercicio de una actividad comercial, pues la prohibición prevista en el artículo 5o. constitucional estriba en que no se impida a las personas dedicarse a la profesión, industria, comercio o trabajo que les acomoden, siendo lícitos; luego, dicha limitación no puede tener cabida en la realización de una operación mercantil o comercial de una persona moral que tiene la obligación de cumplir con las leyes fiscales. Lo anterior es así, porque la práctica de una operación mercantil específica, en sí misma considerada, aun cuando implica intrínsecamente el ejercicio de un trabajo o de una profesión, no puede ser protegida por la indicada garantía constitucional, puesto que la tutela referida está dirigida a las personas en lo individual y no a las transacciones específicas que aquéllas puedan llevar a cabo.

La mayoría de los países reconoce el derecho al trabajo; en Latinoamérica, aparece en las Constituciones de México, Argentina, Bolivia, Colombia, Costa Rica, Cuba, Ecuador, Nicaragua, Panamá, Paraguay, Perú y Venezuela. En el plano internacional, los siguientes instrumentos de derechos humanos reconocen el derecho al trabajo: la Declaración Universal de los Derechos del Hombre (artículo 23); el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, "Protocolo de San Salvador" (artículos 6o., 7o., 8o. y el inciso b) de los artículos 17 y 18); el Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales (artículos 6o., 7o., 8o. y 10.3); la Carta Social Europea (artículos 1o.-10, 18 y 19); la Carta Africana sobre los Derechos Humanos y los Derechos de los Pueblos (artículo 15); y otros, como los convenios de la Organización Internacional del

Trabajo, entre ellos el 29, 105, 111 (artículo 1o.) y 122 (artículo 2o.), y la Convención para la Eliminación de todas las formas de Discriminación en contra de las Mujeres [artículo 11, inciso a)].[30]

El trabajo es un derecho de todos los individuos; la Constitución, por un lado, les reconoce ese derecho y, por otro, establece los supuestos en que deberá restringirse en fomento de la libertad social. Así, las limitaciones a la libertad del trabajo son las siguientes:

a) Cuando una persona pretenda desempeñar una actividad *ilícita*, por la que se entiende la que no está permitida por la ley.[31] Sobre qué entender por actividad lícita, resulta ilustrativo el siguiente criterio:[32]

> LIBERTAD DE TRABAJO Y SEGURIDAD JURÍDICA. SON DERECHOS FUNDAMENTALES QUE JUNTO CON EL DESARROLLO SUSTENTABLE, DEBEN CONCEBIRSE EN UNA RELACIÓN DE SINERGIA, EQUILIBRIO Y ARMONÍA. El artículo 25, párrafos primero, segundo y sexto, constitucional, refiere que el desarrollo nacional sustentable es de interés general, lo que determina la conexión funcional y dinámica con el marco de libertades constitucionales. Bajo estos presupuestos, resulta que los derechos sustantivos de carácter fundamental de libertad de trabajo, desarrollo integral y sustentable y seguridad jurídica que consagra la Constitución, deben

30 Kurczyn Villalobos, Patricia, "Derecho al trabajo", *op. cit.*, p. 415.

31 Tesis P./J. 28/99, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Novena Época, t. IX, abril de 1999, p. 260. Registro: 194152.

32 Tesis I.4o.A.451 A, *ibidem*, t. XXI, enero de 2005, p. 1793. Registro: 179551.

concebirse actuando y funcionando de modo complementario, en una relación de sinergia, con equilibrio y armonía. En ese orden de ideas, el orden jurídico tiene la pretensión de ser hermenéutico, de ahí el principio de interpretación y aplicación sistemática orientado a conseguir la unidad, concordancia o coherencia, plenitud, eficacia y coexistencia inter-sistémica de los varios bienes jurídicos en tutela. Por tanto, los derechos sustantivos de nivel constitucional presentan: a) límites internos de su cobertura en razón, precisamente, de los bienes tutelados; y, b) restricciones necesarias que permitan la vigencia efectiva de otros derechos fundamentales, configurativos del orden público. Así, el ámbito de libertad de trabajo de los particulares, requiere la calidad de lícita de la pretendida conducta, sea expresa o implícita la determinación respectiva, tal como lo regula el artículo 5o., párrafo primero, constitucional.

b) Una determinación judicial, cuando su ejercicio produzca ataques a derechos de terceros; es decir, la garantía no podrá exigirse si la actividad a la que la persona pretende dedicarse conlleva, a su vez, la afectación de un derecho preferente tutelado por la ley a favor de otro. Como ejemplo de restricción a la libertad de trabajo por determinación judicial, puede citarse este criterio:[33]

DELITOS CONTRA LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA. EL ARTÍCULO 225, ÚLTIMO PÁRRAFO, DEL CÓDIGO PENAL FEDERAL, QUE ESTABLECE LA

33 Tesis 1a. LXXXIV/2009, *ibidem*, t. XXIX, mayo de 2009, p. 87. Registro: 167272.

DESTITUCIÓN E INHABILITACIÓN DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS QUE LOS COMETAN, NO VULNERA LA GARANTÍA DE LIBERTAD DE TRABAJO. El artículo 225, último párrafo, del Código Penal Federal, al establecer que además de las penas privativa de libertad y pecuniaria, el servidor público será destituido e inhabilitado de tres a diez años para desempeñar otro empleo, cargo o comisión públicos, no vulnera la garantía de libertad de trabajo tutelada por el artículo 5o. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en razón de que dicha garantía no debe entenderse en el sentido de que la autoridad competente no puede restringir temporalmente la capacidad de un servidor público para desempeñar otro cargo público, pues lo que prohíbe es que se limite a las personas, en forma absoluta, el ejercicio de la profesión, industria, comercio o trabajo que les acomode, siendo lícitos; imperativo que no se vulnera cuando la ley sanciona por tiempo determinado al servidor público que despliegue una conducta delictiva. Lo anterior es así, porque las garantías individuales no pueden ejercerse en forma irrestricta y sin control, sobre todo ante la comisión de una conducta considerada como ilícito penal, pues al verificarse ésta, la mencionada regulación se justifica en tanto que es de interés social que los servidores públicos se conduzcan con estricto apego a las normas que rigen su actuación. Asimismo, conforme al precepto constitucional indicado, la libertad de trabajo puede vedarse por determinación judicial, que es precisamente lo que acontece cuando se aplica el aludido artículo 225, ya que el órgano jurisdiccional es quien al individualizar la pena determina entre un mínimo y un máximo el tiempo de

inhabilitación para los servidores públicos que desplieguen conductas delictivas.

c) Por resolución gubernativa, si la actividad que pretende desarrollarse ofende los derechos de la sociedad, lo que implica que la garantía será exigible siempre que la actividad, aunque lícita, no afecte el derecho de la sociedad; es decir, existe un imperativo que subyace frente al derecho de los gobernados en lo individual, en tanto que existe un valor que se pondera y asegura, que se traduce en la convivencia y el bienestar social, lo que significa que se protege el interés de la sociedad por encima del particular. A este respecto, cabe citar las siguientes tesis:

> RESPONSABILIDADES DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS. EL ARTÍCULO 56, FRACCIÓN V, DE LA LEY FEDERAL RELATIVA, QUE ESTABLECE LA INHABILITACIÓN COMO SANCIÓN ADMINISTRATIVA, NO VIOLA LA GARANTÍA DE LIBERTAD DE TRABAJO, CONSAGRADA EN EL ARTÍCULO 5o. CONSTITUCIONAL. El artículo 56, fracción V, de la Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos que establece que la inhabilitación temporal para desempeñar empleos, cargos o comisiones en el servicio público, impuesta como sanción administrativa, será aplicable por resolución que dicte la autoridad competente, no transgrede la garantía de libertad de trabajo tutelada por el artículo 5o. de la Constitución Federal. Ello es así, porque dicha garantía no debe entenderse en el sentido de que el legislador impida que la autoridad competente tenga facultades para restringir, de manera temporal, la capacidad de un servidor para ocupar un cargo público, pues lo que prohíbe la referida

garantía es que se limite a las personas, en forma absoluta, el ejercicio de la profesión, industria, comercio o trabajo que les acomode, siendo lícitos, imperativo que no se vulnera cuando la ley prevé una sanción por tiempo determinado de acuerdo con la gravedad de la infracción, el monto del daño causado y las demás situaciones previstas por la propia ley, cuya regulación es necesaria, en virtud de que las garantías individuales no pueden ejercerse en forma irrestricta y sin ningún control cuando se presente la situación de que un funcionario no prestó óptimamente el servicio público, tanto desde un punto de vista jurídico o legal, como moral, en cuanto a la honradez, lealtad e imparcialidad y, en su caso, material en lo que se relaciona con la eficiencia, supuestos que de actualizarse justifican la citada regulación, por ser de destacado interés social que los servidores públicos se conduzcan con estricto apego a las normas que rigen su actuación a fin de asegurar para la sociedad una administración pública eficaz. Además, de conformidad con el precepto constitucional mencionado, la libertad de trabajo no sólo puede vedarse por determinación judicial, sino también por resolución gubernativa, como la dictada por la autoridad administrativa para el efecto de decretar la inhabilitación de los servidores públicos que hayan incurrido en responsabilidad administrativa.[34]

LIBERTAD DE TRABAJO. LAS CONSTITUCIONES Y LEYES LOCALES PUEDEN RESTRINGIR SU EJERCICIO TRATÁNDOSE DE LOS JUZGADORES DE LOS

34 Tesis P. LXXIX/2000, *ibidem*, t. XI, junio de 2000, p. 35. Registro: 191700.

PODERES JUDICIALES ESTATALES, EN ARAS DE CUMPLIR CON LAS BASES QUE EN MATERIA DE IMPARTICIÓN DE JUSTICIA ESTABLECEN LOS ARTÍCULOS 17 Y 116, FRACCIÓN III, DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. La Suprema Corte de Justicia de la Nación ha sostenido que el ejercicio de la libertad mencionada, contenida en el artículo 5o. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, no es irrestricto ni ilimitado, pues entre otras cosas está condicionado a que no afecte los derechos de la sociedad en general. Por otra parte, de los artículos 17 y 116, fracción III, de la Ley Fundamental, que establecen las bases constitucionales en materia de impartición de justicia, en consonancia con los fines perseguidos por el Poder Reformador que se advierten del proceso del cual derivó la reforma a tales preceptos, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 17 de marzo de 1987, se desprende que se facultó a los Constituyentes y legisladores locales para establecer los mecanismos necesarios para resguardar dichas bases, así como para adoptar los requisitos de ingreso, formación y permanencia de quienes sirvan a los Poderes Judiciales de los Estados. En ese tenor, si dentro de dichas bases se encuentran la independencia de los tribunales y la imparcialidad del juzgador, es claro que las Legislaturas Estatales pueden establecer restricciones al ejercicio de la libertad de trabajo dirigidas a quienes se desempeñan como juzgadores, siempre y cuando sean razonables, con el fin de garantizar el interés superior de la sociedad en esa materia. En ese sentido, se estiman razonables las medidas que impidan a los juzgadores prestar un servicio remunerado distinto

al cargo que ejercen, en tanto constituye un mecanismo adecuado para ajustar la regulación estatal a los principios constitucionales, pues al prohibirles entablar una relación laboral se evita que se ubiquen en una situación de subordinación jerárquica frente al patrón, a efecto de que en el desempeño de su función únicamente estén sometidos al imperio de la ley; o impedir que ejerzan la abogacía ante los órganos del Poder Judicial al que prestaron sus servicios dentro de un plazo prudente después de la separación del cargo, pues se persigue evitar que ejerzan algún tipo de presión entre quienes fueron sus homólogos o sus subordinados, cuando se desempeñaban como juzgadores.[35]

d) En supuestos determinados, dada la carencia de capacitación profesional, que normalmente se acredita con un título. En este sentido, el segundo párrafo del artículo 5o. constitucional señala: "La ley determinará en cada entidad federativa, cuáles son las profesiones que necesitan título para su ejercicio, las condiciones que deban llenarse para obtenerlo y las autoridades que han de expedirlo". Esto se justifica por el hecho de que podría ser inconveniente que cualquier profesión pudiera ejercerse sin obstáculos, incluso por quienes carecieran de la capacitación profesional necesaria. Por lo demás, del párrafo transcrito se sigue que a cada entidad federativa le corresponde expedir los títulos para el ejercicio de ciertas profesiones, según las leyes que creen al efecto. Así lo consideró la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia:

35 Tesis 2a. CXXI/2008, *ibidem*, t. XXVIII, septiembre de 2008, p. 274. Registro: 168876.

> El principio que se deriva de los postulados respectivos de la Constitución Federal, no obstante la falta de reglamentación de su artículo 4o. es el de que solamente las autoridades estatales están facultadas para expedir los títulos necesarios para el ejercicio de profesiones, y así es como el párrafo segundo de dicho artículo, previene que: 'La ley determinará en cada Estado, cuáles son las profesiones que necesitan título para su ejercicio, las condiciones que deban llenarse para obtenerlo y las autoridades que han de expedirlo'".[36]

e) Hay una limitación que se impone a los ministros de los cultos, de conformidad con el inciso *d)* del artículo 130 de la Constitución Federal. En cuanto a esta prohibición, la Segunda Sala del Máximo Tribunal explicó:

> …conforme al artículo 130 constitucional, aun los ministros de cultos serán considerados como simples personas que ejercen una profesión, sin que a los encargados los distinga circunstancia alguna por lo cual pudiera reputarse que ejercitan las funciones propias de la ciudadanía que tengan relación con las actividades políticas que se ejercen en el país (…), estas actividades políticas les son vedadas de una manera expresa por el mismo artículo 130 constitucional y el 9o. de la ley reglamentaria de este artículo (…).[37]

Asimismo, el artículo 101 de la propia Constitución establece que los Ministros de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, los Magistrados de Circuito, los Jueces de Distrito, los

---

36 *Semanario Judicial de la Federación*, Quinta Época, t. LXXVII, p. 536. Registro: 324395.
37 *Informe de 1932*, Quinta Época, p. 224. Registro: 817479.

respectivos secretarios y los Consejeros de la Judicatura Federal, así como los Magistrados de la Sala Superior del Tribunal Electoral, en ningún caso podrán aceptar ni desempeñar empleos o encargos de la Federación, las entidades federativas o particulares, a excepción de los cargos no remunerados en asociaciones científicas, docentes, literarias o de beneficencia. En alcance a este último artículo, es de citar el diverso 149 de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación:

> Artículo 149. Además de los servidores públicos previstos en el artículo 101 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, los actuarios, los visitadores, no podrán aceptar o desempeñar empleo o encargo de la Federación, de los Estados, del Distrito Federal o de particulares, salvo los cargos no remunerados en asociaciones científicas, docentes, literarias o de beneficencia.

f) La autoridad legislativa puede restringir la libertad de trabajo mediante ley, pero sólo si ésta cumple con los atributos de generalidad, abstracción e impersonalidad que debe tener toda producción legislativa; es decir, mientras la ley no se dirija a gobernados en particular. La Suprema Corte de Justicia detalló este punto en la tesis P./J. 29/99:[38]

> Del análisis cuidadoso del artículo 5o. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, se desprende que el Poder Legislativo puede, al emitir una ley, restringir la libertad de trabajo de una manera general, impersonal y abstracta, determinando que una actividad es ilícita, pero

[38] *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Novena Época, t. IX, abril de 1999, p. 258. Registro: 194151.

de ninguna manera puede establecer restricciones a esa garantía en relación con gobernados en particular, aunque éstos se mencionen de modo implícito, de modo tal que una vez aplicada a ellos la disposición, ésta pierda su eficacia. La razón radica en que la ley debe tener los atributos señalados y, además, en que el propio precepto constitucional reserva a la función judicial y a la administrativa ese tipo de restricciones personales al determinar que la libertad ocupacional puede vedarse por resolución judicial, cuando se afecten derechos de terceros, y por resolución gubernativa, en los términos que señale la ley, cuando se afecten derechos de la sociedad.

g) Cuando se haya sido condenado por un delito doloso: en este caso, se restringe la libertad de ocupar cargos como el que prevé la Constitución Federal en el artículo 102, apartado A, segundo párrafo, que indica: "Para ser Fiscal General de la República se requiere: ser ciudadano mexicano por nacimiento; tener cuando menos treinta y cinco años cumplidos el día de la designación; contar con antigüedad mínima de diez años, con título profesional de licenciado en derecho; gozar de buena reputación, y no haber sido condenado por delito doloso". Por otro lado, el artículo 123, apartado A, fracción XX, octavo párrafo constitucional, dispone lo mismo sobre quien pretenda ser designado titular del organismo descentralizado que se encargará de la función conciliatoria en materia laboral, de acuerdo con las reformas en materia laboral ocurridas en 2017.[39] Otro ejemplo relativo es el de los comisionados del Instituto Federal de Telecomunicaciones y de la Comisión

[39] Véase *infra*, p. 84.

Federal de Competencia Económica, según el artículo 28, párrafo veintitrés, fracción III constitucional.

h) Finalmente, las fracciones II, III y V del Apartado A del artículo 123 constitucional prohíben, respectivamente, las labores insalubres o peligrosas, el trabajo nocturno industrial y cualquier otro trabajo después de las diez de la noche, de los menores de dieciséis años; la utilización del trabajo de los menores de quince años; y, a las mujeres embarazadas, trabajos que exijan esfuerzo considerable y signifiquen peligro para la salud en relación con la gestación.

Debe señalarse que no hay violación alguna a la libertad de trabajo cuando se la restringe por motivos de interés general, según lo explicó la Primera Sala del Máximo Tribunal:

> Si se toma en consideración, por un lado, que la garantía de libertad de trabajo que consiste en el derecho que tiene una persona a dedicarse a la profesión, industria, comercio o trabajo que más le acomode, siendo lícita, se transgrede cuando de manera absoluta se impide al particular el ejercicio de cierta actividad, o bien, cuando a través del establecimiento de determinados requisitos o condiciones se le prohíbe su ejercicio y, por otro, que la regulación en una ley de las actividades a las que se refiere el mencionado precepto constitucional no puede considerarse que constituya una transgresión a dicha garantía, pues en términos del propio texto constitucional existe esa posibilidad, con el objeto de que el ejercicio ilimitado de la señalada libertad no lesione el interés general ni el de los particulares, resulta inconcuso que los artículos 213, 214, fracción I, 215 y 217 de la Ley de la Propiedad Industrial, no transgreden la referida garantía. Ello es así, porque

> con las hipótesis legales de carácter general y abstracto que en los referidos numerales se contienen, relativas a las actividades que se consideran como infracciones administrativas, a la imposición de una sanción administrativa (multa), a la forma de efectuar la investigación de las citadas infracciones y al establecimiento del momento en que debe dictarse la resolución correspondiente a dicha investigación, no se priva al gobernado de su libertad de trabajo, pues sólo se regula el uso de marcas en aquellas personas que opten por dedicarse a alguna actividad relacionada con tal uso.[40]

La imposición de cargas fiscales tampoco restringe la libertad de trabajo, como se advierte del siguiente criterio:[41]

> LIBERTAD DE TRABAJO. LAS OBLIGACIONES TRIBUTARIAS POR SÍ MISMAS NO SE TRADUCEN EN UNA AFECTACIÓN A ESA GARANTÍA CONSTITUCIONAL. Si se tiene en cuenta que con la imposición de cargas fiscales no se impide ni se limita a los ciudadanos dedicarse a cualquier profesión, industria, comercio o trabajo que les acomoden, siendo lícitos, dado que la garantía de trabajo contenida en el artículo 5o. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos protege a las personas por las actividades que constituyen su profesión, industria o comercio, y no por algún acto jurídico en específico, resulta indudable que los porcentajes con los que se gravan las transacciones comerciales no impiden la realización de la profesión, empresa u oficio del particular, ni impiden la celebración de determinado

40 Tesis 1a. LXXX/2001, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Novena Época, t. XIV, agosto de 2001, p. 183. Registro: 188995.

41 Tesis P. XLII/2009, *ibidem*, t. XXX, julio de 2009, p. 70. Registro: 166916.

> acto jurídico con una persona en específico, sino que constituyen la consecuencia jurídica de orden público que el Estado considera idónea como manifestación de riqueza susceptible de participar en el sostenimiento de las cargas públicas. Acoger el argumento contrario significaría admitir que todos los impuestos coartan la libertad de trabajo, porque su pago representaría un impedimento u obstáculo para que el sujeto pasivo se dedique a actividades lícitas, desconociendo que, en realidad, la obligación de contribuir para sufragar los gastos públicos nace del artículo 31, fracción IV, constitucional.

Ahora bien, el propio artículo 5o. prevé algunas seguridades para el ejercicio de esta libertad. La primera se desprende del contenido del párrafo tercero, en el sentido de que "Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, salvo el trabajo impuesto como pena por la autoridad judicial, el cual se ajustará a lo dispuesto en las fracciones I y II del artículo 123". En este sentido, es procedente reproducir la tesis XIX.1o.P.T.4 L:[42]

> RESCISIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL, AVISO. SU NOTIFICACIÓN CON POSTERIORIDAD A LA RENUNCIA EXPRESA, NO SURTE EFECTOS JURÍDICOS. El artículo 5o., tercer párrafo, de la Constitución General de la República, dispone que nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento; por tanto, la persona puede renunciar al empleo, y a pesar de que la Ley Federal del Trabajo, no contempla la figura jurídica de la renuncia, del mencionado

[42] *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Novena Época, t. XXII, septiembre de 2005, p. 1557. Registro: 177167.

> precepto constitucional se desprende que dicha aptitud del trabajador es un acto unilateral para dar por concluido el vínculo contractual, sin necesidad de ser aceptada por el patrón, que sólo requiere para su eficacia, la libre voluntad de quien la hace, aspecto que debe acreditarse de manera fehaciente e indubitable. En consecuencia, si la actora reclama el pago de indemnización constitucional, por despido injustificado y el demandado, al contestar la demanda se excepciona en el sentido de que la accionante renunció a su empleo, lo que demuestra plenamente; entonces, es intrascendente, que frente a tal excepción, la trabajadora haya exhibido la notificación del aviso de rescisión sin responsabilidad para el empleador en fecha posterior a la renuncia, en razón a que los actos jurídicos realizados por la parte patronal con posterioridad, en nada benefician o perjudican al trabajador, en virtud del rompimiento previo de la liga jurídica que unía a los contendientes.

En segundo lugar, el cuarto párrafo dispone qué sólo serán obligatorios algunos servicios públicos:

> …sólo podrán ser obligatorios, en los términos que establezcan las leyes respectivas, el de las armas y los jurados, así como el desempeño de los cargos concejiles y los de elección popular, directa o indirecta. Las funciones electorales y censales tendrán carácter obligatorio y gratuito, pero serán retribuidas aquéllas que se realicen profesionalmente en los términos de esta Constitución y las leyes correspondientes. Los servicios profesionales de índole social serán obligatorios y retribuidos en los términos de la ley y con las excepciones que ésta señale.

Una tercera seguridad consiste en que el Estado no puede permitir que se lleve a efecto contrato, pacto o convenio alguno que tenga por objeto

el menoscabo, la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad de la persona por cualquier causa.

En cuarto lugar, la libertad es asegurada al prohibirse los convenios por los que una persona pacte su proscripción o destierro, o que renuncie temporal o permanentemente al ejercicio de una profesión, una industria o un comercio determinados.

La última seguridad se refiere a que un contrato de trabajo sólo obligará a prestar el servicio convenido por el tiempo fijado por la ley, sin que tal tiempo exceda de un año en perjuicio del trabajador; del mismo modo, el contenido de tal contrato no podrá extenderse a la renuncia, pérdida o menoscabo de los derechos políticos o civiles.

2. Diferencia entre trabajo y empleo

El trabajo es una tarea que no necesariamente da al trabajador una retribución económica. El empleo, por el cual puede entenderse "acción de emplear" y "ocupación, oficio",[43] es una posición o cargo que un individuo ocupa en una empresa o institución, donde su trabajo (físico o intelectual) es debidamente remunerado. El concepto de empleo, en este sentido, es mucho más reciente que el de trabajo, pues surgió durante la Revolución Industrial y se expandió junto con el capitalismo.

El derecho al empleo significa, precisamente, el derecho al trabajo mediante la subordinación de los servicios de una persona a otra, a cambio

43 "Empleo", en http://dle.rae.es/?id=ErbkEUe. Consultado el 16 de mayo de 2017.

de una remuneración; se trata de un trabajo ajeno, subordinado a los intereses del empleador, con quien se establece una relación laboral que genera otros derechos, como son básicamente el salario remunerador, la jornada humanitaria, la salud y protección social, y otros derechos colectivos, como el de sindicalización.[44]

En México, el artículo 123 constitucional, además de establecer para toda persona el derecho al trabajo digno y socialmente útil, señala que se promoverán la creación de empleos y la organización social del trabajo, y el artículo 25 de la propia Ley Fundamental fija las directrices para el fomento del crecimiento económico y el empleo.[45]

Hay que tener en cuenta, además, que el derecho al empleo requiere contar con ciertas capacidades y aptitudes; si a alguien se le excluye de ser empleado por motivos distintos de tales aptitudes, ello resulta discriminatorio, como se apuntó en esta tesis:[46]

> DISCRIMINACIÓN EN EL DERECHO DE ACCESO AL EMPLEO. TIENE COMO PRESUPUESTO LA PRUEBA DE LAS APTITUDES O CALIFICACIONES PARA SU DESEMPEÑO. La interpretación del artículo 1o., párrafo tercero, constitucional, visto a la luz del principio de igualdad, en relación con los instrumentos internacionales suscritos por el Estado mexicano respecto a la no discriminación, y concretamente respecto al derecho a la admisión en el empleo, reconocido en el convenio 111 de la OIT, y lo

44 Kurczyn Villalobos, Patricia, "Derecho al trabajo", *op. cit.*, p. 414.
45 *Ibidem*, p. 415.
46 Tesis I.4o.C.295 C, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Novena Época, t. XXXII, septiembre de 2010, p. 1251. Registro: 163824.

establecido en los artículos 4o. y 5o. de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, lleva a considerar que la discriminación que tenga por objeto anular o menoscabar el mencionado derecho laboral tiene lugar cuando el interesado demuestra reunir las aptitudes o calificaciones necesarias para desempeñar cierto empleo y, sin embargo, se le excluye con base en criterios ajenos a dichas aptitudes o calificaciones. Esto, pues el derecho fundamental a la no discriminación tiene su base en el principio de igualdad, que impone la necesidad de comparar si la persona se encuentra en condiciones de igualdad respecto a cierta circunstancia fáctica prevista en la ley para la concesión de un derecho, de tal manera que primero debe verificarse si la persona guarda relación de igualdad con el conjunto de personas con las aptitudes necesarias para el desempeño de cierto empleo, para determinar si se vulnera ese principio con base en un criterio de exclusión injustificado. De lo contrario, el interesado no comprobará este presupuesto necesario para establecer la existencia de la discriminación en su contra.

1. Evolución histórica

Los antecedentes del derecho mexicano del trabajo se remontan al siglo XX, específicamente antes y después de la Revolución. Se conformó plenamente con la Constitución Federal de 1917, aunque hay antecedentes precoloniales y coloniales. En el periodo precolonial, el pueblo azteca se dividía en dos núcleos: el común del pueblo o *macehuales*, y los nobles o señores. Los macehuales eran agricultores en estado de servidumbre respecto de la clase privilegiada; ofrecían sus servicios en los mercados y, mediante un contrato de trabajo concertado, laboraban bajo las órdenes de otras personas.[47] Los cronistas e historiadores han registrado la destreza artesanal en el México antiguo, así como la diversidad de oficios

[47] Marquet Guerrero, Porfirio, "Fuentes y antecedentes del derecho mexicano del trabajo", en Kurczyn Villalobos, María Patricia (coord.), *Derechos humanos en el trabajo y la seguridad social. Liber Amicorum en homenaje al doctor Jorge Carpizo*, México, UNAM, 2014, pp. 244-246.

que practicaron; sin embargo, no hay datos para determinar las posibles formas de jornada, salario y demás condiciones sobre la prestación de servicios.[48]

Durante los trescientos años de dominación española (1521-1821), en las provincias de la Nueva España hubo intentos para incrementar y mejorar la protección de sus habitantes. Las actividades orientadas al bienestar y la seguridad de éstos correspondieron a los misioneros evangelizadores, quienes se esforzaron por aliviar y superar las enfermedades de los evangelizados, cuya situación era miserable.[49]

El primer sistema de trabajo en la Nueva España tuvo por base, hasta mediados del siglo XVI, la esclavitud de los indios, que se empleaban en las minas y otras faenas duras. Ambas eran formas de trabajo gratuito, porque al esclavo no había que pagarle salario, aparte de que aquellos servicios, que en principio recibieron los encomenderos, se fundaban en la idea de que los indios de sus encomiendas, por ser vasallos, debían pagar tributo y, como parte de él, daban su trabajo personal, de manera que tampoco era una forma remunerada de trabajo.[50]

La Corona encargó al virrey Luis de Velasco, en las instrucciones de 16 de abril de 1550, que procurara que los indios se alquilaran para trabajar en

48 Lastra Lastra, José Manuel, "El trabajo en México", en *Boletín Mexicano de Derecho Comparado*, nueva serie, año XXXIV, núm. 101, mayo-agosto de 2001, pp. 489-490.

49 Rivera Montes de Oca, Luis, "Un repaso histórico del derecho social en México", en VV.AA., *Reforma laboral, derecho del trabajo y justicia social en México*, México, SEGOB, 2013, pp. 33-34.

50 Lastra Lastra, José Manuel, *op. cit.*, p. 502.

labores del campo y obras de la ciudad. Desde la época del propio virrey empezó a perfilarse un alquiler impuesto por el Estado, pero retribuido. Los Jueces repartidores llamaban imperativamente a los trabajadores indios y los repartían, por tandas de trabajo, en las diversas labores de la sociedad colonial. Así se organizó lo que se llamó en Nueva España el *cuatequil* o alquiler forzoso, institución colonial conocida en Perú como *mita*. De 1575 a 1600 se produjo un aumento importante del salario de los indios. Al principio se les pagaba medio real al día; después aumentó a un real a los peones y dos a los oficiales, es decir, a los albañiles, carpinteros, herreros y otras personas que practicaban un oficio. En noviembre de 1601 y en 1609, se dieron nuevas cédulas reales que aspiraban a imponer el trabajo voluntario y a terminar con el alquiler forzoso. Entonces, se sustituyeron los Jueces repartidores por comisarios de alquileres que debían vigilar las relaciones de trabajo, pero no podían entregar los indios a los patronos sin consultar la voluntad de los operarios. El indio podía acudir a las plazas a ofrecer sus servicios con quien quisiera; lo que no se le permitía era permanecer ocioso. Las autoridades coloniales, temiendo las consecuencias que pudieran tener estos cambios en la vida económica americana, no aplicaron las leyes con rigor y, de hecho, el servicio forzoso continuó. Fue en 1632, cuando gobernaba en Nueva España el virrey Rodrigo Pacheco y Osorio, III Marqués de Cerralbo, cuando se puso fin a todos los repartimientos forzosos, salvo los destinados a la minería.[51]

Existió también la figura del trabajo forzoso o *tapisque*s, como se llamaba a los indios que debían trabajar en la molienda de los ingenios y que no

[51] *Ibidem*, pp. 502-503.

podían ser introducidos en las minas. Otros trabajos eran desempeñados por los *laborío*s o *individuos voluntarios*, que solían ganar buenos jornales y a quienes comúnmente se les daba participación del metal que sacaban, llegando a especializarse en los servicios con hombres libres.[52]

La industria de los *obrajes* fue relevante, pues constituyeron el antecedente de la fábrica actual. En dicha industria se consumían las lanas de las grandes fincas de ovejas y se producían géneros que se vendían en el país. No obstante que hubo legislación copiosa acerca de la libertad de trabajo, en estas fábricas incipientes existió una dura servidumbre. Los trabajadores vivían encerrados. Generalmente, eran retenidos por el sistema de deudas: se les adelantaban pequeñas cantidades de dinero, que gastaban en pocos días, y al quedar como deudores se les encerraba.[53]

Los ordenamientos relacionados con la prestación de servicios fueron las Leyes de Indias y las Ordenanzas de Gremios.[54] En las primeras se contemplaron algunas disposiciones relativas al trabajo; por ejemplo, en materia salarial y de protección a mujeres y menores. El Título XII del Libro Sexto contemplaba el salario justo y suficiente, además de que el jornal ganado por los indios debía ser de su voluntad y sin que se impusieran tasas, atendiendo a las características de las tareas a desempeñar, a la calidad del trabajo, a la carestía y la comodidad de la tierra, estableciendo como salario mínimo el equivalente a un real y medio cada día.[55]

52 *Ibidem*, p., 505.
53 *Ibidem*, pp. 505-506.
54 Marquet Guerrero, Porfirio, *op. cit.*, p. 246.
55 Rivera Montes de Oca, Luis, *op. cit.*, p. 38.

En cuanto a la regulación del trabajo femenino, se prohibía que alguna india casada sirviera en casa de un español, salvo que en ella también trabajara su marido; las solteras podían servir sólo con la autorización de sus padres; estaba prohibido el trabajo en el caso del embarazo. Los menores no debían trabajar en obrajes o ingenios, hasta que cumplieran dieciocho años, a menos que fuera con motivos de aprendizaje. Esta prohibición aplicaba a los varones menores y a las mujeres en general. Los menores tampoco debían llevar cargas de más de dos arrobas (22.68 kg).[56]

En materia de salud, en caso de accidente de trabajo, el indio podía recibir la mitad de su jornal hasta su total curación; si se trataba de alguna enfermedad, tenía derecho al jornal íntegro hasta por un mes, tratándose de indios que laboraran en los obrajes. Si algún indio estaba enfermo o débil, se prohibía la obligación al trabajo y se autorizaba su salida de la cuadrilla, hasta que hubiera sanado.[57]

En cuanto a las Ordenanzas de Gremios, regían a las corporaciones de oficios, que sirvieron para controlar mejor la esclavitud de los hombres; el sistema de gremios restringía la producción en beneficio de los comerciantes de la península. El sistema gremial de la Colonia fue distinto del europeo, en cuanto a que en Europa disfrutaron de mayor autonomía y las disposiciones legales, en lo económico, emanaban de dichas corporaciones. En América, estas disposiciones fueron dictadas por el gobierno virreinal.[58]

56 *Ibidem*, p. 38.
57 *Ibidem*, pp. 38-39.
58 Lastra Lastra, José Manuel, *op. cit.*, pp. 507-508.

En España y Nueva España, la abrogación de los gremios se fundamentó en una necesidad ideológica adquirida por imitación. Se pensaba que esta medida favorecería el progreso de las manufacturas y aseguraría el abasto público con productos de buen precio y calidad. En los países europeos industrializados, la extinción de los gremios dio paso al desarrollo industrial; en los países hispanos, en lugar de evolucionar hacia la manufactura, la mayor parte de los propietarios de talleres gremiales recurrió al trabajo independiente y subordinado.[59]

En el periodo 1810-1824, el Bando de Hidalgo, de 6 de diciembre de 1810, incluyó entre sus disposiciones la abolición de la esclavitud.[60] En los *Elementos constitucionales* (1811) de Rayón figuraron la abolición de la esclavitud y los exámenes artesanales, con lo cual se eliminaba el sistema gremial.[61] Los *Sentimientos de la Nación*, de 14 de septiembre de 1813, también proscribieron la esclavitud (artículo 15), además de que en el diverso 12 aludieron a los trabajadores, aunque de forma efímera y abstracta:

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

59 *Ibidem*, p. 508.

60 González, Ma. del Refugio, "Bando de Hidalgo", en Cruz Barney, Óscar y José Luis Soberanes Fernández (coords.), *Diccionario de historia del derecho*, México, Porrúa/UNAM, 2015, pp. 31-32.

61 Barragán Barragán, José, "Elementos constitucionales de Ignacio López Rayón", *ibidem*, pp. 141-142.

El artículo 38 del *Decreto Constitucional para la Libertad de la América Mexicana*,[62] de 22 de octubre de 1814, estableció la libertad de industria y comercio, en una expresión anticipada de las tendencias individualistas y liberales de los años siguientes. En el Plan de Iguala, expedido por Iturbide el 24 de febrero de 1821, se incluyó una disposición (la 12) que estableció la libertad de trabajo, al decir que todos los habitantes de México, "sin distinción de su mérito y virtudes, son ciudadanos idóneos para optar por cualquier empleo".[63]

La Constitución de los Estados Unidos Mexicanos de 1824 tuvo una sola disposición que antecedió a lo que se entiende por "seguridad social", aunque en relación con un solo sector de la población, pues el artículo 110, fracción IX, previó que se dieran retiros, licencias y pensiones para los militares, conforme a las leyes.[64]

Del Estatuto Orgánico Provisional de la República Mexicana (15 de mayo de 1856) cabe citar los siguientes artículos:[65]

> Art. 32. Nadie puede obligar sus servicios personales sino temporalmente y para una empresa determinada. Una ley especial fijará el término á que puedan estenderse los contratos y la especie de obras sobre que hayan de versarse.

62 Barragán Barragán, José, "Decreto Constitucional para la Libertad de la América Mexicana", *ibidem*, pp. 111-113.
63 Marquet Guerrero, Porfirio, *op. cit.*, pp. 249-250.
64 Rivera Montes de Oca, Luis, *op. cit.*, p. 44.
65 http://www.ordenjuridico.gob.mx/Constitucion/1856.pdf Consultado el 31 de mayo de 2017.

Art. 33. Los menores de catorce años no pueden obligar sus servicios personales sin la intervencion de sus padres ó tutores, y á la falta de ellos, de la autoridad política. En esta clase de contratos y en los de aprendizaje, los padres, tutores, ó la autoridad política en su caso, fijarán el tiempo que han de durar, no pudiendo esceder de cinco años, las horas en que diariamente se ha de emplear el menor; y se reservarán el derecho de anular el contrato siempre que el amo ó el maestro use de malos tratamientos para con el menor, no provea á sus necesidades según lo convenido, ó no le instruya convenientemente.

Art. 62. Todo habitante de la República tiene libertad para emplear su trabajo ó capital en el jiro ó profesión honesta que mejor le pareciere, sometiéndose á las disposiciones generales que las leyes establecen para asegurar el buen servicio público.

Art. 76. Nunca podrán establecerse empleos ni cargos vendibles, ni hereditarios, ni título alguno de nobleza. Los tratamientos y consideraciones decretados á los funcionarios, serán en razon del empleo, y no podrán concederse para después de haber cesado en sus funciones, á escepcion de los dispuesto en este Estatuto, en la ley de convocatoria y en la de 23 de febrero de este año sobre las prerrogativas del presidente, secretarios del despacho y diputados al Congreso constituyente.

Art. 117. Son atribuciones de los gobernadores:

XXX. Destinar á los vagos, viciosos y sin oficio, por el tiempo necesario á su correccion, á los establecimientos destinados á este objeto, ó á los obrajes ó haciendas de labor que les reciban voluntariamente, quedando al arbitrio del destinado, escojer entre el campo ó el obraje.

En la Constitución de 1857 no se mencionaron derechos concretos relativos a los trabajadores, aunque en el Congreso Constituyente se discutieron temas relacionados con el Derecho del Trabajo. Ponciano Arriaga, Ignacio Ramírez e Ignacio L. Vallarta expresaron cuestiones de carácter social. En las intervenciones de Ramírez hubo un antecedente claro del derecho de los trabajadores a las utilidades de las empresas, que se reconoció formalmente en la Constitución de 1917.[66]

La Constitución de 1857, derivada de la Revolución de Ayutla,[67] declaró la libertad de trabajo en el artículo 5o.,[68] en los siguientes términos:

> Art. 5. Nadie puede ser obligado á prestar trabajos personales, sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento. La Ley no puede autorizar ningun contrato que tenga por objeto la pérdida, ó el irrevocable sacrificio de la libertad del hombre, ya sea por causa de trabajo, de educación o de voto religioso. Tampoco puede autorizar convenios en que el hombre pacte su proscripción ó destierro.

Este artículo fue reformado el 25 de septiembre de 1873, para señalar:[69]

> Art. 5. Nadie puede ser obligado á prestar trabajos personales, sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento. La Ley no puede

66 Marquet Guerrero, Porfirio, *op. cit.*, pp. 251-253.

67 Cruz Barney, Óscar, *Historia del derecho en México*, México, Oxford University Press, 1999, p. 530.

68 http://www.ordenjuridico.gob.mx/Constitucion/1857.pdf Consultado el 31 de mayo de 2017.

69 *Constitución de 1857. Con sus Adiciones y Reformas hasta el año de 1901*, en http://www.diputados.gob.mx/biblioteca/bibdig/const_mex/const_1857.pdf Consultado el 31 de mayo de 2017.

> autorizar ningun contrato que tenga por objeto la pérdida, ó el irrevocable sacrificio de la libertad del hombre, ya sea por causa de trabajo, de educación ó de voto religioso. La ley, en consecuencia, no reconoce órdenes monásticas, ni puede permitir su establecimiento, cualquier que sea la denominación ú objeto con que pretendan erigirse. Tampoco puede admitirse convenio en que el hombre pacte su proscripción ó destierro.

En el diverso 32, la propia Constitución apuntó la necesidad de que se expidiera una legislación reglamentaria protectora de los trabajadores, aunque sin algún lineamiento específico.[70] De hecho, esa Constitución pudo haber sido la primera político-social de México y del mundo, pero no tuvo elementos sociales por la influencia del liberalismo político.[71] Sin embargo, adoptó los principios burgueses de libertad de trabajo, de comercio e industria y de propiedad irrestricta, aunque soslayó los derechos laborales y la función social de la propiedad. Aún se concebía a la Constitución como la expresión del derecho político, de ahí que sólo se preocupara por el individuo y el Estado.[72] El constitucionalismo social mexicano maduró mientras se examinaba el Proyecto de Reformas a la Constitución de 1857. Los debates que hubo entonces fueron interesantes, y entre ellos destacaron los relativos a la libertad de enseñanza, las relaciones

---

70 El artículo 32 decía: "Los mexicanos serán preferidos á los extranjeros, en igualdad de circunstancias, para todos los empleos, cargos ó comisiones de nombramiento de las autoridades, en que no sea indispensable la calidad de ciudadano. Se expedirán leyes para mejorar la condición de los mexicanos laboriosos, premiando á los que se distingan en cualquier ciencia ó arte, estimulando el trabajo y fundando colegios y escuelas prácticas de artes y oficios." Rivera Montes de Oca, Luis, *op. cit.*, p. 41. *Constitución de 1857. Con sus Adiciones y Reformas hasta el año de 1901*, *op. cit.*.

71 Trueba Urbina, Alberto, *La primera Constitución político-social del mundo. Teoría y proyección*, México, Porrúa, 1971, pp. 41-42.

72 *Ibidem*, p. 46.

Estado-Iglesia, la libertad económica en materia laboral y la propiedad de la tierra.[73]

El Estatuto Provisional del Imperio Mexicano, expedido el 10 de abril de 1865,[74] incluyó disposiciones, como los artículos 69 y 70, vinculadas con cuestiones laborales.[75] Esos preceptos decían:

> Artículo 69. A ninguno puede exigirse servicios gratuitos ni forzados, sino en los casos en que la ley disponga.
>
> Artículo 70. Nadie puede obligar sus servicios personales, sino temporalmente, y para una empresa determinada. Los menores no lo pueden hacer sin la intervención de sus padres o curadores, o a falta de ellos, de la autoridad política.

También en 1865, Maximiliano creó la Junta Protectora de las Clases Menesterosas, que estuvo a cargo de Faustino Galicia Chimalpopoca y otros cuatro miembros: Francisco Villanueva, Víctor Pérez, Evaristo Reyes y Mariano Degollado. A partir de entonces se crearon las siguientes leyes: Ley para dirimir las diferencias sobre tierras y aguas entre los pueblos, de 1 de noviembre de 1865; Ley sobre Terrenos de Comunidad y de Repartimiento, de 26 de junio de 1866; Ley Agraria que concede el Fundo Legal y Ejido a los pueblos que carezcan de él, de 16 de septiembre de 1866; y el Decreto sobre la libertad del trabajo en la clase de jornaleros, de 1 de

73 Sayeg Helú, Jorge, *El constitucionalismo social mexicano. La integración constitucional de México*, t. II (1854-1910), México, Cultura y Ciencia Política, A.C., 1973, p. 267.

74 Del Arenal Fenochio, Jaime, "Estatuto Provisional del Imperio Mexicano", en Cruz Barney, Óscar y José Luis Soberanes Fernández (coords.), *op. cit.*, pp. 154-158.

75 Marquet Guerrero, Porfirio, *op. cit.*, p. 255.

noviembre de 1865, que prácticamente reglamentó los artículos 58, 69 y 79 del Estatuto.[76]

Es de destacar que el 1 de noviembre de 1865 se expidieron las Garantías Individuales de los Habitantes del Imperio,[77] cuyo artículo 3 estableció:

> Artículo 3. Nadie puede obligar sus servicios personales sino temporalmente y para una empresa determinada. La ley de 1o. de noviembre, que arregla el trabajo, ordena la manera con que pueden celebrarse esta clase de contratos. En los de aprendizaje de los menores, los padres, tutores, o la autoridad política en su caso, fijarán el tiempo que han de durar, no pudiendo exceder de cinco años; determinarán las horas en que diariamente se ha de emplear el menor; y se reservarán el derecho de anular el contrato siempre que el amo o el maestro use de malos tratamientos para con el menor, no provea a sus necesidades según lo convenido, o no le instruya convenientemente.

En el Código Civil de 1870 se reglamentaron, bajo el título: "Contratos de obra", seis diversos contratos: el servicio doméstico; el servicio por jornal; el contrato de obras a destajo o precio alzado; el contrato de porteadores y alquiladores; el contrato de aprendizaje y el contrato de hospedaje.[78]

---

76 Rivera Montes de Oca, Luis, *op. cit.*, pp. 43-44, y http://museodelasconstituciones.unam.mx/1917/wp-content/uploads/1865/11/1-noviembre-1865-Decreto-sobre-la-libertad-del-trabajo-en-la-clase-de-jornaleros.pdf Consultado el 2 de mayo de 2017.

77 http://museodelasconstituciones.unam.mx/1917/wp-content/uploads/1865/11/1-noviembre-1865-Garant%C3%ADas-Individuales-de-los-Habitantes-del-Imperio.pdf Consultado el 31 de mayo de 2017.

78 Marquet Guerrero, Porfirio, *op. cit.*, p. 256.

En las dos últimas décadas del siglo XIX inició la industrialización del país, sobre todo con un importante incremento a la inversión extranjera, con lo cual aumentó el número de trabajadores, se suscitaron conflictos y se organizaron las primeras agrupaciones, como el Gran Círculo de Obreros, formado entre 1870 y 1872, y que en 1874 publicó un proyecto de Reglamento General para Regir el Orden de Trabajo en las Fábricas Unidas del Valle de México. Los conflictos más significativos de las postrimerías del siglo XIX fueron la huelga de sombrereros de 1875 y el movimiento de Pinos Altos de 1883.[79]

En la primera década del siglo XX se expidió la Ley de José Vicente Villada, de 30 de abril de 1904, referida a los accidentes de trabajo, que rigió para el Estado de México, así como la Ley de Bernardo Reyes, promulgada en Nuevo León el 9 de noviembre de 1906, y que se inspiró en la Ley francesa sobre Accidentes de Trabajo de 1899.[80]

Las huelgas de Cananea, Sonora (1906) y Río Blanco, Veracruz (1907) crearon un ambiente de descontento e indignación contra el régimen, que años más tarde provocó la Revolución.[81]

Es de mencionar que, el 18 de marzo de 1911, los Estados de Guerrero, Michoacán, Tlaxcala, Campeche, Puebla y el entonces Distrito Federal, proclamaron un "Plan político social" en la Sierra de Guerrero, que, entre otras cosas, proclamaba a Francisco I. Madero como Presidente provisional

79 *Ibidem*, p. 257.
80 *Ibidem*, pp. 257-258.
81 Carpizo, Jorge, *La Constitución mexicana de 1917*, 9a. ed., México, Porrúa, 1995, pp. 15-16.

y jefe supremo de la Revolución, y reputaba como Ley Suprema a la de 1857, señaló en sus puntos X, XI y XII:[82]

> X. Se aumentarán los jornales a los trabajadores de ambos sexos, tanto en el campo como en la ciudad, en relación con los rendimientos del capital, para cuyo fin se nombrarán comisiones de personas competentes para el caso, las cuales dictaminarán, en vista de los datos que necesiten para esto;
>
> XI. Las horas de trabajo no serán menos de ocho horas ni pasarán de nueve;
>
> XII. Las empresas extranjeras establecidas en la República emplearán en sus trabajos la mitad cuando menos de nacionales mexicanos, tanto en los puestos subalternos como en los superiores, con los mismos sueldos, consideraciones y prerrogativas que concedan a sus compatriotas (…).

En octubre de 1913, Agustín Millán decretó el descanso dominical, medida que adoptó la Revolución Constitucionalista. Por su parte, Cándido Aguilar promulgó la primera ley del trabajo en 1914, en la cual se estableció la jornada máxima de diez horas y el salario mínimo de un peso, aparte de que declaró extinguidas las deudas que los trabajadores tuvieran con los patrones. Contenía también un capítulo sobre previsión social, en el que se obligaba a los patrones a indemnizar a los obreros por los accidentes laborales, así como a sostener escuelas en beneficio de los trabajadores. Esta ley estuvo en vigor hasta 1917.

82 "Plan político social (Sierra de Guerrero, 18 de marzo de 1911)", en https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/1/121/24.pdf, pp. 593-595. Consultado el 31 de mayo de 2017.

La Revolución Mexicana obedeció a la necesidad de que el pueblo designara libremente a sus gobernantes. La Constitución de 1917[83] inició la era de las Constituciones político-sociales; en ella se formularon principios políticos, pero también normas en materia educacional, económica, laboral, etcétera, dando origen al constitucionalismo político-social.[84] La Constitución Federal había superado las limitaciones de la *Declaración de los derechos del hombre y del ciudadano* de 1789, al considerar al ser humano en sus aspectos tanto individual como social.[85]

Según Néstor de Buen, el hecho de que la Constitución Federal de 1917 haya sido la primera en la historia en contener un capítulo social, obedeció a una cuestión política; cuando Carranza pronunció el discurso inicial de la Convención de Querétaro (1 de diciembre de 2016), dijo que pretendía una República presidencialista, con hegemonía del Poder Ejecutivo; para lograrlo, cedió a la pretensión de la izquierda, en el sentido de instaurar reglas sociales nacidas de la sensibilidad de hombres que habían participado, desde el terreno sindical, el militar o el periodístico, en la formación espontánea de reglas de trabajo.[86]

El proyecto de Carranza aportaba poco a favor de la clase trabajadora, salvo una adición al artículo 5o., referente al contrato de trabajo por un periodo no mayor de un año. En diciembre de 1916, las diputaciones de

83 Trueba Urbina, Alberto, *op. cit.*, pp. 31-32.
84 *Ibidem*, p. 33
85 Sayeg Helú, Jorge, *op. cit.*, p. 331.
86 De Buen, Néstor, "El nacimiento del derecho del trabajo", en De Buen Lozano, Néstor y Emilio Morgado Valenzuela (coords.), *Instituciones de derecho del trabajo y de la seguridad social*, México, Academia Iberoamericana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social/ UNAM, 1997, p. 43.

Veracruz y Yucatán presentaron dos iniciativas de reforma al citado artículo, en las que propusieron normas concretas a favor de los trabajadores. La comisión encargada de dictaminar el proyecto, incluyó en él el principio de la jornada máxima de ocho horas, prohibió el trabajo nocturno de las mujeres y los niños y consignó el descanso semanal.[87]

Las ideas para crear derechos sociales a favor de los trabajadores y limitar la propiedad con sentido social se plasmaron en la Constitución de 1917, a iniciativa de Diputados con antecedentes obreros y campesinos, y de otros hombres deseosos de satisfacer las necesidades de la clase obrera,[88] como Heriberto Jara, Héctor Victoria Aguilar, Jorge von Versen, Luis Fernández Martínez y Carlos L. Gracidas.[89]

La teoría social de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos provino de los siguientes documentos:

a) Plan del Partido Liberal de 1o. de julio de 1906;[90]
b) Plan de San Luis Potosí, de 5 de octubre de 1910;[91]
c) Plan de Ayala, de 25 de noviembre de 1911;[92]

87 Lastra Lastra, José Manuel, *op. cit.*, p. 520.
88 Trueba Urbina, Alberto, *op. cit.*, pp. 46-47.
89 *Ibidem*, p. 47.
90 El Programa del Partido Liberal Mexicano, dirigido por Ricardo Flores Magón y lanzado el 1 de julio de 1906, se fijó una jornada máxima de ocho horas; un salario mínimo de un peso para la generalidad del país; la reglamentación de algunas actividades especiales; la prohibición del empleo de los menores de catorce años, etcétera. Estos principios se consideraron en la redacción del artículo 123 constitucional. Carpizo, Jorge, *op. cit.*, pp. 18-20.
91 Del Arenal Fenochio, Jaime, "Plan de San Luis Potosí", en Cruz Barney, Óscar y José Luis Soberanes Fernández (coords.), *op. cit.*, pp. 308-311.
92 Del Arenal Fenochio, Jaime, "Plan de Ayala", *ibidem*, pp. 295-299.

d) Plan Orozquista, de 25 de marzo de 1912;
e) Decreto de adiciones al Plan de Guadalupe, de 12 de diciembre de 1914; y
f) Ley de 6 de enero de 1915 y Pacto celebrado entre el Gobierno Constitucionalista y la "Casa del Obrero Mundial", el 17 de febrero de 1915.[93]

Entre el 21 de mayo de 1911 y la promulgación de la Constitución de 1917, los gobernadores de los Estados expidieron ordenamientos[94] —casi todos en ejercicio de facultades extraordinarias— en los que se plasmaron los aspectos laborales más importantes para los trabajadores, como la prevención y la reparación de los riesgos de trabajo; las condiciones de seguridad e higiene; la limitación de la jornada laboral; los días de descanso semanal y la protección de mujeres y menores trabajadores. Entre aquellos ordenamientos destacan los siguientes: Ley de Sirvientes de Chiapas (14 de diciembre de 1912); Ley del Descanso Dominical de San Luis Potosí (13 de enero de 1913); Nueva Ley del Descanso Dominical, de San Luis Potosí (6 de mayo de 1913); Ley sobre el Descanso Dominical de Puebla (30 de enero de 1914); Ley del Descanso Obligatorio de Jalisco (2 de julio de 1914); Ley del Trabajo de Yucatán (15 de diciembre de 1915), etcétera.[95]

Durante los trabajos del Constituyente de 1916-1917, Carranza encargó a José Natividad Macías, Diputado por Guanajuato, que apoyara la adopción

93 Trueba Urbina, Alberto, *op. cit.*, p. 50.
94 Burgoa, Ignacio, *op. cit.*, pp. 699-702.
95 Marquet Guerrero, Porfirio, *op. cit.*, p. 260.

de un título especial sobre el trabajo. La Comisión de Estudio de lo que sería el artículo 123 constitucional se conformó por 18 diputados, entre quienes destacaron Carlos L. Gracidas, Pastor Rouaix, Francisco J. Múgica, Cándido Aguilar, Andrés Molina Enríquez y Heriberto Jara. El texto aprobado tenía catorce fracciones. Actualmente, el artículo de mérito tiene sendas leyes reglamentarias, correspondientes a los apartados A y B: la Ley Federal del Trabajo y la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.[96]

Los derechos sociales plasmados en el artículo 123 constitucional establecieron los cimientos de una legislación laboral inspirada en principios de justicia y humanidad. El legislador intentó preservar, frente a una relación jurídica desigual, la existencia de una clase social económicamente débil y desvalida, sobre la base de un mínimo de condiciones destinadas a dignificar y elevar la condición humana de los trabajadores.[97]

En el precepto se incluyeron casi todos los aspectos laborales, tanto individuales, colectivos y administrativos, como de seguridad social, específicamente la regulación sobre jornada máxima; jornada máxima nocturna; protección al trabajo de las mujeres y de los jóvenes mayores de doce y menores de dieciséis años; el descanso semanal; el salario mínimo; principios de protección al salario; regulación de la jornada extraordinaria; la participación de utilidades; los derechos habitacionales de los trabajadores; la regulación de los riesgos de trabajo; las medidas de higiene y seguridad; el derecho de asociación sindical; el derecho de huelga; el

96 Rivera Montes de Oca, Luis, *op. cit.*, p. 46.
97 Sayeg Helú, Jorge, *op. cit.*, pp. 290-291 y 302-303.

establecimiento de las Juntas de Conciliación y Arbitraje; la estabilidad en el empleo; los principios de irrenunciabilidad de derechos; el establecimiento de seguros populares, de invalidez, de vida, de cesación involuntaria de trabajo, de accidentes y de otros con fines análogos; así como de las sociedades cooperativas para la construcción de casas baratas e higiénicas, que los trabajadores adquirieran en propiedad en plazos determinados.[98]

Las leyes laborales de Veracruz (1918 y 1924) y, en menor medida, de Yucatán (1918 y 1926), antecedieron a la Ley Federal del Trabajo de 1931. Esos ordenamientos regularon el contrato individual de trabajo; el ámbito de aplicación personal; el salario; la participación de utilidades; los contratos especiales; el trabajo de las mujeres y de los menores; la asociación sindical; el contrato colectivo de trabajo; el derecho de huelga; los derechos y restricciones para los trabajadores extranjeros; los riesgos profesionales; y las autoridades del trabajo, principalmente las jurisdiccionales, mediante las Juntas de Conciliación y Arbitraje.[99]

La problemática de los conflictos colectivos en las industrias de jurisdicción federal, junto con la necesidad de uniformar la legislación para toda la República, propició que el 6 de septiembre de 1929 se publicara la reforma constitucional a los artículos 73, fracción X, y 123 en su párrafo introductorio. Desde entonces, toca al Congreso de la Unión expedir la legislación reglamentaria en materia laboral, con lo cual se derogó la

98 Marquet Guerrero, Porfirio, *op. cit.*, pp. 262-263. De Buen, Néstor, *op. cit.*, pp. 43-44.

99 González Blanco, Salomón, *Derecho del trabajo*, Serie *Apuntes de las clases impartidas por ilustres juristas del siglo XX*, Núm. 11, México, Suprema Corte de Justicia de la Nación, 2014, pp. 44-47.

legislación que habían expedido las Legislaturas locales. El principio derivado de estas reformas consistió en dar la competencia general a las autoridades de las entidades federativas, con la salvedad de las materias o ramas industriales que el artículo 73, fracción X constitucional reservó para las autoridades federales, lo que luego se estableció en la actual fracción XXXI del artículo 123, apartado A.[100]

La primera Ley Federal del Trabajo se expidió el 18 de agosto de 1931; reguló prácticamente todos los aspectos principales del derecho laboral: individuales, colectivos, administrativos y procesales. Concretamente, se ocupó del ámbito de aplicación de la Ley; de la exclusión de las relaciones entre el Estado y sus servidores; de los sujetos de las relaciones de trabajo; de las fuentes supletorias; del contrato individual de trabajo; del contrato colectivo de trabajo; de las horas de trabajo; de los descansos legales; del salario; del salario mínimo, etcétera.[101]

Entre 1931 y 1970, el país experimentó un considerable desarrollo económico y la industrialización se consolidó. La clase trabajadora adquirió relevancia, el número de trabajadores aumentó, se multiplicaron las organizaciones sindicales y las convenciones colectivas de trabajo.[102]

Las más importantes reformas al artículo 123 constitucional ocurrieron el 5 de diciembre de 1960 y el 21 de noviembre de 1962, con la

---

100 De Buen, Néstor, "El sistema laboral en México", en Kurczyn Villalobos, Patricia (coord.), *Panorama internacional de derecho social. Culturas y sistemas jurídicos comparados*, México, UNAM, 2007, pp. 130-131.

101 *Idem*.

102 De la Cueva, Mario, *El nuevo derecho mexicano del trabajo*, t. II, 15a. ed., México, Porrúa, 2014, pp. 260-262.

adición del Apartado B;[103] se modificó la fracción III para aumentar la edad mínima para laborar —12 a 14 años—; se reformó la fracción VI para regular, con criterios económicos más realistas, las normas sobre el salario mínimo, creándose la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos y las Comisiones Regionales de los Salarios Mínimos; se modificó la fracción IX para establecer una normativa más operativa en materia del derecho de los trabajadores a participar en las utilidades de las empresas; se modificó también la fracción XXII para impedir que la obligación de reinstalar pudiera ser sustituida por el pago de una indemnización.[104]

El 31 de diciembre de 1942 se expidió la primera Ley del Seguro Social, que reglamentó la fracción XXIX del artículo 123 constitucional, y que establece, principalmente, los ramos de aseguramiento en materia de riesgos de trabajo, enfermedades y maternidad, así como invalidez, vejez, cesantía en edad avanzada y muerte.[105]

Desde las reformas constitucionales de 1960 y 1962, las principales organizaciones de trabajadores planteaban al gobierno federal la conveniencia de expedir una nueva Ley Federal del Trabajo, que asegurara a toda la clase trabajadora los beneficios más significativos que los grandes sindicatos habían logrado en sus contratos colectivos de trabajo. La nueva Ley se publicó en el *Diario Oficial de la Federación* el 1 de abril y entró en vigor

103 Quintana Roldán, Carlos F., "Consideraciones sobre la autonomía del derecho burocrático en México", en VV.AA., *El derecho laboral burocrático y el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje. Ensayos temáticos*, México, Secretaría de Gobernación/Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, 2013, pp. 45-46.

104 Marquet Guerrero, Porfirio, *op. cit.*, p. 266.

105 De la Cueva, Mario, *op. cit.*, pp. 69-73.

el 1 de mayo de 1970; su contenido comprende toda la temática laboral y algunas cuestiones correspondientes a la previsión social. Entre otras cosas, se ocupa de los principios generales del ámbito de aplicación; de los principios fundamentales como la libertad de trabajo; la igualdad laboral; la irrenunciabilidad de derechos; la preferencia para los trabajadores mexicanos respecto de los extranjeros; las relaciones individuales de trabajo; los trabajos especiales; las relaciones colectivas de trabajo; la huelga; las autoridades laborales, etcétera; e incluye instituciones de previsión social, como el trabajo de mujeres y menores; las normas de seguridad e higiene; de capacitación; de riesgos de trabajo; y los derechos habitacionales de los trabajadores.[106]

2. Reforma laboral de 2012

Entre el 1 de mayo de 1970 y el 29 de noviembre de 2012, la Ley Federal del Trabajo tuvo 25 modificaciones, de las cuales destacaron las realizadas en materia de vivienda (*Diario Oficial de la Federación* de 24 de abril de 1972);[107] la inclusión de las disposiciones que regulaban la capacitación, el adiestramiento, y la seguridad e higiene (*Diario Oficial de la Federación* de 28 de abril de 1978),[108] y las modificaciones en materia procesal (*Diario Oficial de la Federación* de 4 de enero de 1980).[109]

106 Marquet Guerrero, Porfirio, *op. cit.*, pp. 267-269.

107 http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/lft/LFT_ref01_24abr72_ima.pdf Consultado el 31 de mayo de 2017.

108 http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/lft/LFT_ref12_28abr78_ima.pdf Consultado el 31 de mayo de 2017.

109 Avante Juárez, Rafael Adrián, "Apuntes para conocer la Reforma a la Ley Federal del Trabajo", en VV.AA., *Reforma laboral, derecho del trabajo y justicia social en México*, México, SEGOB, 2013, p. 20. Véase también http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/lft/LFT_ref13_04ene80_ima.pdf Consultado el 31 de mayo de 2017.

El 1 de septiembre de 2012, el Presidente de la República presentó una iniciativa preferente para reformar, adicionar y derogar la Ley Federal del Trabajo.[110] El texto de la iniciativa se publicó el 4 de septiembre del propio año en la *Gaceta de la Cámara de Diputados*, turnándose a la Comisión de Trabajo y Previsión Social.[111]

La reforma implicó 363 modificaciones entre reformas, adiciones y supresiones, para contar con un ordenamiento jurídico acorde a la realidad del país. El 50% de las modificaciones representaba la inclusión y el reconocimiento de diversos aspectos sociales; un 32% abordaba los aspectos económicos, y un 18% los aspectos procesales.[112]

En lo social, la reforma se refería a fomentar el trabajo digno o decente y brindar protección más efectiva de los derechos laborales, y para ello se proponía mejorar las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, con capacitación, prestaciones y no discriminación, y respeto pleno a los derechos individuales y colectivos de los trabajadores. En lo económico, pretendía promoverse el acceso al mercado laboral, así como generar más y mejores empleos formales para atender las necesidades de la población, en especial jóvenes y mujeres; también se propuso impulsar la competitividad y la productividad, propiciando condiciones que estimularan el crecimiento económico. Finalmente, en cuanto a los aspectos procesales, a fin de brindar certidumbre jurídica a los factores de la producción, disminuir los costos y tiempos en la impartición y procuración de justicia

110 Lóyzaga de la Cueva, Octavio, *El derecho del trabajo. Un análisis crítico*, México, UAM, 2015, pp. 47-49.
111 Avante Juárez, Rafael Adrián, *op. cit.*, p. 22.
112 *Ibidem*, p. 26.

laboral, y lograr que ésta fuera pronta y expedita, se propuso su modernización y profesionalización.[113]

El decreto reformador se publicó el 30 de noviembre de 2012 en el *Diario Oficial de la Federación*. Las modificaciones incidieron en los principios generales de la disciplina, nuevos derechos y obligaciones en la relación laboral, acceso al empleo y nuevas formas de contratación, condiciones de trabajo, regímenes laborales especiales, disolución de la relación laboral y riesgos de trabajo. También hubo cambios en cuanto al estatus colectivo del trabajador y de las instituciones laborales.

En el siguiente cuadro se exponen, a grandes rasgos, los temas indicados y el nuevo contenido que tuvieron en la ley de referencia:[114]

Tema	Aspectos
Principios generales	▪ Equilibrio entre los factores de la producción y la justicia social. ▪ Trabajo digno o decente. ▪ Igualdad de hecho entre hombres y mujeres. ▪ Hostigamiento y acoso sexual. ▪ Derecho a la no discriminación. ▪ Derecho a la formación profesional. ▪ Certificación de competencias laborales. ▪ Sustentabilidad ambiental.

113 *Ibidem*, p. 27-30.
114 Sánchez-Castañeda, Alfredo y Carlos Reynoso Castillo, *La nueva legislación laboral mexicana*, México, UNAM, 2013, pp. 93-97.

Nuevas condiciones de trabajo	▪ Flexibilidad interna: polivalencia y polifuncionalidad del trabajador. ▪ Salario: pago por hora, descuentos, pago electrónico y reparto de utilidades. ▪ Descansos por maternidad, adopción y paternidad. ▪ Límite al descanso por maternidad y reducción de una hora a la jornada laboral. ▪ Derecho de preferencia: fin del escalafón ciego e inclusión de habilidades y competencias. ▪ Declaración de contingencia sanitaria. ▪ Prohibición de exigir la presentación de certificados médicos de no embarazo para el ingreso, permanencia o ascenso en el empleo. ▪ Prohibición de despedir a una trabajadora o coaccionarla, directa o indirectamente, para que renuncie por estar embarazada, por cambio de estado civil o por tener el cuidado de hijos menores.
Maternidad y paternidad	▪ Podrá negociarse la manera de disfrutar la licencia pre y posnatal, así como los descansos de lactancia, luego del parto. ▪ Se incluye el descanso si el menor nació con discapacidad (ocho semanas). ▪ Se incorpora licencia por paternidad y también en caso de adopción (cinco días).
Trabajadores en el extranjero	▪ Se verificará que el contrato sea por escrito, que el patrón cubra los gastos de repatriación, que se garantice vivienda decorosa y que tengan atención médica.

	▪ Que cuenten con la información necesaria para acceder a asesoría consular. ▪ La empresa contratante exhibirá fianza si no cuenta con domicilio en el país. ▪ Si la contratación deriva de acuerdos con gobiernos extranjeros, se procurará garantizar la protección del trabajador, con la intervención de las autoridades laborales. ▪ Si la contratación es por empresas privadas, éstas deberán estar autorizadas y verificarán las condiciones de trabajo.
Subcontratación	▪ No podrá abarcar todas las actividades de la empresa y deberá justificarse por su carácter especializado. ▪ El contrato entre empresas deberá ser escrito. ▪ La empresa contratante verificará, al inicio, que la contratista cuenta con los elementos para cumplir con las obligaciones laborales. ▪ La contratante deberá verificar que la contratista cumple con las normas de higiene y seguridad, por medio de una unidad de verificación acreditada y aprobada.
Trabajo de menores	▪ Se incluye una amplia lista de labores insalubres o peligrosas en que no deben trabajar los menores, y las que en general afectan su salud y desarrollo.
Trabajadores del campo	▪ Se amplió el tipo de explotaciones en las que pueden prestar sus servicios a un patrón. ▪ Se especificó que su relación laboral puede ser permanente, eventual o estacional. ▪ Serán nulas las estipulaciones que establezcan un plazo mayor de una semana para el pago de los salarios a los obreros y a los trabajadores del campo.

Obligaciones especiales de los patrones para con trabajadores del campo	▪ Suministrar gratuitamente a los trabajadores habitaciones adecuadas e higiénicas. ▪ Mantener las habitaciones en buen estado. ▪ Proporcionar a los trabajadores agua potable y servicios sanitarios durante la jornada de trabajo. ▪ Mantener, en el lugar de trabajo, medicamentos y material de curación, así como los antídotos necesarios, a fin de proporcionar primeros auxilios a los trabajadores, a sus familiares o dependientes económicos que los acompañen, así como adiestrar personal que los preste. ▪ Proporcionar a los trabajadores y a sus familiares que los acompañen asistencia médica, o trasladarlos al lugar más próximo en el que existan servicios médicos. ▪ Proporcionar gratuitamente al trabajador, a sus familiares o dependientes económicos que los acompañen medicamentos y material de curación en los casos de enfermedades tropicales, endémicas y propias de la región y pagar a los trabajadores que resulten incapacitados, el setenta y cinco por ciento de los salarios hasta por noventa días. ▪ Permitir a los trabajadores, dentro del predio, tomar de los depósitos acuíferos el agua que necesiten para uso doméstico y sus animales de corral; cazar y pescar para usos propios, de acuerdo con la ley; el libre tránsito por los caminos y veredas establecidos, si no es en perjuicio de los sembrados y cultivos; y celebrar sus fiestas regionales en los lugares acostumbrados. ▪ Fomentar la creación de cooperativas de consumo entre los trabajadores;

	▪ Fomentar la alfabetización entre los trabajadores y sus familiares. ▪ Proporcionar a los trabajadores, en forma gratuita, transporte cómodo y seguro de las zonas habitacionales a los lugares de trabajo y viceversa. ▪ Utilizar los servicios de un intérprete cuando los trabajadores no hablen español. ▪ Brindar servicios de guardería a los hijos de los trabajadores.
Trabajo doméstico	▪ Descanso nocturno mínimo de nueve horas consecutivas. ▪ Descanso mínimo de tres horas entre labores de mañana y tarde. ▪ Descanso semanal de día y medio, preferiblemente sábado y domingo.
Obligaciones especiales de los patrones para con los trabajadores domésticos	▪ Guardar consideración al trabajador doméstico. ▪ Proporcionar al trabajador habitación cómoda e higiénica, alimentación sana y suficiente y condiciones de trabajo que aseguren la vida y la salud. ▪ Cooperar para la instrucción general del trabajador doméstico, de conformidad con las normas que dicten las autoridades correspondientes.
Trabajo en minas	▪ Aplica a minas de carbón. ▪ La empresa debe tener un amplio sistema de seguridad y salud en el trabajo. ▪ El patrón está obligado a mantener condiciones higiénicas, informar a los trabajadores sobre riesgos, etcétera. ▪ Los trabajadores podrán negarse a trabajar si la comisión mixta correspondiente confirma que hay riesgos para ellos.

Trabajo de personas con discapacidad	▪ Contar, en los centros de trabajo que tengan más de 50 trabajadores, con instalaciones adecuadas para el acceso y desarrollo de actividades de las personas con discapacidad.
Teletrabajo	▪ Equiparable al trabajo a domicilio, que cuenta ya con normas de control a cargo de las autoridades laborales.
Productividad	▪ En empresas con más de 50 trabajadores se crean comisiones mixtas de capacitación, adiestramiento y productividad, que propondrán medidas para mejorar la productividad. ▪ Se incorpora un concepto de productividad. ▪ Podrán formularse programas de productividad por actividad, rama o servicios. ▪ Se crea el Comité Nacional de Productividad como órgano consultivo del Ejecutivo Federal, para impulsar la productividad nacional.
Riesgos de trabajo	▪ Se quita la tabla de enfermedades, y en su lugar se crea un sistema de actualización de ésta a cargo de la Secretaría del Trabajo y la Comisión Consultiva Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.
Disolución de la relación de trabajo	▪ Nueva causa de despido: faltas contra clientes o proveedores. ▪ Se limitan los salarios caídos a un año y, en caso de continuar el juicio, se pagará un interés mensual sobre una base de quince meses. ▪ En caso de muerte del trabajador, ya no se computan los salarios caídos. ▪ Los abogados que promuevan acciones notoriamente improcedentes serán multados.

Causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón	▪ Incurrir el trabajador, durante sus labores, en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos contra el patrón, sus familiares o el personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento, o contra clientes y proveedores del patrón, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia. ▪ Cometer el trabajador actos inmorales o de hostigamiento y/o acoso sexual contra cualquier persona en el establecimiento o lugar de trabajo. ▪ La sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador una pena de prisión, que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo. ▪ La falta de documentos que exijan las leyes y reglamentos, necesarios para la prestación del servicio cuando sea imputable al trabajador y que exceda del periodo comprendido desde la fecha en que el patrón tenga conocimiento del hecho, hasta por un periodo de dos meses.
Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador	▪ Incurrir el patrón, sus familiares o cualquiera de sus representantes, dentro del servicio, en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, hostigamiento y/o acoso sexual, malos tratamientos u otros análogos, en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos. ▪ Exigir la realización de actos, conductas o comportamientos que menoscaben o atenten contra la dignidad del trabajador.

Prohibición de aplicar descuentos en los salarios de los trabajadores, salvo en ciertos casos y con determinados requisitos	Se reformaron las fracciones V y VII del artículo 110, para decir: ▪ V. Pago de pensiones alimenticias en favor de acreedores alimentarios, decretado por la autoridad competente. En caso de que el trabajador deje de prestar sus servicios en el centro de trabajo, el patrón deberá informar a la autoridad jurisdiccional competente y los (sic) acreedores alimentarios tal circunstancia, dentro de los cinco días hábiles siguientes a la fecha de la terminación de la relación laboral; ▪ VII. Pago de abonos para cubrir créditos garantizados por el Instituto a que se refiere el artículo 103 Bis de esta Ley, destinados a la adquisición de bienes de consumo, o al pago de servicios. Estos descuentos deberán haber sido aceptados libremente por el trabajador y no podrán exceder del veinte por ciento del salario.
Derechos colectivos	▪ Cambios en materia de democracia, rendición de cuentas y acceso a la información.
Juntas de Conciliación y Arbitraje	▪ Se crea el servicio profesional de carrera. ▪ Se aumentan y precisan los requisitos para el personal jurídico de las Juntas. ▪ Se crea el servicio público de conciliación y la figura de funcionarios conciliadores.
Aspectos procesales	▪ Los asesores de las partes deberán ser abogados. ▪ Se admiten como pruebas tecnologías de la información. ▪ En los juicios ordinarios, la primera audiencia tendrá dos etapas: una de conciliación y otra de demanda y excepciones.

Procedimientos de seguridad social	▪ Procedimiento especial y expedito para reclamo de derechos al IMSS, Infonavit y Afores.
Procuradurías de la Defensa del Trabajo	▪ Los procuradores deberán ser abogados con cédula. ▪ Podrán citar a las partes para procurar arreglos conciliatorios.
Servicio Nacional de Empleo	▪ Diseñar mecanismos de seguimiento en materia de colocación de trabajadores. ▪ Promover políticas y programas sobre capacitación. ▪ Vincular la demanda del sector productivo con la formación laboral y profesional. ▪ Diseñar programas de empleo para jóvenes. ▪ Coordinar el régimen de normalización y certificación de competencia laboral.
Sanciones	▪ Se elevan las multas por incumplir las normas laborales. ▪ En la imposición de sanciones se tomarán en cuenta la gravedad de la infracción, los daños que produjo, la intencionalidad y la capacidad económica del infractor.

Por "trabajo digno" (art. 2o.) se entiende aquel "en el que se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador; no existe discriminación por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales o estado civil; se tiene acceso a la seguridad social y se percibe un salario remunerador; se recibe capacitación continua para el incremento

de la productividad con beneficios compartidos, y se cuenta con condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo".

Aquí, el propósito del legislador fue incluir las características que un empleo debe tener y que cumpla con el mínimo de condiciones establecidas en la normativa internacional; en este sentido, se estimó necesario:[115]

1. Incorporar la noción de trabajo decente promovida por la Organización Internacional del Trabajo, para destacar los elementos mencionados en la definición de trabajo digno, los cuales deben imperar en cualquier relación laboral.

2. Fortalecer el principio fundamental de que la orientación de las normas de trabajo debe propiciar el equilibrio y la justicia social entre los factores de la producción.

3. Agregar en la legislación los contenidos relativos al trabajo digno relacionados con la no discriminación y la ampliación de derechos.

4. Presentar el concepto de "derechos humanos laborales" como un freno a cualquier intento de discriminación.

[115] La exposición de todos los motivos por los cuales el legislador modificó la ley laboral se han tomado de: Suprema Corte de Justicia de la Nación, *Constitucionalidad de la reforma a la Ley Federal del Trabajo, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 30 de noviembre de 2012*, Serie *Decisiones relevantes de la Suprema Corte de Justicia de la Nación*, Núm. 90, México, Suprema Corte de Justicia de la Nación, 2016, pp. 17, 19-21, 24-25, 29, 31-32, 34, 36-37, 39, 44, 46-47, 53-54, 56-58, 60-61, 64-67 y 69-71.

La reforma del artículo 3o. se vincula con la del 2o., pues reitera que no podrán establecerse condiciones de trabajo que sean discriminatorias entre los trabajadores; las distinciones, exclusiones o preferencias que se realicen con base en las calificaciones que requiera un trabajo determinado, no se considerarán discriminatorias. Este artículo se relaciona con los numerales 2o., 153-C, 153-D, 153-E, 153-I, 153-U y 153-V, relativos a la capacitación de los trabajadores.

Los artículos 25, 35, 39-A, 39-B, 39-C, 39-D y 39-E regulan nuevas modalidades de contratación, como las de un periodo de prueba, capacitación inicial y trabajo por temporada. Las razones para implementar esto fueron las siguientes:

1. Atender a las circunstancias del mercado de trabajo y generar las condiciones para que un mayor número de personas, principalmente jóvenes y mujeres, se integren a puestos de trabajo en la economía formal, rompiendo el círculo de que las personas no tienen empleo porque no están capacitadas, y esto ocurre porque no cuentan con trabajo.

2. Lograr que quienes presten sus servicios bajo esas modalidades, tengan los mismos derechos y obligaciones como cualquier trabajador, en proporción al tiempo laborado.

3. Permitir al patrón conocer la aptitud, actitud y competencia de los empleados en breve tiempo; y a éstos que puedan apreciar si ese empleo cumple con sus expectativas.

4. Facilitar al patrón contratar a personal con el perfil y las habilidades que requiere y contar con tiempo prudente para constatar sus capacidades, sin que le implique un costo la terminación de la relación de trabajo.

En los artículos 28, 28-A y 28-B se establecieron novedosas disposiciones que deberán atender las agencias que coloquen a trabajadores mexicanos en un empleo que se realice en otro país por tiempo determinado; entre ellos, los mecanismos para dar a conocer a dichos trabajadores quiénes son las autoridades, a fin de hacer valer sus derechos, y la obligación a las partes de anexar a los contratos que celebren, la visa o permiso para laborar expedida por la autoridad competente.

Con estas modificaciones se pretendió:

1. Otorgar mayor protección y seguridad jurídica a los mexicanos que van a laborar en el extranjero, mediante tres modalidades de contratación: 1) respecto de trabajadores contratados en territorio nacional y cuyo contrato se rija por la Ley Federal del Trabajo; 2) relativos a los empleados reclutados y seleccionados en México, para un empleo concreto en el exterior de duración determinada, a través de mecanismos acordados por el gobierno de México con un gobierno extranjero; y 3) de trabajadores contratados mediante agencias de colocación, que son reclutados y seleccionados en México para un empleo concreto en el exterior, de duración determinada.

2. Crear un procedimiento para regular la contratación de trabajadores que laboren fuera de la República, que les procure un trabajo digno y el derecho a la repatriación, así como otorgar las facultades necesarias a las autoridades del trabajo.

3. Promover la equidad de género, la inclusión, la no discriminación en las relaciones laborales, y la protección de derechos, a través del fortalecimiento de la regulación relativa a contratar trabajadores mexicanos para laborar en el extranjero.

Al reformarse el artículo 47, se adicionó la notificación personal al trabajador del aviso de despido y se precisó que éste deberá contener el señalamiento claro de la conducta que lo genera y la fecha o fechas en que se cometió. Esto persigue replantear el mecanismo para comunicar los avisos de rescisión de la relación laboral que debe dar el patrón a los trabajadores, para superar la incongruencia de probar en juicio un hecho negativo, es decir, que el trabajador se negó a recibir el aviso de despido.

Al reformarse el artículo 48, se atendió al tema de los salarios vencidos; se determinó el cómputo para su pago; fija el límite de hasta doce meses para su cálculo; señala el pago de intereses y la forma de establecerlos cuando venza el plazo fijado para concluir el procedimiento o no se haya dado cumplimiento al laudo; indica la forma de calcular los salarios vencidos a la muerte del trabajador; prevé el pago de una multa a quien promueva una acción notoriamente improcedente para retardar el procedimiento; y sanciona a los servidores públicos que, por omisiones o conductas determinadas, retarden la resolución del juicio laboral.

Por otro lado, en el artículo 50 se delimita el pago de los salarios por concepto de indemnización, y remite para ello al diverso 48. Con todo esto, la reforma pretendió:

1. Establecer un límite a la generación de salarios vencidos, para combatir la práctica indebida de prolongar la duración de los procedimientos laborales.

2. Evitar que la prolongación de los procesos con condenas estratosféricas descapitalicen a las empresas, pues los montos generados por salarios caídos eran una carga incosteable para el patrón; así, se buscó preservar el carácter indemnizatorio de los salarios vencidos, conservando las fuentes de empleo y contribuyendo a la disminución de los tiempos procesales para resolver los juicios.

3. Facilitar el acceso al mercado laboral y la creación de empleos, al limitar la generación de salarios vencidos.

4. Crear la figura especializada de los funcionarios conciliadores para que, en un ambiente de conciliación, los empleados y patrones arreglen sus diferencias.

Por lo que hace al artículo 83, con él puede convenirse el pago del salario por unidad de tiempo; es decir, que el trabajador y el patrón pacten el pago por cada hora de prestación del servicio, siempre que no se exceda la jornada máxima establecida en la ley.

Por otra parte, en el artículo 101 se incorporó la posibilidad de pagar el salario, previo consentimiento del trabajador, mediante depósito en cuenta bancaria, tarjeta de débito, transferencia o por medios electrónicos. Con esto se buscó:

1. Aprovechar los avances de las tecnologías de la información y comunicación para prever que el pago de salarios se realice a través de medios electrónicos.

2. Evitar que los trabajadores se expongan a riesgos en su integridad física y en su patrimonio, además de fomentar su ahorro.

3. Actualizar las formas de pago del salario, para que las prácticas usadas de los medios electrónicos se incorporen a la Ley y se facilite al trabajador el cobro de aquél.

Las modificaciones a los artículos 153-C, 153-D, 153-E, 153-I, 153-U y 153-V, se vinculan con la del artículo 3o.; así, se establece el objeto del adiestramiento (153-C), el deber de los trabajadores que reciban capacitación o adiestramiento, de presentar distintos exámenes (153-D); determina la constitución y funciones de las Comisiones Mixtas de Capacitación, Adiestramiento y Productividad, para las empresas con más de cincuenta trabajadores; obliga y define a las micro y pequeñas empresas a incentivar la productividad, según los programas señalados en la Ley (153-E); define el término "productividad" y señala quiénes participarán en los acuerdos y sistemas para medirla (153-I); prevé el certificado de competencia laboral para acreditar que se poseen los conocimientos necesarios para desempeñar los puestos, y adiciona la constancia de competencias cuando el

trabajador apruebe el examen respectivo (153-U); y se agrega la palabra "competencias" a la definición de constancia de habilidades laborales (153-V).

Los propósitos de esto fueron:

1. Vincular estrechamente la capacitación y la productividad, para elevar el nivel de vida de los trabajadores y sus familias y obtener mayores rendimientos para las empresas.

2. Rediseñar los objetivos y las tareas de las Comisiones Mixtas de Productividad, Capacitación y Adiestramiento.

3. Ampliar los objetivos de los Comités Nacionales de Productividad y Capacitación, para que diagnostiquen los requerimientos a fin de elevar la productividad y la competitividad de las empresas.

4. Vincular los salarios a la calificación y competencias.

5. Privilegiar a la productividad de los trabajadores como el principal criterio para acceder a plazas vacantes y a puestos de nueva creación, en lugar de la antigüedad, y prever criterios de desempate cuando dos o más trabajadores tengan los mismos méritos.

6. Establecer un régimen de certificación laboral con el cual los trabajadores, aun sin preparación escolar, puedan acreditar conocimientos, habilidades o destrezas para desempeñar un trabajo.

7. Incorporar la multihabilidad obligatoria, como mecanismo para incrementar la productividad y los ingresos de los trabajadores.

8. Planear acciones desregulatorias para simplificar obligaciones administrativas y propiciar que la capacitación y el adiestramiento se consideren una inversión y no una carga para la empresa, pues a mayor capacitación, mayor productividad, que se traduce en mejores salarios.

9. Adecuar diversos artículos referentes a la obligación patronal de proporcionar capacitación de manera permanente a sus trabajadores, y la de éstos de recibirla, excepto cuando demuestren poseer la competencia a la que se refiera el curso de capacitación.

10. Obligar a las empresas a apoyar y dar facilidades a los trabajadores para terminar sus estudios.

En el artículo 154 se fuerza a los patrones a preferir, para ocupar las vacantes o puestos de nueva creación, a los trabajadores que hayan terminado la educación básica obligatoria, a los capacitados respecto de los que no lo sean, y a los que tengan mayor aptitud y conocimientos para realizar un trabajo. Por lo que hace al numeral 159, prevé la forma en que serán cubiertas dichas vacantes y/o puestos. Los propósitos para modificar esos preceptos fueron:

1. Incrementar la productividad y la competitividad, relacionándolas con la regulación de los mecanismos para ocupar las plazas vacantes.

2. Prever criterios de desempate, cuando dos o más trabajadores tengan los mismos méritos para ocupar los puestos vacantes.

En otro orden de ideas, los artículos 173, 174, 176, 175 bis y 22 bis[116] regulan el trabajo de los menores de edad; sus disposiciones establecen la obligación de las autoridades del trabajo, tanto federales como locales, de vigilar y proteger al menor; regulan el desarrollo y elaboración de programas para identificar y erradicar el trabajo infantil (173); adicionan el requisito de contar con autorización legal para poder contratar los servicios de los menores de edad; facultan a las autoridades laborales para ordenar exámenes médicos periódicos (174); prevén una serie de actividades consideradas peligrosas para los menores (176); enuncian actividades que éstos pueden realizar sin que se consideren un trabajo (175 bis); señalan cómo procederá la autoridad cuando advierta que un menor labora fuera del círculo familiar y las sanciones que correspondan (22 bis).

Con estas disposiciones se intentó:

1. Proteger a los menores trabajadores para inhibir que sean contratados para trabajar fuera del círculo familiar.

2. Fortalecer las medidas de protección y vigilancia a favor de los menores, mediante un nuevo esquema en el que se detallan los tipos de actividades que no podrán realizar, por considerarse tareas que resultan peligrosas e insalubres.

[116] Los artículos 174, 175 bis y 176 fueron reformados en 2015, según Decreto publicado en el *Diario Oficial de la Federación* del 12 de junio del propio año.

3. Erradicar el trabajo de los menores de edad mediante el establecimiento de sanciones.

4. Prohibir a los menores de 18 años trabajar en lugares donde puedan afectarse su moralidad y buenas costumbres.

Los artículos 279, 279 bis, 279 ter y 280 atienden al trabajador del campo, donde se adecuó su definición (279); se incorporó el término de trabajador eventual del campo (279 bis); se conceptualizó a los trabajadores estacionales del campo o jornaleros y el tiempo por el cual pueden ser contratados (279 ter); se sustituyó el término genérico de "trabajadores" por el de trabajador "estacional" o "eventual del campo"; se amplió el periodo de trabajo continuo a veintisiete semanas, para que opere la presunción de ser trabajador permanente; se obligó a los patrones a llevar un registro especial con los trabajadores eventuales y estacionales, a pagarles la parte proporcional de las prestaciones a que tengan derecho y a entregar una constancia con los días laborados y el salario devengado (280).

Con esto se buscó:

1. Propiciar condiciones laborales dignas a favor de los trabajadores del campo a través de diversas medidas.

2. Promover la equidad de género, la inclusión, la no discriminación en las relaciones laborales y la protección de derechos, al mejorar las condiciones laborales de los jornaleros agrícolas.

En el artículo 311 se incorporó una nueva modalidad de trabajo a domicilio, con la cual, según el legislador, se "favorece la posibilidad ocupacional de

las personas, pues les permite compaginar las actividades laborales con sus respectivas responsabilidades familiares... con la protección de las normas de trabajo y de la seguridad social".

Los artículos 333 y 336 precisan los derechos de los trabajadores domésticos que habitan en donde prestan sus servicios, para lo siguiente:

1. Mejorar sus condiciones de trabajo.

2. Regular con mayor precisión la duración de su jornada laboral.

3. Promover la equidad de género, la inclusión, la no discriminación en las relaciones laborales y la protección de sus derechos.

El artículo 371 precisó las modalidades del voto para la elección de la directiva de los sindicatos. Al respecto, el legislador señaló que debía:

1. Prever el voto libre, directo y secreto en la elección de la directiva sindical para reconocer los criterios sustentados por el Comité de Libertad Sindical de la Organización Internacional del Trabajo, en el sentido de que "el hecho de que la autoridad establezca por vía legislativa el voto directo, secreto y universal para elegir a los dirigentes sindicales no plantea problemas de conformidad con los principios de la libertad sindical".

2. Fortalecer la procuración e impartición de justicia laboral, con la reforma a la elección de la directiva sindical.

3. Atender a lo resuelto por la Suprema Corte de Justicia de la Nación en diversos asuntos, para que el voto fuera libre, directo y secreto.

El artículo 527 incorpora, dentro de la competencia de las autoridades federales, aplicar las normas de trabajo a los servicios de banca y crédito, y define cuáles empresas actúan bajo la concesión federal.

En los artículos 873, 875 y 878 se prevé el procedimiento ante la Junta cuando reciba el escrito de demanda; entre los cambios que presentaron a raíz de la reforma, destaca que en la audiencia de conciliación ya no forma parte la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas; que el trabajador, en su demanda, deberá señalar el salario base de su acción y, en caso de que no lo hiciere, se le apercibirá para que lo subsane; en el artículo 878 se exhorta a las partes a resolver el conflicto mediante un arreglo conciliatorio; se determina lo que ocurre cuando alguna de ellas solicita la modificación o aclaración de la demanda, y se precisa lo relativo a la audiencia de ofrecimiento y desahogo de pruebas, última parte que está estrechamente vinculada con los mencionados numerales 873 y 875. Los motivos del legislador para realizar estas modificaciones fueron:

1. Incorporar el principio de conciliación en el proceso laboral, al ser un medio de solución de controversias que evita litigios tardados en perjuicio de los intereses de los trabajadores y las empresas, pues aun cuando existía en los asuntos individuales, era una etapa procesal de mero trámite.

2. Promover el equilibrio entre los factores de la producción, ya que los juicios prolongados no beneficiaban a nadie.

3. Modificar en el procedimiento ordinario la estructura de la primera audiencia, para que ésta sólo sea de conciliación,

demanda y excepciones; y que la segunda audiencia sea de ofrecimiento y admisión de pruebas, a fin de acelerar el trámite del procedimiento.

4. Contar con servidores públicos mejor preparados para atender las tareas de impartición de justicia.

5. Dar oportunidad a las partes para preparar mejor sus pruebas.

En el artículo 692 se prevé el requisito para los abogados patronos o asesores legales de las partes que acuden a juicio, de acreditar que son licenciados en derecho con cédula profesional, o que cuentan con la carta de pasante vigente, expedida por la autoridad competente. Las razones del legislador fueron:

1. Profesionalizar al personal jurídico de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, a los representantes ante ellas y a los litigantes en materia laboral, para reducir el riesgo de que una de las partes en el proceso (generalmente el trabajador) sea deficientemente representada en juicio, y evitar prácticas irregulares durante el trámite de los procedimientos, que perjudican a las partes y retrasan los juicios.

2. Hacer que los participantes en la justicia laboral respondan profesional y penalmente de sus actos.

En cuanto a los artículos que se adicionaron con la reforma de 2012, fueron los siguientes: 3o. bis, que define lo que debe entenderse por hostigamiento y acoso sexual; 15-A, 15-B, 15-C, 15-D, 1004-B y 1004-C, que

establecen el régimen de trabajo por subcontratación (15-A); lo relativo al contrato celebrado entre quienes soliciten un servicio y un contratista (15-B); las disposiciones que deberá revisar la empresa contratante en relación con la contratista (15-C); la prohibición de establecer el régimen de subcontratación para transferir trabajadores y disminuir sus derechos laborales (15-D); y las sanciones por el incumplimiento de las normas relativas a la subcontratación (1004-B y 1004-C).

También se adicionó el artículo 56 bis, con lo cual se incluyó en la ley la definición de tareas conexas o complementarias a su labor principal, esto es, respecto a la actividad que los trabajadores tienen pactada en su contrato de trabajo, y esto conlleve el pago de una compensación salarial.

Asimismo, se adicionó el Capítulo XIII Bis. De los Trabajadores en Minas, artículos 343-A a 343-E, que precisan la aplicación de sus disposiciones a las minas de carbón y a todos sus desarrollos mineros; obligan a contar, en los centros de trabajo, con un sistema de gestión de seguridad y de salud, junto con el responsable de su funcionamiento; prevén los supuestos en que los trabajadores pueden negarse a prestar sus servicios, previa confirmación de la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene, y determinan las multas a que se harán acreedores los encargados de la operación y supervisión de los trabajos mineros cuando, dolosa o negligentemente, omitan implementar las medidas de seguridad previstas.

3. Reforma de 2015 a la Ley Federal del Trabajo en materia de trabajo de menores

El 12 de junio de 2015, se publicó en el *Diario Oficial de la Federación* el Decreto por el que se reforman y derogan diversas disposiciones de la Ley

Federal del Trabajo, en materia de trabajo de menores.[117] Se reformaron los artículos 5o., fracciones I y IV; 22; 22 Bis; 23; 174; 175, primer, segundo y tercer párrafos y fracción IV; 175 Bis, primer párrafo e inciso c); 176; 178; 179, 180, primer párrafo y fracción II; 191, 267; 362; 372, primer párrafo; 988, primer párrafo y 995 Bis; y se derogaron las fracciones I y II del artículo 372. Quedaron como sigue:

> Artículo 5o. ...
> I. Trabajos para menores de quince años;
> II. y III. ...
> IV. Horas extraordinarias de trabajo para los menores de dieciocho años;
> V. a XIII. ...
> ...
>
> Artículo 22. Los mayores de quince años pueden prestar libremente sus servicios con las limitaciones establecidas en esta Ley.
>
> Los mayores de quince y menores de dieciséis necesitan autorización de sus padres o tutores y a falta de ellos, del sindicato a que pertenezcan, de la Junta de Conciliación y Arbitraje, del Inspector del Trabajo o de la Autoridad Política.
>
> Los menores trabajadores deben percibir el pago de sus salarios y ejercitar, en su caso, las acciones que les correspondan.
>
> Artículo 22 Bis. Queda prohibido el trabajo de menores de quince años; no podrá utilizarse el trabajo de mayores de esta edad y

[117] http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/lft/LFT_ref27_12jun15.pdf Consultado el 28 de abril de 2017.

menores de dieciocho años que no hayan terminado su educación básica obligatoria, salvo los casos que apruebe la autoridad laboral correspondiente en que a su juicio haya compatibilidad entre los estudios y el trabajo.

Artículo 23. Cuando las autoridades del trabajo detecten trabajando a un menor de quince años fuera del círculo familiar, ordenará que de inmediato cese en sus labores. Al patrón que incurra en esta conducta se le sancionará con la pena establecida en el artículo 995 Bis de esta Ley.

En caso de que el menor no estuviere devengando el salario que perciba un trabajador que preste los mismos servicios, el patrón deberá resarcirle las diferencias.

Queda prohibido el trabajo de menores de dieciocho años dentro del círculo familiar en cualquier tipo de actividad que resulte peligrosa para su salud, su seguridad o su moralidad, o que afecte el ejercicio de sus derechos y, con ello, su desarrollo integral.

Se entenderá por círculo familiar a los parientes del menor, por consanguinidad, ascendientes o colaterales; hasta el segundo grado.

Cuando los menores de dieciocho años realicen alguna actividad productiva de autoconsumo, bajo la dirección de integrantes de su círculo familiar o tutores, éstos tendrán la obligación de respetar y proteger los derechos humanos de los menores y brindar el apoyo y las facilidades necesarias para que los mismos concluyan, por lo menos, su educación básica obligatoria.

Artículo 174. Los mayores de quince y menores de dieciocho años, deberán obtener un certificado médico que acredite su

aptitud para el trabajo y someterse a los exámenes médicos que periódicamente ordenen las autoridades laborales correspondientes. Sin estos requisitos, ningún patrón podrá utilizar sus servicios.

Artículo 175. Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de dieciocho años:

I. a III. ...

IV. En labores peligrosas o insalubres que, por la naturaleza del trabajo, por las condiciones físicas, químicas o biológicas del medio en que se presta, o por la composición de la materia prima que se utiliza, son capaces de actuar sobre la vida, el desarrollo y la salud física y mental de los menores, en términos de lo previsto en el artículo 176 de esta Ley.

En caso de declaratoria de contingencia sanitaria y siempre que así lo determine la autoridad competente, no podrá utilizarse el trabajo de menores de dieciocho años. Los trabajadores que se encuentren en este supuesto, no sufrirán perjuicio en su salario, prestaciones y derechos.

Cuando con motivo de la declaratoria de contingencia sanitaria se ordene la suspensión general de labores, a los menores de dieciocho años les será aplicable lo dispuesto por el artículo 429, fracción IV de esta Ley.

Artículo 175 Bis. Para los efectos de este capítulo, no se considerará trabajo las actividades que bajo la supervisión, el cuidado y la responsabilidad de los padres, tutores o quienes ejerzan la patria potestad, realicen los menores de quince años relacionadas con la creación artística, el desarrollo científico, deportivo o de talento, la ejecución musical o la interpretación artística en

cualquiera de sus manifestaciones, cuando se sujeten a las siguientes reglas:

a) y b) ...

c) Las contraprestaciones que reciba el menor por las actividades que realice nunca serán menores a las que por concepto de salario recibiría un mayor de quince y menor de dieciocho años.

Artículo 176.- Para los efectos del artículo 175, además de lo que dispongan las Leyes, reglamentos y normas aplicables, se considerarán, como labores peligrosas o insalubres, las que impliquen:

I. Exposición a:

1. Ruido, vibraciones, radiaciones ionizantes y no ionizantes infrarrojas o ultravioletas, condiciones térmicas elevadas o abatidas o presiones ambientales anormales.

2. Agentes químicos contaminantes del ambiente laboral.

3. Residuos peligrosos, agentes biológicos o enfermedades infecto contagiosas.

4. Fauna peligrosa o flora nociva.

II. Labores:

1. Nocturnas industriales o el trabajo después de las veintidós horas.

2. De rescate, salvamento y brigadas contra siniestros.

3. En altura o espacios confinados.

4. En las cuales se operen equipos y procesos críticos donde se manejen sustancias químicas peligrosas que puedan ocasionar accidentes mayores.

5. De soldadura y corte.

6. En condiciones climáticas extremas en campo abierto, que los expongan a deshidratación, golpe de calor, hipotermia o congelación.

7. En vialidades con amplio volumen de tránsito vehicular (vías primarias).

8. Agrícolas, forestales, de aserrado, silvícolas, de caza y pesca.

9. Productivas de las industrias gasera, del cemento, minera, del hierro y el acero, petrolera y nuclear.

10. Productivas de las industrias ladrillera, vidriera, cerámica y cerera.

11. Productivas de la industria tabacalera.

12. Relacionadas con la generación, transmisión y distribución de electricidad y el mantenimiento de instalaciones eléctricas.

13. En obras de construcción.

14. Que tengan responsabilidad directa sobre el cuidado de personas o la custodia de bienes y valores.

15. Con alto grado de dificultad; en apremio de tiempo; que demandan alta responsabilidad, o que requieren de concentración y atención sostenidas.

16. Relativas a la operación, revisión, mantenimiento y pruebas de recipientes sujetos a presión, recipientes criogénicos y generadores de vapor o calderas.

17. En buques.

18. En minas.

19. Submarinas y subterráneas.

20. Trabajos ambulantes, salvo autorización especial de la Inspección de Trabajo.

III. Esfuerzo físico moderado y pesado; cargas superiores a los siete kilogramos; posturas forzadas, o con movimientos repetitivos por períodos prolongados, que alteren su sistema musculoesquelético.

IV. Manejo, transporte, almacenamiento o despacho de sustancias químicas peligrosas.

V. Manejo, operación y mantenimiento de maquinaria, equipo o herramientas mecánicas, eléctricas, neumáticas o motorizadas, que puedan generar amputaciones, fracturas o lesiones graves.

VI. Manejo de vehículos motorizados, incluido su mantenimiento mecánico y eléctrico.

VII. Uso de herramientas manuales punzo cortantes.

Las actividades previstas en este artículo, para los menores de dieciocho años y mayores de dieciséis años de edad, se sujetarán a los términos y condiciones consagrados en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en las leyes y los Tratados Internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte.

Artículo 178. Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de dieciocho años, en horas extraordinarias y en los días domingos y de descanso obligatorio. En caso de violación de esta prohibición, las horas extraordinarias se pagarán con un doscientos por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada, y el salario de los días domingos y de descanso obligatorio, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 73 y 75.

Artículo 179. Los menores de dieciocho años, disfrutarán de un período anual de vacaciones pagadas de dieciocho días laborables, por lo menos.

Artículo 180. Los patrones que tengan a su servicio menores de dieciocho años, están obligados a:

I. ...

II. Llevar y tener a disposición de la autoridad competente, registros y documentación comprobatoria, en donde se indique el nombre y apellidos, la fecha de nacimiento o la edad de los menores de dieciocho años empleados por ellos, clase de trabajo, horario, salario y demás condiciones generales de trabajo; así mismo, dichos registros deberán incluir la información correspondiente de aquéllos que reciban orientación, capacitación o formación profesional en sus empresas.

III. a V. ...

Artículo 191. Queda prohibido el trabajo a que se refiere este capítulo a los menores de dieciséis años y el de los menores de dieciocho en calidad de pañoleros o fogoneros.

Artículo 267. No podrá utilizarse el trabajo de los menores de dieciocho años.

Artículo 362. Pueden formar parte de los sindicatos, los trabajadores mayores de quince años.

Artículo 372. No podrán formar parte de la directiva de los sindicatos los trabajadores extranjeros.

I. Se deroga.

II. Se deroga.

Artículo 988. Los trabajadores mayores de quince años, pero menores de dieciocho, que no hayan terminado su educación básica obligatoria, podrán ocurrir ante la Junta de Conciliación y Arbitraje competente solicitando autorización para trabajar, y acompañarán los documentos que estimen convenientes, para establecer la compatibilidad entre los estudios y el trabajo.

...

Artículo 995 Bis. Al patrón que infrinja lo dispuesto en el artículo 23, primer párrafo de esta Ley, se le castigará con prisión de 1 a 4 años y multa de 250 a 5000 veces el salario mínimo general.

4. Reforma constitucional publicada el 24 de febrero de 2017, en materia de justicia laboral

El 24 de febrero de 2017, se publicó en el *Diario Oficial de la Federación* el Decreto por el que se declaran reformadas y adicionadas diversas disposiciones de los artículos 107 y 123 de la Constitución Política de los

Estados Unidos Mexicanos, en materia de justicia laboral.[118] Se reformaron el inciso d) de la fracción V del artículo 107; las fracciones XVIII, XIX, XX, XXI y el inciso b) de la fracción XXVII del artículo 123; se adicionaron la fracción XXII Bis y el inciso c) a la fracción XXXI del Apartado A del artículo 123, y se eliminó el último párrafo de la fracción XXXI del Apartado A del artículo 123 de la Constitución Federal, para quedar así:

> Artículo 107. ...
>
> I. a IV. ...
>
> V. ...
>
> a) a c) ...
>
> d) En materia laboral, cuando se reclamen resoluciones o sentencias definitivas que pongan fin al juicio dictadas por los tribunales laborales locales o federales o laudos del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje de los Trabajadores al Servicio del Estado y sus homólogos en las entidades federativas;
>
> ...
>
> VI. a XVIII. ...
>
> Artículo 123. ...
>
> ...

[118] http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5472965&fecha=24/02/2017 Consultado el 28 de abril de 2017.

A. ...

I. a XVII. ...

XVIII. Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital. En los servicios públicos será obligatorio para los trabajadores dar aviso, con diez días de anticipación, a los tribunales laborales, de la fecha señalada para la suspensión del trabajo. Las huelgas serán consideradas como ilícitas únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejerciera actos violentos contra las personas o las propiedades, o en caso de guerra, cuando aquéllos pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependan del Gobierno.

Cuando se trate de obtener la celebración de un contrato colectivo de trabajo se deberá acreditar que se cuenta con la representación de los trabajadores.

XIX. Los paros serán lícitos únicamente cuando el exceso de producción haga necesario suspender el trabajo para mantener los precios en un límite costeable, previa aprobación de los tribunales laborales.

XX. La resolución de las diferencias o los conflictos entre trabajadores y patrones estará a cargo de los tribunales laborales del Poder Judicial de la Federación o de las entidades federativas, cuyos integrantes serán designados atendiendo a lo dispuesto en los artículos 94, 97, 116 fracción III, y 122 Apartado A, fracción IV de esta Constitución, según corresponda, y deberán contar con capacidad y experiencia en materia laboral. Sus sentencias y resoluciones

deberán observar los principios de legalidad, imparcialidad, transparencia, autonomía e independencia.

Antes de acudir a los tribunales laborales, los trabajadores y patrones deberán asistir a la instancia conciliatoria correspondiente. En el orden local, la función conciliatoria estará a cargo de los Centros de Conciliación, especializados e imparciales que se instituyan en las entidades federativas. Dichos centros tendrán personalidad jurídica y patrimonio propios. Contarán con plena autonomía técnica, operativa, presupuestaria, de decisión y de gestión. Se regirán por los principios de certeza, independencia, legalidad, imparcialidad, confiabilidad, eficacia, objetividad, profesionalismo, transparencia y publicidad. Su integración y funcionamiento se determinará en las leyes locales.

La ley determinará el procedimiento que se deberá observar en la instancia conciliatoria. En todo caso, la etapa de conciliación consistirá en una sola audiencia obligatoria, con fecha y hora debidamente fijadas de manera expedita. Las subsecuentes audiencias de conciliación sólo se realizarán con el acuerdo de las partes en conflicto. La ley establecerá las reglas para que los convenios laborales adquieran condición de cosa juzgada, así como para su ejecución.

En el orden federal, la función conciliatoria estará a cargo de un organismo descentralizado. Al organismo descentralizado le corresponderá además, el registro de todos los contratos colectivos de trabajo y las organizaciones sindicales, así como todos los procesos administrativos relacionados.

El organismo descentralizado a que se refiere el párrafo anterior contará con personalidad jurídica y patrimonio propios, plena

autonomía técnica, operativa, presupuestaria, de decisión y de gestión. Se regirá por los principios de certeza, independencia, legalidad, imparcialidad, confiabilidad, eficacia, objetividad, profesionalismo, transparencia y publicidad. Su integración y funcionamiento se determinará en la ley de la materia.

Para la designación del titular del organismo descentralizado a que se refiere el párrafo anterior, el Ejecutivo Federal someterá una terna a consideración de la Cámara de Senadores, la cual previa comparecencia de las personas propuestas, realizará la designación correspondiente. La designación se hará por el voto de las dos terceras partes de los integrantes de la Cámara de Senadores presentes, dentro del improrrogable plazo de treinta días. Si la Cámara de Senadores no resolviere dentro de dicho plazo, ocupará el cargo aquél que, dentro de dicha terna, designe el Ejecutivo Federal.

En caso de que la Cámara de Senadores rechace la totalidad de la terna propuesta, el Ejecutivo Federal someterá una nueva, en los términos del párrafo anterior. Si esta segunda terna fuere rechazada, ocupará el cargo la persona que dentro de dicha terna designe el Ejecutivo Federal.

El nombramiento deberá recaer en una persona que tenga capacidad y experiencia en las materias de la competencia del organismo descentralizado; que no haya ocupado un cargo en algún partido político, ni haya sido candidato a ocupar un cargo público de elección popular en los tres años anteriores a la designación; y que goce de buena reputación y no haya sido condenado por delito doloso. Asimismo, deberá cumplir los requisitos que establezca la ley. Desempeñará su encargo por períodos de seis años y podrá ser reelecto por una sola ocasión. En caso de falta

absoluta, el sustituto será nombrado para concluir el periodo respectivo. Sólo podrá ser removido por causa grave en los términos del Título IV de esta Constitución y no podrá tener ningún otro empleo, cargo o comisión, con excepción de aquéllos en que actúen en representación del organismo y de los no remunerados en actividades docentes, científicas, culturales o de beneficencia.

XXI. Si el patrono se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a cumplir con la resolución, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto. Esta disposición no será aplicable en los casos de las acciones consignadas en la fracción siguiente. Si la negativa fuere de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo.

XXII. ...

XXII Bis. Los procedimientos y requisitos que establezca la ley para asegurar la libertad de negociación colectiva y los legítimos intereses de trabajadores y patrones, deberán garantizar, entre otros, los siguientes principios:

a) Representatividad de las organizaciones sindicales, y

b) Certeza en la firma, registro y depósito de los contratos colectivos de trabajo.

Para la resolución de conflictos entre sindicatos, la solicitud de celebración de un contrato colectivo de trabajo y la elección de dirigentes, el voto de los trabajadores será personal, libre y secreto. La ley garantizará el cumplimiento de estos principios. Con base en lo anterior, para la elección de dirigentes, los estatutos sindicales

podrán, de conformidad con lo dispuesto en la ley, fijar modalidades procedimentales aplicables a los respectivos procesos.

XXIII. a XXVI. ...

XXVII. ...

a) ...

b) Las que fijen un salario que no sea remunerador a juicio de los tribunales laborales.

c) a h) ...

XXVIII. a XXX. ...

XXXI. ...

a) y b) ...

c) Materias:

1. El registro de todos los contratos colectivos de trabajo y las organizaciones sindicales, así como todos los procesos administrativos relacionados;

2. La aplicación de las disposiciones de trabajo en los asuntos relativos a conflictos que afecten a dos o más entidades federativas;

3. Contratos colectivos que hayan sido declarados obligatorios en más de una entidad federativa;

4. Obligaciones patronales en materia educativa, en los términos de ley, y

> 5. Obligaciones de los patrones en materia de capacitación y adiestramiento de sus trabajadores, así como de seguridad e higiene en los centros de trabajo, para lo cual, las autoridades federales contarán con el auxilio de las estatales, cuando se trate de ramas o actividades de jurisdicción local, en los términos de la ley correspondiente.
>
> B. ...

En la Exposición de Motivos correspondiente se indicó que la justicia laboral funcionaba con problemas, porque sus instituciones y procesos se habían creado en una condición histórica que contrastaba "abismalmente con la que actualmente se vive". Desde la década de 1980, los conflictos individuales se habían incrementado; entre 1995 y 2015, más de 18 millones de personas se incorporaron a la población económicamente activa, y los conflictos individuales aumentaron 132%; todo esto derivó de cambios en los mercados de trabajo, debidos a la globalización y la reestructuración productiva, y a las transformaciones en la maduración democrática. Las instituciones de impartición de justicia laboral, fundadas a fines de la década de 1920,[119] se habían mantenido prácticamente intactas en cuanto a su estructura y sus procesos, por lo que habían quedado desfasadas frente a las necesidades y las expectativas del siglo XXI.

La iniciativa se dirigía a "acabar con todo espacio susceptible de prohijar inercias, vicios y prácticas que durante el desarrollo de un conflicto laboral dan lugar a la incertidumbre jurídica". Se indicó también que "una justicia laboral efectiva, pronta y expedita dará certeza jurídica a trabajadores y a

[119] De la Cueva, Mario, *op. cit.*, p. 529.

empleadores. Ello permitirá elevar tanto la productividad y la competitividad económica, así como la calidad de vida de las familias mexicanas".

En resumen, la iniciativa buscó reformar a fondo el derecho procesal del trabajo, a partir de tres premisas fundamentales:

1. Que la justicia laboral sea impartida en lo sucesivo por órganos del Poder Judicial de la Federación o de los poderes judiciales locales, según corresponda.

2. Replantear la función conciliatoria, de manera que constituya una instancia prejudicial a la cual deberán acudir trabajadores y patrones. Con esta medida se privilegia que los nuevos órganos de impartición de justicia laboral concentren su atención en las tareas jurisdiccionales, propias de su nueva responsabilidad. En tanto, la función conciliatoria estará a cargo de Centros de Conciliación especializados e imparciales, dotados de personalidad jurídica y patrimonio propios, además de que contarán con plena autonomía técnica, operativa, presupuestaria, de decisión y de gestión; serán organismos descentralizados. La iniciativa delinea el nuevo procedimiento que deberá observarse en la instancia conciliatoria, de manera que resulte eficaz para las partes. Al efecto, se propuso que esta etapa procesal constara de una sola audiencia obligatoria, con fecha y hora debidamente fijadas de manera expedita, y que las subsecuentes audiencias de conciliación sólo se realizaran con el acuerdo de las partes, por el tiempo que determinaran de común acuerdo.

3. Revisar el sistema de distribución de competencias entre las autoridades federales y locales. Así, para fortalecer el ejercicio de las libertades de negociación colectiva y de sindicación, se consideró necesario crear un organismo descentralizado de la Administración Pública Federal, que tuviera la facultad, entre otras, de atender el registro de todos los contratos colectivos de trabajo y de las organizaciones sindicales, así como todos los procesos administrativos inherentes a dichas materias. El organismo también tendría a su cargo la función conciliatoria en el orden federal.

El régimen transitorio previó las medidas pertinentes a adoptarse mientras se instituían e iniciaban operaciones los juzgados y tribunales laborales, los Centros de Conciliación y el organismo descentralizado señalado; a saber:

a) Las Juntas de Conciliación y Arbitraje, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social o las autoridades locales, según correspondiera, continuarían atendiendo los conflictos entre el capital y el trabajo, y sobre el registro de los contratos colectivos de trabajo y de organizaciones sindicales.

b) Los Tribunales Colegiados de Circuito continuarían conociendo de los amparos interpuestos en contra de laudos emitidos por las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

c) Los asuntos que estuvieren en trámite al iniciar sus funciones los juzgados o tribunales laborales, Centros de Conciliación y

el organismo descentralizado, se resolverían de conformidad con las disposiciones aplicables al momento de su inicio.

d) En su oportunidad, las autoridades competentes y las Juntas de Conciliación y Arbitraje, deberían transferir los procedimientos, expedientes y documentación que tuvieran bajo su atención o resguardo, a las nuevas instancias que se encargarán de resolver las diferencias y los conflictos entre trabajadores y patrones, así como al organismo que atenderá los asuntos relacionados con el registro de contratos colectivos de trabajo y organizaciones sindicales.

e) Se respetarían, conforme a la ley, los derechos de los trabajadores que actualmente se encargan de la atención de las diferencias o conflictos entre capital y trabajo, y sobre el registro de los contratos colectivos de trabajo y de organizaciones sindicales.

5. El Apartado B del Artículo 123 constitucional y la autonomía del Derecho Burocrático

La reforma constitucional de 1929, a la cual ya se aludió, preparó la desaparición de las leyes estatales respectivas, sustituyéndolas por una legislación federal; en el año señalado se recomendó la expedición de "una Ley de Servicio Civil", para establecer un régimen distinto al del contrato de trabajo entre particulares. La Ley Federal del Trabajo de 1931 había establecido, en su artículo 2o., que "Las relaciones entre el Estado y sus servidores se regirán por las leyes del servicio civil que se expidan".

En consecuencia, el 9 de abril de 1934 se expidió el Acuerdo Presidencial sobre Organización y Funcionamiento del Servicio Civil, que fue efímero, pues sólo rigió hasta noviembre del año citado. En 1938 se promulgó el Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión, abrogado por el que se publicó en el *Diario Oficial de la Federación* de 17 de abril de 1941; posteriormente, se incorporó a la Constitución una serie de principios básicos que ya constaban en el Estatuto últimamente indicado, y se adicionó el Apartado B al artículo 123 constitucional. La ley reglamentaria, de 1963, fue consecuente con los estatutos de 1938 y 1941.[120] En el ámbito local, los derechos laborales adquirieron rango constitucional en los artículos 115, fracción VIII, párrafo segundo, y 116, fracción VI de la Ley Suprema.[121]

En México, las relaciones laborales de los trabajadores al servicio del Estado han tenido evolución particular,[122] originando instituciones y procedimientos jurídicos singulares, que aunque se inscriban en las luchas típicas

120 Ricord, Humberto E., "El derecho burocrático mexicano. Materias que lo integran", en *Boletín Mexicano de Derecho Comparado*, Nueva Serie, Año V, núm. 13-14, enero-agosto de 1972, pp. 90-91. García Ramírez, Sergio y Erika Uribe, *Derechos de los servidores públicos*, 4a. ed., México, UNAM/INEHRM/Secretaría de Cultura/INAP, 2016, p. 3.

121 Quintana Roldán, Carlos F., *op. cit.*, p. 46. Véase también la tesis P. XXV/98, de rubro: "ORGANISMOS DESCENTRALIZADOS DE CARÁCTER LOCAL. SUS RELACIONES LABORALES SE RIGEN POR EL APARTADO A DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL". *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Novena Época, t. VII, abril de 1998, p. 122. Registro: 196539.

122 "Desde siempre en nuestro país han existido relaciones de trabajo entre las autoridades y sus empleados. Si bien existía la facultad discrecional del Ejecutivo de designar o remover a sus subordinados, esto se derivaba de una institución jurídica: el patronato que consistía en la facultad del soberano, no solo para proveer todos los empleos civiles y militares, sino inclusive 'presentar para todos los obispados y para todas las dignidades y beneficios eclesiásticos del real patronato, a propuesta del Consejo de Estado'." Remolina Roqueñí, Felipe, *El derecho burocrático en México*, t. I, México, SEGOB/Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, 2006, p. 15.

de los trabajadores mexicanos por lograr mejores condiciones de vida para ellos y sus familias, también tienen connotaciones específicas.[123]

El Derecho Burocrático es una disciplina autónoma del Derecho Social, que regula los derechos y las obligaciones laborales que surgen entre el Estado y sus servidores, y que establece las bases de justicia para equilibrar el disfrute de las garantías sociales por parte de los servidores públicos,[124] con el ejercicio y el cumplimiento de las funciones que corresponde atender al Estado. En cuanto a la naturaleza de esta disciplina, se ha resuelto académicamente que son tres posturas las que tratan de dilucidar la cuestión: la primera la asimila al Derecho Administrativo, mientras que la segunda la subsume en el Derecho General del Trabajo, y una tercera afirma que es una rama autónoma del Derecho Social.[125]

Es verdad que hay un vínculo evidente entre el Derecho Burocrático y el administrativo, pero también es cierto que el objeto de estudio de ambas ramas, así como sus fines y el enfoque desde el cual tratan sus respectivas doctrinas y estructuran sus instituciones, son disímbolas, de ahí que, dada la evolución de la normativa del Derecho Burocrático nacional, sea inexacto pretender subsumir el uno en el otro. Por lo que hace a las posturas que consideran a esta rama como un apartado especial del Derecho del Trabajo, se trata de una corriente teórica según la cual, una vez fijadas las bases jurídicas del trabajo en el artículo 123 constitucional,

123 Quintana Roldán, Carlos F., *op. cit.*, p. 46, Ricord, Humberto E., *op. cit.*, pp. 91-92.

124 Servidor público es quien presta sus servicios al Estado para atender alguna de las atribuciones, funciones o tareas legalmente asignadas a aquél. Este concepto cobró relevancia a partir de 1982, cuando fue ampliamente reformado el Título Cuarto de la Constitución Federal y se expidió la Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos. García Ramírez, Sergio y Erika Uribe, *op. cit.*, p. 5.

125 Quintana Roldán, Carlos F., *op. cit.*, p. 48.

dicho precepto incluía *toda relación laboral*, independientemente de a quién se prestara, ya fuera a particulares o al Estado. Frente a esto, otros autores consideraron que el Constituyente originario no incluyó a los trabajadores del Estado dentro de las garantías protectoras del texto original del artículo 123, sobre la base de que, en los albores del siglo XX, tal vinculación se consideraba exclusivamente bajo la perspectiva del Derecho Administrativo.[126]

Sin embargo, otra corriente teórica entiende al Derecho Burocrático como una rama autónoma de la ciencia jurídica. Si bien dicha disciplina está relacionada íntimamente con el Derecho Administrativo y con el Derecho del Trabajo, ello no basta para considerarla parte de ellas, sino que configura una disciplina distinta dentro del conocimiento jurídico, con sus propias características, historia y metodología. En efecto, el Derecho Burocrático cuenta con instituciones, doctrinas y métodos que le dan identidad propia,[127] lo cual deriva en autonomía científica homóloga a la de otras materias, como el Derecho Civil, el penal o el administrativo. El objeto fundamental del Derecho Burocrático es entender y explicar el marco jurídico aplicable a las relaciones de trabajo entre el Estado-patrón y sus servidores, así como sus características y las consecuencias a que pueden dar lugar.[128]

Más importante aún, en los planos axiológico y teleológico el Derecho Burocrático, al igual que el Derecho en su conjunto, persigue el orden

126 *Ibidem*, pp. 49-51.

127 Un dato importante para diferenciar el Derecho Burocrático del laboral es el "nombramiento", acto jurídico por medio del cual se designa a una persona como servidor público para el cumplimiento de ciertas funciones, servicios o actividades. García Ramírez, Sergio y Erika Uribe, *op. cit.*, p. 5.

128 Quintana Roldán, Carlos F., *op. cit.*, pp. 52-54.

social, el bien común y la solución justa de conflictos. Pero, a diferencia del Derecho Laboral, el burocrático no tiene como fin el logro del equilibrio entre los factores de la producción, evitando así la exacerbación de la lucha de clases, situación impensable en el Derecho Burocrático, pues el Estado no busca lucro alguno en su funcionamiento, sino que su actividad se explica en función de las tareas de servicio público y en la atención eficaz de las necesidades colectivas de los integrantes de la sociedad, como lo establecen la Constitución Federal y las leyes.[129]

La autonomía del Derecho Burocrático ha sido reconocida en la jurisprudencia, como lo demuestra la siguiente tesis:[130]

> TRABAJADORES DE CONFIANZA AL SERVICIO DEL ESTADO. ORIGEN HISTÓRICO DE LOS CATÁLOGOS DE PUESTOS EN LOS ORDENAMIENTOS BUROCRÁTICOS. El Derecho Burocrático se perfila como rama autónoma que evoluciona a partir del administrativo y tiende a asemejarse al laboral; al excluirse a los empleados públicos de la regulación de la Ley Federal del Trabajo de mil novecientos treinta y uno, surgieron intentos de normatividad propia que cristalizaron hasta el año de mil novecientos treinta y ocho al promulgarse el Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión, que fue emulado por diversas legislaciones locales, le sucedió otro estatuto en el año de mil novecientos cuarenta y uno y hasta mil novecientos sesenta se adicionó el artículo 123 constitucional por un apartado B en que se reguló lo relativo a la relación de los Poderes de la Unión y del Gobierno del Distrito Federal con sus servidores;

129 *Ibidem*, p. 55.

130 Tesis 2a./J. 31/98, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Novena Época, t. VII, mayo de 1998, p. 581. Registro: 196229.

en mil novecientos sesenta y tres se expidió su ley reglamentaria. Los ordenamientos estatutarios burocráticos encuentran origen en la exclusión de los empleados públicos de la reglamentación de la materia de trabajo entre particulares, como ordenamientos encargados de regular una relación de servicio que surgió del derecho administrativo y no laboral. Se trató entonces de regulaciones que se desarrollaron a partir de la recopilación de los antecedentes aislados que existían sobre el servicio público, como acuerdos presidenciales, circulares y algunos intentos de reglamentación del artículo 89 fracción II de la Constitución Federal, que establece las facultades del Ejecutivo para el libre nombramiento y remoción de los empleados públicos, cuyo nombramiento no esté determinado de otro modo en las leyes, por ello es que a diferencia del sistema de la Ley Federal del Trabajo que atiende a la naturaleza de la función desempeñada por el trabajador en cargos de inspección, vigilancia, administración y fiscalización y no a la denominación que se dé al puesto, desde el origen de la materia se ha atendido al sistema de catálogo para distinguir entre los trabajadores que cuentan con la protección del artículo 123 apartado B de la Constitución Federal y sus leyes reglamentarias a nivel federal y local y aquellos que siguen sujetos a la facultad de libre nombramiento y remoción mencionada.

Estos *Temas selectos de derecho laboral* se refieren al Derecho del Trabajo, según el concepto que se brindará en el siguiente capítulo, y no al Derecho Burocrático, justamente por su autonomía, de modo que sólo se harán algunas referencias a la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, a la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado,[131] y al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.[132]

[131] Véase *infra*, p. 114.
[132] Véase *infra*, p. 247.

González Blanco señaló que existen dos tendencias fundamentales respecto de la manera de concebir al Derecho del Trabajo. Una puede denominarse tesis subjetiva, y otra, tesis objetiva. De acuerdo con la tesis subjetiva, el Derecho del Trabajo es una disciplina jurídica cuya finalidad es tutelar y garantizar los derechos de la clase trabajadora; esta tesis fue aceptada por los primeros que se dedicaron al estudio de esta disciplina, y tiene a su favor el hecho de referirse a su objeto o propósito inicial, que fue proteger al obrero. Por su lado, la tesis objetiva sostiene que el Derecho del Trabajo es una reglamentación jurídica existente entre el trabajador y el empresario. Esta postura considera las ideas que revalorizan el interés nacional de la producción por encima de los intereses estrictamente particulares, es decir, los intereses del trabajador y del patrón.[133]

En concreto, González Blanco estima que por Derecho del Trabajo "se debe entender el conjunto de normas

[133] González Blanco, Salomón, *op. cit.*, p. 4.

jurídicas destinadas a regular toda aquella actividad laboral frente a los dadores de trabajo (empleadores), agregando aspectos que crean vinculaciones de las personas mencionadas entre las asociaciones profesionales y el Estado".[134]

Trueba Urbina define al Derecho del Trabajo como "el conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales e intelectuales, para la realización de su destino histórico: socializar la vida humana".[135]

Néstor de Buen Lozano dice que "Derecho del Trabajo es un conjunto de normas relativas a las relaciones que directa o indirectamente derivan de la prestación libre, subordinada y remunerada, de servicios personales, y cuya función es producir el equilibrio de los factores en juego mediante la realización de la justicia social".[136]

Gómez Aranda considera que el Derecho del Trabajo "es el conjunto de normas jurídicas que regulan las relaciones obrero patronal, individual y colectivo, que tienen por objeto conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones de trabajo".[137]

Adolfo N. Balbín señala que el Derecho del Trabajo "es la rama de las ciencias jurídicas que estudia el fenómeno social del trabajo subordinado,

---

134 *Ibidem*, p. 5.

135 Trueba Urbina, Alberto, *Derecho social mexicano*, México, Porrúa, 1978, p. 345.

136 *Derecho del trabajo I*, México, Porrúa, 2000, p. 131. Citado por Gómez Aranda, Rodolfo, *Derecho laboral I*, México, Red Tercer Milenio, 2012, p. 11.

137 Gómez Aranda, Rodolfo, *op. cit.*, p. 12

en el marco de un sistema económico que le sirve de fundamento y justificación (capitalismo) y cuyos protagonistas básicos son un trabajador y un empleador (relación individual del trabajo) y el sindicato o asociación sindical (relación colectiva de trabajo)".[138]

Rafael Alfonso Guzmán define el Derecho del Trabajo como el conjunto de preceptos de orden público regulador de las relaciones jurídicas que tienen por causa el trabajo por cuenta y bajo la dependencia ajena, con objeto de garantizar a quien lo ejecuta su pleno desarrollo como persona humana, y a la comunidad la efectiva integración del individuo en el cuerpo social y la regularización de los conflictos entre los sujetos de esas relaciones.[139]

César Augusto Carballo Mena afirma que el Derecho del Trabajo comprende un conjunto de normas jurídicas tendentes a regular las relaciones (en clave individual o colectiva), derivadas de la prestación personal de servicios por cuenta ajena y bajo dependencia de otro.[140]

En todo caso, y de acuerdo con el Segundo Tribunal Colegiado en Materias Civil y de Trabajo del Décimo Séptimo Circuito, es principio general en materia laboral que, "salvo prueba en contrario, toda prestación de servicios queda comprendida en el ámbito del derecho de trabajo y debe regirse por las disposiciones de la ley respectiva". El artículo 20 de la Ley

138 Balbín, Adolfo N., "El concepto de derecho del trabajo", en *Revista Anales de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales*, UNLP, 2015, p. 359.

139 Alfonso Guzmán, Rafael, *Nueva didáctica del derecho del trabajo*, 12a. ed., 2001, pp. 9-24. Citado por Bencomo E., Tania Z., *op. cit.*, p. 54.

140 Carballo M., César A., *Aproximación crítica a la doctrina laboral del TSJ*, Universidad Católica Andrés Bello, 2003. Citado por Bencomo E., Tania Z., *op. cit.*, pp. 54-55.

Federal del Trabajo señala claramente que, donde haya una prestación de trabajo subordinado, existe la presunción legal de tratarse de una relación de trabajo, a la cual se aplicará la legislación laboral.[141]

Néstor de Buen sostiene que la definición de Derecho del Trabajo involucra una serie de elementos; a saber:[142]

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

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

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

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

e) El Derecho del Trabajo, como disciplina jurídica, está integrado fundamentalmente, pero no exclusivamente, por normas sociales.

[141] Tesis XVII.2o.C.T.11 L, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Novena Época, t. XIX, junio de 2004, p. 1466. Registro: 181287.

[142] *Derecho del trabajo I*, *op. cit.*, p. 46. Citado por Gómez Aranda, Rodolfo, *op. cit.*, pp. 12-13.

f) El Derecho del Trabajo es autónomo, especial y normal.

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

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

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

j) En el caso actual del Derecho Laboral mexicano, impacta el desarrollo económico del país.

Luego de las consideraciones doctrinales, jurisprudenciales y legales que anteceden, es posible aventurar el siguiente concepto de Derecho del Trabajo: *es el conjunto de normas de orden público que regulan la prestación libre y subordinada de servicios de un trabajador a un patrón, a cambio de contraprestaciones cuya principal manifestación es el salario, y en el marco del respeto a los derechos humanos, en la inteligencia de que toda controversia, individual o colectiva, derivada de la relación laboral será dirimida por*

autoridades competentes, a fin de mantener la relación obrero-patronal en condiciones que garanticen el progreso social al que tienden.

Es necesario explicar los elementos integrantes de la definición propuesta:

1. **Conjunto de normas de orden público:** esto quiere decir que las estipulaciones reguladoras del Derecho Laboral propenden al desarrollo armónico de la sociedad, así como al funcionamiento adecuado de las instituciones que, en el caso concreto, velan por la eficacia de la normativa laboral.

2. **Prestación libre y subordinada de servicios a cambio de contraprestaciones:** la relación de trabajo siempre entraña una subordinación de quien labora y quien posee los medios de producción; es decir, entre un trabajador y un patrón. El trabajador presta sus servicios con pleno consentimiento, a menos que la autoridad judicial le imponga un trabajo como pena, tal como señala el tercer párrafo del artículo 5o. constitucional. La retribución fundamental es el salario, entendido como la cantidad de dinero que el trabajador recibe como compensación por sus labores, y que debe ser justo; sin embargo, hay otras prestaciones, como las relativas a la seguridad social y el reparto de utilidades.

3. **En el marco del respeto a los derechos humanos:** el derecho al trabajo es uno de los múltiples derechos reconocidos no sólo por la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, sino también por instrumentos internacionales,

además de que tanto trabajadores como patrones gozan de todo derecho humano, que, al tenor del artículo 1o. constitucional, debe ser protegido y garantizado por toda autoridad.

4. **Toda controversia derivada de la relación laboral será resuelta por autoridades competentes:** los conflictos de trabajo se someten a la consideración de órganos competentes para resolverlos, fundamentalmente las Juntas de Conciliación y Arbitraje, órganos no jurisdiccionales que serán suplantados por tribunales jurisdiccionales y por un órgano conciliador descentralizado, según las reformas que sufrió la Constitución Federal en 2017.

5. **Mantener la relación obrero-patronal en condiciones que garanticen el progreso social:** sin estabilidad en las relaciones obrero-patronales, difícilmente se consiguen el desarrollo y la justicia sociales al que aquéllas aspiran, pues los factores de la producción se arriesgan a no convertirse en los bienes y servicios necesarios para el avance de las comunidades humanas.

1. Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y Ley Federal del Trabajo

El Derecho del Trabajo mexicano está regulado, fundamentalmente, por el artículo 123, Apartado A, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y por su ley reglamentaria, la Ley Federal del Trabajo. El Apartado B del artículo citado se refiere a los trabajadores al servicio del Estado.

Del artículo 123 constitucional surge la naturaleza del Derecho del Trabajo: respeto al trabajo, afirmación de la dignidad personal del trabajador, defensa y superación de la clase proletaria, apertura a las posibilidades de una vida decorosa para el trabajador. La finalidad del derecho laboral es elevar las condiciones de vida del trabajador y contribuir a un orden social justo.[143]

[143] *Ibidem*, p. 25.

La aplicación de la Ley Federal del Trabajo corresponde a las autoridades federales y a las locales conforme a una distribución de competencias: los casos señalados en el artículo 527 de dicho ordenamiento competen a las autoridades federales, mientras que los asuntos no comprendidos en dicho numeral corresponden a las autoridades de las entidades federativas.

El artículo mencionado dispone:

> Artículo 527. La aplicación de las normas de trabajo corresponde a las autoridades federales, cuando se trate de:
>
> I. Ramas industriales y de servicios:
>
> 1. Textil;
>
> 2. Eléctrica;
>
> 3. Cinematográfica;
>
> 4. Hulera;
>
> 5. Azucarera;
>
> 6. Minera;
>
> 7. Metalúrgica y siderúrgica, abarcando la explotación de los minerales básicos, el beneficio y la fundición de los mismos, así como la obtención de hierro metálico y acero a todas sus formas y ligas y los productos laminados de los mismos;
>
> 8. De hidrocarburos;

9. Petroquímica;

10. Cementera;

11. Calera;

12. Automotriz, incluyendo autopartes mecánicas o eléctricas;

13. Química, incluyendo la química farmacéutica y medicamentos;

14. De celulosa y papel;

15. De aceites y grasas vegetales;

16. Productora de alimentos, abarcando exclusivamente la fabricación de los que sean empacados, enlatados o envasados o que se destinen a ello;

17. Elaboradora de bebidas que sean envasadas o enlatadas o que se destinen a ello;

18. Ferrocarrilera;

19. Maderera básica que comprende la producción de aserradero y la fabricación de triplay o aglutinados de madera;

20. Vidriera, exclusivamente por lo que toca a la fabricación de vidrio plano, liso o labrado o de envases de vidrio;

21. Tabacalera, que comprende el beneficio o fabricación de productos de tabaco; y

22. Servicios de banca y crédito.

II. Empresas:

1. Aquéllas que sean administradas en forma directa o descentralizada por el Gobierno Federal;

2. Aquellas que actúen en virtud de un contrato, o concesión federal y las industrias que les sean conexas. Para los efectos de esta disposición, se considera que actúan bajo concesión federal aquellas empresas que tengan por objeto la administración y explotación de servicios públicos o bienes del Estado en forma regular y continua, para la satisfacción del interés colectivo, a través de cualquier acto administrativo emitido por el gobierno federal, y

3. Aquéllas que ejecuten trabajos en zonas federales o que se encuentren bajo jurisdicción federal, en las aguas territoriales o en las comprendidas en la zona económica exclusiva de la Nación.

También corresponderá a las autoridades federales la aplicación de las normas de trabajo en los asuntos relativos a conflictos que afecten a dos o más Entidades Federativas; contratos colectivos que hayan sido declarados obligatorios en más de una Entidad Federativa; y, obligaciones patronales en las materias de capacitación y adiestramiento de sus trabajadores y de seguridad e higiene en los centros de trabajo.

2. Ley del Seguro Social

Otra norma laboral relevante es la Ley del Seguro Social, cuyo artículo 2o. establece:

Artículo 2. La seguridad social tiene por finalidad garantizar el derecho a la salud, la asistencia médica, la protección de los medios

de subsistencia y los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo, así como el otorgamiento de una pensión que, en su caso y previo cumplimiento de los requisitos legales, será garantizada por el Estado.

3. Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado

Por otra parte, la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado es reglamentaria del Apartado B del artículo 123 constitucional, cuyos artículos 1o. y 2o. cabe citar:

> Artículo 1o. La presente Ley es de observancia general para los titulares y trabajadores de las dependencias de los Poderes de la Unión, del Gobierno del Distrito Federal, de las Instituciones que a continuación se enumeran: Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, Juntas Federales de Mejoras Materiales, Instituto Nacional de la Vivienda, Lotería Nacional, Instituto Nacional de Protección a la Infancia, Instituto Nacional Indigenista, Comisión Nacional Bancaria y de Seguros, Comisión Nacional de Valores, Comisión de Tarifas de Electricidad y Gas, Centro Materno-Infantil Maximino Avila Camacho y Hospital Infantil; así como de los otros organismos descentralizados, similares a los anteriores que tengan a su cargo función de servicios públicos.
>
> Artículo 2o. Para los efectos de esta ley, la relación jurídica de trabajo se entiende establecida entre los titulares de las dependencias e instituciones citadas y los trabajadores de base a su servicio. En el Poder Legislativo los órganos competentes de cada Cámara asumirán dicha relación.

El artículo 11 dispone que la Ley Federal del Trabajo, entre otras, sea de aplicación supletoria a este ordenamiento.

4. Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado

Por otro lado, la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado señala en su artículo 1:

> Artículo 1. La presente Ley es de orden público, de interés social y de observancia en toda la República, y se aplicará a las Dependencias, Entidades, Trabajadores al servicio civil, Pensionados y Familiares Derechohabientes, de:
>
> I. La Presidencia de la República, las Dependencias y Entidades de la Administración Pública Federal, incluyendo al propio Instituto;
>
> II. Ambas cámaras del Congreso de la Unión, incluidos los diputados y senadores, así como los Trabajadores de la Entidad de Fiscalización Superior de la Federación;
>
> III. El Poder Judicial de la Federación, incluyendo a los ministros de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, magistrados y jueces, así como consejeros del Consejo de la Judicatura Federal;
>
> IV. La Procuraduría General de la República;
>
> V. Los órganos jurisdiccionales autónomos;
>
> VI. Los órganos con autonomía por disposición constitucional;
>
> VII. El Gobierno del Distrito Federal, sus órganos político administrativos, sus órganos autónomos, sus Dependencias y Entidades, la

Asamblea Legislativa del Distrito Federal, incluyendo sus diputados, y el órgano judicial del Distrito Federal, incluyendo magistrados, jueces y miembros del Consejo de la Judicatura del Distrito Federal, conforme a su normatividad específica y con base en los convenios que celebren con el Instituto, y

VIII. Los gobiernos de las demás Entidades Federativas de la República, los poderes legislativos y judiciales locales, las administraciones públicas municipales, y sus Trabajadores, en aquellos casos en que celebren convenios con el Instituto en los términos de esta Ley.

5. Ley General de Salud

En el artículo 128 de la Ley General de Salud se prevé:

Artículo 128. El trabajo o las actividades sean comerciales, industriales, profesionales o de otra índole, se ajustarán, por lo que a la protección de la salud se refiere, a las normas que al efecto dicten las autoridades sanitarias, de conformidad con esta Ley y demás disposiciones legales sobre salud ocupacional.

Cuando dicho trabajo y actividades se realicen en centros de trabajo cuyas relaciones laborales estén sujetas al apartado "A" del artículo 123 Constitucional, las autoridades sanitarias se coordinarán con las laborales para la expedición de las normas respectivas.

6. Ley General del Equilibrio Ecológico y la Protección al Ambiente

Los artículos 147 y 147 BIS de la Ley General del Equilibrio Ecológico y la Protección al Ambiente aluden a las actividades altamente riesgosas:

> Artículo 147. La realización de actividades industriales, comerciales o de servicios altamente riesgosas, se llevarán a cabo con apego a lo dispuesto por esta Ley, las disposiciones reglamentarias que de ella emanen y las normas oficiales mexicanas a que se refiere el artículo anterior.
>
> Quienes realicen actividades altamente riesgosas, en los términos del Reglamento correspondiente, deberán formular y presentar a la Secretaría un estudio de riesgo ambiental, así como someter a la aprobación de dicha dependencia y de las Secretarías de Gobernación, de Energía, de Comercio y Fomento Industrial, de Salud, y del Trabajo y Previsión Social, los programas para la prevención de accidentes en la realización de tales actividades, que puedan causar graves desequilibrios ecológicos.
>
> Artículo 147 BIS. Quienes realicen actividades altamente riesgosas, en los términos del Reglamento correspondiente, deberán contar con un seguro de riesgo ambiental. Para tal fin, la Secretaría con aprobación de las Secretarías de Gobernación, de Energía, de Economía, de Salud, y del Trabajo y Previsión Social integrará un Sistema Nacional de Seguros de Riesgo Ambiental.

7. Reglamento de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente en el Trabajo del Sector Público Federal

Los artículos 1, 4, 5 y 6 del Reglamento de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente en el Trabajo del Sector Público Federal determinan:

> Artículo 1. El presente Reglamento es de orden público e interés social, y tiene por objeto establecer las medidas obligatorias que se deben llevar a cabo en las Dependencias y Entidades de la

Administración Pública Federal, encaminadas a prevenir accidentes y enfermedades de trabajo, a mejorar las condiciones de seguridad e higiene en el ámbito laboral y a propiciar un medio ambiente adecuado para los trabajadores, así como regular las atribuciones del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado en dichas materias.

Artículo 4. El Instituto, las Dependencias y Entidades, las Comisiones y los órganos de consulta de seguridad, higiene y medio ambiente en el trabajo, deberán en todo momento fomentar las políticas de equidad de género en la aplicación de las disposiciones del Reglamento.

Artículo 5. El Instituto promoverá la asesoría y orientación para el debido cumplimiento de la normatividad en materia de seguridad, higiene y medio ambiente en el trabajo.

Artículo 6. Las Dependencias y Entidades deberán informar a los trabajadores respecto de los riesgos relacionados con la actividad laboral específica que desarrollen y sobre la incidencia de accidentes, así como de aquellos que se presenten por razón de género y equidad, y de los que impliquen el uso o exposición a los contaminantes del medio ambiente laboral. Asimismo, deberán capacitarlos respecto de las medidas y programas para su prevención y control, de conformidad con las disposiciones del Reglamento y las recomendaciones que se emitan en la materia.

8. Ley General de Cambio Climático

El artículo 34, fracción II, incisos e) y g), y fracción VI, inciso c) de la Ley General de Cambio Climático, publicada en el *Diario Oficial de la Federación* el 6 de junio de 2012, disponen:

> Artículo 34. Para reducir las emisiones, las dependencias y entidades de la administración pública federal, las Entidades Federativas y los Municipios, en el ámbito de su competencia, promoverán el diseño y la elaboración de políticas y acciones de mitigación asociadas a los sectores correspondientes, considerando las disposiciones siguientes:
>
> (…)
>
> II. Reducción de emisiones en el Sector Transporte:
>
> e) Establecer programas que promuevan el trabajo de oficina en casa, cuidando aspectos de confidencialidad, a fin de reducir desplazamientos y servicios de los trabajadores.
>
> g) Desarrollar instrumentos económicos para que las empresas otorguen el servicio de transporte colectivo a sus trabajadores hacia los centros de trabajo, a fin de reducir el uso del automóvil.
>
> (…)
>
> VI. Educación y cambios de patrones de conducta, consumo y producción:
>
> c) Incentivar y reconocer a las empresas e instituciones que propicien que sus trabajadores y empleados tengan domicilio cercano a los centros de trabajo, consumo, educación y entretenimiento, así como el establecimiento de jornadas de trabajo continuas.

9. Normas Oficiales Mexicanas en Materia de Seguridad e Higiene

Los artículos 38, fracción II, 40, fracción VII, y 43 al 47 de la Ley Federal sobre Metrología y Normalización determinan la competencia de las

dependencias para expedir las normas oficiales mexicanas relacionadas con sus atribuciones; tales normas establecen, entre otras materias, las condiciones de salud, seguridad e higiene que deberán observarse en los centros de trabajo, así como el proceso de elaboración, modificación y publicación de tales condiciones.[144]

Las normas oficiales mexicanas emitidas por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social determinan las condiciones mínimas necesarias para prevenir riesgos de trabajo, y se destinan a la atención de factores de riesgo a los que pueden estar expuestos los trabajadores.

Actualmente hay 43 normas oficiales mexicanas vigentes en materia de seguridad y salud en el trabajo.[145] Su aplicación es obligatoria en todo el territorio nacional.

10. Convenios ratificados por México con la Organización Internacional del Trabajo (OIT)

El 12 de septiembre de 1931, México ingresó a la Organización Internacional del Trabajo (OIT);[146] ha ratificado 78 de los 188 convenios adoptados por dicho organismo;[147] entre éstos cabe señalar los siguientes:[148]

144 "Marco normativo de seguridad y salud en el trabajo", en http://asinom.stps.gob.mx:8145/Centro/CentroMarcoNormativo.aspx. Consultado el 18 de mayo de 2017.

145 "Clasificación de las Normas Oficiales Mexicanas en Materia de Seguridad y Salud en el Trabajo", en http://stps.jalisco.gob.mx/sites/stps.jalisco.gob.mx/files/clasificacion_de_las_normas_0.pdf. Consultado el 18 de mayo de 2017.

146 *Cfr.* Herrera León, Fabián, "México y la Organización Internacional del Trabajo: los orígenes de una relación, 1919-1931", en *Foro Internacional*, vol. LI, núm. 2, 2011, pp. 336-355.

147 "Convenios ratificados por México", en http://www.ilo.org/global/docs/WCMS_209748/lang--es/index.htm. Consultado el 18 de mayo de 2017.

148 "Ratificaciones de México", en http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:11200:0::NO:11200:P11200_COUNTRY_ID:102764. Consultado el 18 de mayo de 2017.

a) Convenio 115. Sobre la protección contra las radiaciones (1960)
b) Convenio 120. Sobre la higiene (comercio y oficinas) (1964)
c) Convenio 155. Sobre seguridad y salud de los trabajadores (1981)
d) Convenio 160. Sobre estadísticas del trabajo (1985)
e) Convenio 161. Sobre los servicios de salud en el trabajo (1985)
f) Convenio 167. Sobre seguridad y salud en la construcción (1988)
g) Convenio 173. Sobre la protección de los créditos laborales en caso de insolvencia del empleador (1992)

11. Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte

El 14 de septiembre de 1993 se firmó en las ciudades de México, Ottawa y Washington, D.C., el Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte (ACLAN) entre el gobierno de los Estados Unidos Mexicanos, el de Canadá y el de los Estados Unidos de América; fue uno de los dos acuerdos paralelos —el segundo es en materia ecológica— del Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN).[149] Entró en vigor el 1 de enero de 1994; consta de 55 artículos divididos en siete partes, así como de siete anexos y un preámbulo. Tiene siete objetivos:[150]

1. Mejorar las condiciones de trabajo.
2. Promover los principios laborales acordados.

[149] Lara Sáenz, Leoncio, "El Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte", en Witker Velázquez, Jorge Alberto (coord.), *El Tratado de Libre Comercio de América del Norte. Evaluación jurídica: diez años después*, México, UNAM, 2005, p. 445.

[150] Hernández Martínez, Alfredo, "El Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte (ACLAN): negociación, contenido y perspectivas", pp. 35-37. https://revistadigital.sre.gob.mx/images/stories/numeros/n46/hernandezm.pdf. Consultado el 18 de mayo de 2017.

3. Estimular la cooperación sobre productividad y calidad.
4. Intercambiar información y fomentar publicaciones, estadísticas y estudios conjuntos.
5. Proseguir la cooperación en materia laboral.
6. Fomentar la aplicación de la legislación laboral.
7. Promover la transparencia en la administración de la legislación laboral.

El Derecho del Trabajo se clasifica para su estudio en: 1. Derecho Individual del Trabajo; 2. Derecho Colectivo del Trabajo; 3. Derecho de la Seguridad Social; y 4. Derecho Procesal del Trabajo.[151]

1. Derecho Individual del Trabajo

El Derecho Individual del Trabajo es el conjunto de normas que regulan la relación individual de trabajo entre un sujeto, llamado trabajador, y otro denominado patrón. En sentido histórico se habla, respectivamente, del dueño de la fuerza de trabajo y del dueño de los medios de producción.[152] El Derecho Individual del Trabajo tiene como objeto regular las condiciones individuales del contrato de trabajo, que según el artículo 20 de la ley reglamentaria "es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a

151 Gómez Aranda, Rodolfo, *op. cit.*, pp. 20-23.
152 Barajas Montes de Oca, Santiago, *Derecho del trabajo*, México, UNAM, 1990, pp. 7-9.

otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario". La existencia, tanto de la relación de trabajo como del contrato, se presume, como lo señala el artículo 21 del propio ordenamiento.

El factor constante que aparece en los diversos conceptos de contrato y de contrato de trabajo es el acuerdo de voluntades, en el último caso del trabajador y del patrón, pudiendo tal acuerdo manifestarse expresa o tácitamente. En este último argumento descansa la defensa del contractualismo, pues ante las consideraciones que desvirtúan la manifestación de voluntad, específicamente del patrón, se sostiene que dicha voluntad puede no ser expresa, pero sí tácita. Aunque la voluntad patronal no esté plasmada por escrito, puede haberse manifestado de manera verbal. En muchos casos, el vínculo laboral no puede considerarse de naturaleza contractual, al menos en el sentido tradicional del Derecho Civil, pues la voluntad patronal no está manifestada clara y libremente. Sin embargo, en otros casos, tanto el establecimiento del vínculo laboral como la determinación de su contenido, sí son producto de un acuerdo de voluntades que puede ser expreso y libre, de modo que debe considerarse un acierto del legislador haber plasmado, en la Ley Federal del Trabajo vigente, tanto la figura de la relación como la del contrato de trabajo, dando a ambos los mismos efectos en el artículo 20.[153]

Las características de las relaciones individuales de trabajo son:

---

153 Marquet Guerrero, Porfirio, "El contrato y la relación de trabajo", en Kurczyn Villalobos, Patricia y Carlos Alberto Puig Hernández (coords.), *Estudios jurídicos en homenaje al doctor Néstor de Buen Lozano*, México, UNAM, 2003, pp. 520-521.

1. Son sujetos de la relación individual el trabajador y el patrón.

2. Se busca tutelar un interés concreto del individuo, cuando se presenten cuestiones jurídicas a dirimir, ya que se trata de aplicar una norma preexistente.

3. El contenido de la relación individual es esencialmente contractual, con obligaciones tanto para el trabajador como para el patrón, contraídas sin afectar los derechos mínimos establecidos en la ley.

4. La relación individual tiene como finalidad el intercambio económico de trabajo.

2. Derecho Colectivo del Trabajo

En cuanto al Derecho Colectivo del trabajo, Euquerio Guerrero señaló: "El derecho colectivo, o también llamado derecho sindical, surge por la incipiente necesidad de protección de las masas proletarias. Que históricamente se han encontrado en desigualdad con el dueño de los medios de producción."[154] Por su parte, Mario de la Cueva expuso: "El derecho colectivo del trabajo es el estatuto de una clase social que garantiza la creación, existencia y acción libres de las asociaciones de trabajadores para la conquista del bienestar, presente y futuro de sus miembros y de una sociedad nueva en el mañana, que será la República del Trabajo."[155]

[154] Guerrero, Euquerio, *Derecho laboral*, 2003, p. 19. Citado por Gómez Aranda, Rodolfo, *op. cit.*, p. 21.
[155] De la Cueva, Mario, *op. cit.*, p. 213.

Se convierte en un correctivo de la situación de inferioridad del trabajador frente al patrón y busca conseguir el equilibrio, al colocar a los trabajadores ante el patrón o patrones en igualdad para el acuerdo de las condiciones. Considera lícito el empleo de medios de acción directa como el contrato colectivo de trabajo, el contrato-ley[156] y el sindicato propiamente dicho. Además, propicia la solución de los conflictos de intereses colectivos de manera pacífica para la obtención de un estado de armonía laboral.[157]

Igualmente, acepta la presencia de una nueva fuente del derecho: el contrato colectivo de trabajo, que es "el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos".[158] Así, el Derecho Colectivo del Trabajo regula las relaciones obrero-patronales representadas en su interés mayoritario, o bien, conjunto, por un sindicato o una asociación profesional, y su objetivo es lograr el equilibrio entre las fuerzas productivas.

Las normas del Derecho Colectivo de Trabajo son instrumentales, al dirigirse a la creación de mecanismos para que las partes lleguen a acuerdos. En cuanto a las características de las relaciones colectivas de trabajo, son las siguientes:

---

156 Barajas Montes de Oca, Santiago, *op. cit.*, p. 53.

157 Dávalos, José, *op. cit.*, pp. 318-320.

158 Chávez Castillo, Raúl, "Contrato colectivo de trabajo", en Chávez Castillo, Raúl, *Diccionario de derecho del trabajo*, 2a. ed., México, Porrúa, 2015, p. 50.

1. En estas relaciones, uno de los sujetos es un grupo de trabajadores que actúa en su carácter de representante de una comunidad de intereses.

2. Los conflictos son motivados principalmente por intereses económicos, pues una de las partes busca que se modifique el derecho vigente o se cree otro.

3. La relación colectiva conlleva compromisos y medios para fijar las condiciones de trabajo.

4. La finalidad de la relación colectiva es esencialmente normativa.

3. Derecho de la Seguridad Social

Por Derecho de la Seguridad Social se entiende el conjunto de normas que regulan el derecho a la salud, asistencia médica, protección de los medios de subsistencia y servicios necesarios para el desarrollo de las capacidades de los trabajadores, entre éstos y los organismos de seguridad social.[159]

La Ley del Seguro Social expresa lo antes dicho en el artículo 2o.:

> Artículo 2. La seguridad social tiene por finalidad garantizar el derecho a la salud, la asistencia médica, la protección de los medios de subsistencia y los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo, así como el otorgamiento de una

[159] De la Cueva, Mario, *op. cit.*, pp. 50-51.

pensión que, en su caso y previo cumplimiento de los requisitos legales, será garantizada por el Estado.

En conclusión, la seguridad social es la herramienta jurídica y económica que instituye el Estado para erradicar la necesidad y asegurar a todo ciudadano los ingresos necesarios para subsistir y mantener su salud, a través del reparto objetivo de la renta nacional y por medio de aportaciones al Seguro Social, al que asisten los patrones, los trabajadores y el Estado, quedando los trabajadores, consecuentemente, amparados contra riesgos profesionales o sociales. En este sentido, es ilustrativa la siguiente tesis:[160]

> CUOTA SOCIAL. ATIENDE AL FORTALECIMIENTO DEL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL EN TODOS SUS ÁMBITOS Y NO AL BENEFICIO INDIVIDUALIZADO DEL TRABAJADOR. La naturaleza de la cuota social no lleva a considerar que las sumas generadas por ese concepto deben proyectarse, necesariamente, en beneficio individualizado del trabajador que contribuyó a su generación o, incluso, de sus beneficiarios, pues su fin último es diverso, esto es, atiende al fortalecimiento general del aparato de seguridad social en todos sus ámbitos; lo cual se finca en el principio de solidaridad que impera en el sistema de seguridad social mexicano, con base en el cual, toda la población, en la medida de sus posibilidades, debe contribuir económicamente a su financiamiento, ya que es la propia sociedad, por sus necesidades intrínsecas, la que ha creado dicho sistema, y es al gobierno al que se le asignó la tarea de administrarlo. Entonces, la solidaridad se manifiesta en la concientización de todo ser humano frente a otro

[160] Tesis XI.1o.A.T.37 L (10a.), *Semanario Judicial de la Federación*, Décima Época. Esta tesis se publicó el viernes 28 de abril de 2017 a las 10:32 horas en el *Semanario Judicial de la Federación*. Registro: 2014161.

que se encuentra en una posición de desventaja, por ejemplo, los jóvenes respecto de los ancianos, los sanos frente a los enfermos, los ocupados ante quienes carecen de empleo, quienes sobreviven ante los fallecidos y deudos, y aquellos que no tienen a su cargo una familia frente a los que sí, pues el invocado principio busca la participación de todos los contribuyentes a los sistemas de seguridad social para procurar su eficiencia; de ahí que la transferencia de esa suma generada por un trabajador al gobierno es legal, pues a través de ésta y otras aportaciones se logra el financiamiento de las pensiones y se cumple la actividad estatal en materia de seguridad social.

Este derecho se caracteriza por lo siguiente:

1. A través del derecho de la seguridad social se protege al hombre, sin tener en cuenta la relación jurídica en virtud de la cual se realiza el trabajo.

2. La seguridad social tiene por objeto cubrir las contingencias sociales (enfermedades, accidentes, invalidez, maternidad, vejez, muerte, cargas familiares, etcétera).

4. Derecho Procesal del Trabajo

El derecho procesal del trabajo es el conjunto de reglas y procedimientos que regulan los conflictos de trabajo, mediante el cual el tribunal laboral, en calidad de árbitro, decide y resuelve la controversia sujeta a su jurisdicción.[161] El artículo 685, primer párrafo de la Ley Federal del Trabajo dispone:

[161] Chávez Castillo, Raúl, "Derecho procesal del trabajo", *op. cit.*, p. 59. Dávalos, José, "Perspectivas del derecho procesal del trabajo en el nuevo siglo", en Kurczyn Villalobos,

> Artículo 685. El proceso del derecho del trabajo será público, gratuito, inmediato, predominantemente oral y conciliatorio y se iniciará a instancia de parte. Las Juntas tendrán la obligación de tomar las medidas necesarias para lograr la mayor economía, concentración y sencillez del proceso.

Las características de esta disciplina son:[162]

1. El objeto del Derecho Procesal del Trabajo es el proceso jurisdiccional en materia de trabajo, así como la búsqueda de la justicia social en la solución de litigios de trabajo.

2. Predomina el principio de compensación, traducido en el otorgamiento de algunos beneficios a la parte considerada débil en el desarrollo del proceso, por haber desproporción en su actuación frente a otro contendiente de mayor fuerza.

3. Tiende a evitar el desequilibrio existente entre el trabajador (parte débil) y el empresario (parte fuerte), para establecer la necesaria igualdad en su situación procesal.

Los principios del Derecho Procesal del Trabajo se desprenden del artículo 685, primer párrafo, de la Ley Federal del Trabajo, ya citado.

María Patricia (coord.), *Relaciones laborales en el siglo XXI*, México, UNAM/STPS, 2000, pp. 340-342.

[162] Barajas Montes de Oca, Santiago, *op. cit.*, pp. 60-61.

La palabra "fuente" denota el origen o principio de algo; deriva del latín *fons*, *fontis* y tiene diversas acepciones, una de las cuales es "Principio, fundamento u origen de algo".[163] Jurídicamente, por fuentes del derecho puede entenderse "todos los hechos y actos que, de acuerdo con las normas sobre la producción jurídica de un ordenamiento determinado, crean o pueden crear relaciones jurídicas con efectos *erga omnes*".[164]

Criterios modernos de clasificación han agrupado a estas fuentes en *formales* y *reales*, aunque también se llega a considerar a las *históricas*. Las formales son aquellas a las que el Juez acude, principal y necesariamente, para objetivar su decisión. Las reales determinan el contenido de las normas jurídicas; es decir, constituyen la razón de ser de cada ley, considerada

163 "Fuente", en http://dle.rae.es/?id=IYZhVtl . Consultado el 19 de mayo de 2017.

164 Carbonell, Miguel, *Constitución, reforma constitucional y fuentes del derecho en México*, México, UNAM, 1998, p. 26.

individualmente. Por último, las fuentes históricas están integradas por los documentos o libros que encierran el texto de una ley o conjunto de leyes.[165]

Las fuentes formales del Derecho del Trabajo en México son, de acuerdo con el artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo, las siguientes:[166]

a) La Constitución, tratados internacionales y la Ley Federal del Trabajo,[167] así como sus reglamentos.

b) La analogía, que es un principio de interpretación del derecho. Sobre ella, la desaparecida Tercera Sala de la Suprema Corte de Justicia advirtió: "Lógica y jurídicamente la base de sustentación de este principio no puede ser otra que la semejanza que debe existir entre el caso previsto y el no previsto, y nunca la diferencia radical entre ambos, ya que las lagunas de la ley deben ser colmadas con el fundamento preciso de que donde hay la misma razón legal debe existir igual disposición de derecho."[168]

165 Cavazos Flores, Baltasar, *40 lecciones de derecho laboral*, México, Trillas, 2004, p. 41. Pérez, Benito, *Derecho del trabajo*, Buenos Aires, Astrea, 1983, p. 81.

166 Gómez Aranda, Rodolfo, *op. cit.*, pp. 62-64. Cavazos Flores, Baltasar, *op. cit.*, pp. 44-47.

167 Según Salvador González Blanco, "en el derecho común la primacía la tiene la ley; ninguna fuente del Derecho puede venir a contradecir lo que dice la Ley. En el Derecho del Trabajo esta jerarquía no tiene aplicación porque cualquier fuente que establezca una mayor ventaja en favor de los trabajadores tiene primacía en el caso concreto en que deba aplicarse". González Blanco, Salvador, *op. cit.*, p. 82. En el mismo sentido, Cavazos Flores, Baltasar, *op. cit.*, p. 44. Véase también la tesis de rubro REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO. VALIDEZ DEL. *Semanario Judicial de la Federación*, Octava Época, t. V, Segunda Parte-2, enero-junio de 1990, p. 623. Registro: 226381.

168 *Semanario Judicial de la Federación*, Sexta Época, vol. XV, Cuarta Parte, p. 37. Registro: 272359. Véase también Rodríguez-García, Fausto E., "La analogía en el derecho", en Rodríguez-García, Fausto E. (coord.), *Estudios en honor del doctor Luis Recaséns Siches*, t. II, México, UNAM, 1987, p. 619.

c) Los principios generales que deriven de dichos ordenamientos.

d) Los principios generales del derecho, cuya función en el ordenamiento jurídico se explica en este criterio del Tercer Tribunal Colegiado en Materia Administrativa del Primer Circuito:[169]

> PRINCIPIOS GENERALES DEL DERECHO. SU FUNCION EN EL ORDENAMIENTO JURIDICO. Tradicionalmente se ha considerado en el Sistema Jurídico Mexicano que los jueces para la decisión de los asuntos sometidos a su conocimiento están sujetos a la observancia no sólo del derecho positivo-legal, sino también de los dogmas generales que conforman y dan coherencia a todo el ordenamiento jurídico, que se conocen como principios generales del derecho según la expresión recogida por el constituyente en el artículo 14 de la Carta Fundamental.- La operancia de estos principios en toda su extensión -para algunos como fuente de la cual abreva todas las prescripciones legales, para otros como su orientación a fin- no se ha entendido restringida a los asuntos de orden civil tal y como podría desprenderse de una interpretación estricta del artículo constitucional invocado, sino que aun sin positivización para otros órdenes de negocios, es frecuentemente admitida en la medida en que se les estima como la formulación más general de los valores ínsitos en la concepción actual del derecho.- Su función desde luego no se agota en la tarea de integración de los vacíos

[169] *Semanario Judicial de la Federación*, Octava Época, t. III, Segunda Parte-2, enero-junio de 1989, p. 573. Registro: 228881.

legales; alcanza sobre todo a la labor de interpretación de la ley y aplicación del derecho, de allí que los tribunales estén facultados y, en muchos casos, obligados a dictar sus determinaciones teniendo presente, además de la expresión de la ley siempre limitada por su propia generalidad y abstracción, los postulados de los principios generales del derecho, pues éstos son la manifestación auténtica, prístina, de las aspiraciones de la justicia de una comunidad.

e) Los principios generales de justicia social que derivan del artículo 123. Lo que debe entenderse sobre estos principios se desprende de los siguientes criterios:

LEY DEL SERVICIO CIVIL PARA EL ESTADO DE SONORA, SÓLO ADMITE LA SUPLETORIEDAD DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, CUANDO DEBAN APLICARSE LOS PRINCIPIOS DE JUSTICIA SOCIAL. La premisa fundamental para aplicar supletoriamente, una legislación a otra, la constituye el hecho de que estando prevista la institución jurídica en la norma, tal previsión sea incompleta u oscura. Ahora bien, el artículo 10 de la Ley del Servicio Civil para el Estado de Sonora, dispone: "En la interpretación de esta ley se tomarán en consideración los principios de justicia social que derivan del artículo 123 de la Constitución General de la República y de la Ley Federal del Trabajo, que para ese efecto será aplicable supletoriamente, así como la jurisprudencia, la costumbre, el uso y la equidad.". Conforme al precepto legal transcrito, es claro que la supletoriedad de la Ley Federal del Trabajo, no se actualiza en toda su amplitud, sino que ello sólo es para el fin de que se tomen en consideración los principios de justicia social que derivan del artículo 123

constitucional y de la propia ley laboral. En efecto, la referida supletoriedad debe entenderse como aplicable única y exclusivamente en lo que respecta a la interpretación de la citada ley estatal, para que se tomen en consideración, cuando el asunto lo requiera, los referidos principios de justicia social. Entendiéndose como justicia social la que se realiza a través del derecho tendente a la protección al trabajador en su doble aspecto: como uno de los factores primordiales en el esfuerzo productivo y como persona humana, esto es, como dignificación de los valores humanos. Existen importantes manifestaciones de la finalidad de dicha justicia social, como son las que se encuentran en las limitaciones al principio civilista de la autonomía de la voluntad, mediante la nulidad de la renuncia de derechos laborales; en la inversión de la carga de la prueba que asume el patrón cuando el trabajador demanda por despido; la equidad como fuente supletoria de derecho; la obligación de las Juntas de suplir las deficiencias de la demanda del trabajador, cuando no comprenda todas las prestaciones que se deriven de los hechos expuestos; la exención de la carga de la prueba al trabajador, cuando el patrón tenga la obligación legal de conservar los documentos probatorios sobre las cuestiones controvertidas; la facultad de dictar los laudos "apreciando los hechos en conciencia", y demás análogos.[170]

HORAS EXTRAS DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS MUNICIPALES. PARA SU PAGO DEBE APLICARSE SUPLETORIAMENTE EL ARTÍCULO 68 DE LA LEY FEDERAL

[170] Tesis V.1o.C.T. J/67, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Novena Época, t. XXIX, enero de 2009, p. 2489. Registro: 168099.

DEL TRABAJO AL ESTATUTO QUE LOS RIGE, Y EFECTUARSE CON UN DOSCIENTOS POR CIENTO MÁS DEL SALARIO QUE CORRESPONDE A LA HORA DE JORNADA ORDINARIA LAS QUE EXCEDAN DE SIETE HORAS Y MEDIA A LA SEMANA (LEGISLACIÓN DEL ESTADO DE GUERRERO). El Estatuto de los Trabajadores al Servicio del Estado, de los Municipios y de los Organismos Públicos Coordinados y Descentralizados del Estado de Guerrero, vigente en tratándose de servidores públicos municipales, en su artículo 21 establece que cuando por circunstancias especiales deban aumentarse las horas de jornada máxima, ese trabajo extraordinario nunca podrá exceder de hora y media diaria, ni de cinco días consecutivos, de donde se infiere que el tiempo máximo a la semana es de siete horas y media; en tanto que el artículo 30 de dicho ordenamiento prevé que las horas extraordinarias se pagarán con un cien por ciento más del salario asignado para las horas de jornada máxima; por otra parte, los artículos 66 y 68 de la Ley Federal del Trabajo disponen, respectivamente, que la jornada extraordinaria no puede exceder de tres horas diarias ni de tres días a la semana, y que 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 más del salario que corresponda a las horas de la jornada; de donde se advierte que tanto el legislador ordinario como el federal establecieron las circunstancias en las que podía aumentarse la jornada de trabajo, su máximo y el porcentaje para su pago; además, el legislador local expidió el estatuto de conformidad con el artículo 116, fracción VI, de la Carta Magna, tomando

como base los principios de justicia social contenidos en el artículo 123 de la Ley Fundamental, el que en la fracción I del apartado B, señala los máximos de las jornadas diurna y nocturna, cuándo debe considerarse jornada extraordinaria, las horas que la componen y la forma en que debe hacerse su pago; consecuentemente, ante la falta de regulación en el Estatuto de los Trabajadores al Servicio del Estado, de los Municipios y de los Organismos Públicos Coordinados y Descentralizados del Estado de Guerrero, respecto del pago de horas extras cuando excedan de siete horas y media a la semana, debe aplicarse supletoriamente el citado artículo 68 y pagarse con un doscientos por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada.[171]

f) La jurisprudencia. En este sentido, doctrinarios como Carlos Arellano García y Genaro Góngora Pimentel sostienen que la jurisprudencia es fuente del derecho por originar normas generales, abstractas, imperativas, impersonales y obligatorias.[172] Por lo demás, el Pleno en Materia de Trabajo del Cuarto Circuito destacó, en lo que interesa, que:[173]

> …de los artículos 94, párrafo décimo y 107, fracción XIII, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos,

171 Tesis XXI.1o.C.T. J/24, *ibidem*, t. XXIII, enero de 2006, p. 2212. Registro: 176293.

172 Góngora Pimentel, Genaro, *Introducción al estudio del juicio de amparo*, 7a. ed., México, Porrúa, 1999, p. 611. Arellano García, Carlos, *El juicio de amparo*, 7a. ed., México, Porrúa, 2001, p. 950.

173 Tesis PC.IV.L. J/3 K (10a.), *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*, Décima Época, Libro 30, mayo de 2016, t. III, p. 2094. Esta tesis se publicó el viernes 27 de mayo de 2016 a las 10:27 horas en el *Semanario Judicial de la Federación* y, por ende, se considera de aplicación obligatoria a partir del lunes 30 de mayo de 2016, para los efectos previstos en el punto séptimo del Acuerdo General Plenario 19/2013. Registro: 2011703.

> en relación con los numerales 215 a 224 de la Ley de Amparo, se advierte que la jurisprudencia constituye una fuente formal del derecho, ya que a través de ella se refleja un criterio uniforme de interpretación y aplicación de las normas jurídicas, esto es, por regla general tiene como fin establecer el alcance o significado de la ley o norma general, pero no es una norma nueva, sino que sólo establece el verdadero alcance de una norma previamente existente. Asimismo, una vez que una tesis de jurisprudencia se considera de aplicación obligatoria, los órganos jurisdiccionales deben ceñirse a su sentido, sin que puedan cuestionar su contenido o proceso de integración, pues ello es propio del órgano que emitió el criterio vinculante. (…)

g) La costumbre, siempre que no exista una obligación legal que regule el hecho sobre el que pretende que actúe.[174] Sobre la costumbre en materia de trabajo, la extinta Cuarta Sala del Alto Tribunal emitió el siguiente criterio:[175]

> COSTUMBRE EN MATERIA DE TRABAJO. Para que una costumbre pueda invocarse como tal, reclamando su reconocimiento e implantación definitiva como parte integrante de las condiciones de trabajo, es necesario que se trate efectivamente de una práctica ininterrumpida por largo tiempo, y que haya perdurado con la aquiescencia del patrón y trabajadores por ser ventajosa para las dos

---

174 *Semanario Judicial de la Federación*, Octava Época, t. IV, Segunda Parte-1, julio-diciembre de 1989, p. 172. Registro: 226840. También se ha considerado que no es fuente de derecho si se basa en un precepto de un Reglamento Interior de Trabajo abrogado. *Semanario Judicial de la Federación*, Octava Época, t. III, Segunda Parte-1, enero-junio de 1989, p. 238. Registro: 228245.

175 *Informe 1953*, Quinta Época, p. 21. Registro: 814661.

partes; en cambio, si solamente se trata de prácticas esporádicas y que contrarían lo pactado en el contrato colectivo de trabajo, sin que entrañen ningún verdadero beneficio para los factores de la producción, no puede entonces alegarse que existe una verdadera costumbre, ni pretenderse que las autoridades del trabajo obliguen a su reconocimiento e implantación como modalidad definitiva.

h) La equidad. Ésta se concibe, básicamente, como "la cuestión relativa al grado mayor o menor de libertad o a las fuentes subsidiarias de que el juez ha de echar mano para resolver los casos no previstos por la ley".[176] La desaparecida Cuarta Sala del Máximo Tribunal mencionó en un criterio que "la equidad solamente puede invocarse ante la ausencia de preceptos legales que normen los casos que se presenten y no cuando la ley es clara, precisa y completa".[177]

Asimismo, en materia laboral se encuentran fuentes especiales, como:

a) El contrato colectivo de trabajo. Según el artículo 386 de la Ley Federal del Trabajo, el contrato colectivo de trabajo "es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos". El contrato colectivo da sentido a la libertad sindical y a la huelga. En él se sintetizan los esfuerzos y las

176 Rodríguez-García, Fausto E., "La equidad en el derecho mexicano", en VV.AA., *Comunicaciones mexicanas al VIII Congreso Internacional de Derecho Comparado*, México, UNAM, 1971, p. 27.

177 *Semanario Judicial de la Federación*, Quinta Época, t. XLV, p. 1789. Registro: 382556.

inquietudes de los trabajadores organizados en sindicatos. El contrato colectivo de trabajo rompe cualquier privilegio del patrón a favor de uno o algunos trabajadores y las condiciones de trabajo se aplican con sentido de igualdad a todos los trabajadores. Es la democratización de las condiciones de trabajo en la empresa.[178]

b) El contrato-ley. También se le conoce como convención colectiva obligatoria o contrato colectivo obligatorio, y constituye la figura que establece los fines del Derecho Laboral; es el acuerdo celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios sindicatos de patrones con el objeto de instituir las condiciones laborales en una rama determinada de la industria, adquiriendo carácter obligatorio, en una o varias entidades federativas, en una o varias zonas económicas que abarquen una o más de dichas entidades, o bien, en todo el territorio nacional.[179] La existencia del contrato-ley no debe probarse en autos, pues "basta que esté publicado en el Diario Oficial de la Federación o en el Periódico Oficial de la entidad federativa respectiva, para que la Junta laboral esté obligada a tomarlo en cuenta, en virtud de su naturaleza y obligatoriedad. Además, la inserción de tal documento en el indicado órgano oficial de difusión tiene por objeto dar publicidad al acto de que se trate, por lo que los tribunales a quienes se les encomienda la aplicación del derecho no pueden argüir desconocerlo".[180]

---

178 Cavazos Flores, Baltasar, *op. cit.*, p. 47. De la Cueva, Mario, *op. cit.*, pp. 375-377.

179 De la Cueva, Mario, *op. cit.*, p. 378.

180 Tesis 2a. XXVIII/2006, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Novena Época, t. XXIII, marzo de 2006, p. 459. Registro: 175644.

c) El reglamento interior de trabajo. Se encuentra determinado en el artículo 422 de la Ley Federal del Trabajo, que dice:

> Artículo 422. Reglamento interior de trabajo es el conjunto de disposiciones obligatorias para trabajadores y patrones en el desarrollo de los trabajos en una empresa o establecimiento. No son materia del reglamento las normas de orden técnico y administrativo que formulen directamente las empresas para la ejecución de los trabajos.

Sobre sus características, conviene reproducir un criterio del Noveno Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito:[181]

> CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO Y REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO. AL CARECER DE LAS CARACTERÍSTICAS DE GENERALIDAD, ABSTRACCIÓN Y COERCITIVIDAD PROPIAS DE LA LEY, SU MODIFICACIÓN NO VIOLA EL PRINCIPIO DE IRRETROACTIVIDAD DE LA LEY. Dichos ordenamientos emitidos por las dependencias del Ejecutivo Federal y órganos públicos no gozan de las características de generalidad, abstracción y coercitividad que caracterizan a las leyes, ni tampoco son emitidos en uso de la facultad reglamentaria, ya que la relación del Estado con sus trabajadores es de coordinación, es decir, de igualdad entre las partes, por lo que las disposiciones que reglamentan las condiciones generales de trabajo en determinado centro laboral, tienen una naturaleza social que presupone un acuerdo entre las partes, al establecer prestaciones superiores a los

[181] Tesis I.9o.T.9 L (10a.), *ibidem*, Décima Época, Libro XI, agosto de 2012, t. 2, p. 1698. Registro: 2001266.

mínimos establecidos en la Ley Federal del Trabajo y en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, destacándose que pueden reducirse tales beneficios en tanto no se disminuyan los mínimos legales establecidos en los ordenamientos mencionados, en términos de la jurisprudencia 2a./J. 40/96, emitida por la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo IV, agosto de 1996, página 177, de rubro: "CONTRATO COLECTIVO. EN SU REVISIÓN SE PUEDEN REDUCIR LAS PRESTACIONES PACTADAS POR LAS PARTES, SIEMPRE Y CUANDO SE RESPETEN LOS DERECHOS MÍNIMOS CONSTITUCIONALES Y LEGALES DEL TRABAJADOR.", motivo por el cual, al ser modificados, no transgreden el principio de irretroactividad de la ley consagrado en el artículo 14 constitucional.

d) Las resoluciones dictadas en los conflictos colectivos de naturaleza económica. Son las que pronuncian las Juntas de Conciliación y Arbitraje en oposición a los laudos que dictan en los conflictos jurídicos. Mediante estas resoluciones se crean nuevas condiciones de trabajo que sustituyen a las que no subsistieron, y que originaron el conflicto económico.[182]

[182] Cavazos Flores, Baltasar, *op. cit.*, p. 48. Véanse los artículos 448 y 900 a 919 de la Ley Federal del Trabajo.

La formulación de los principios del Derecho del Trabajo deriva de su extracción del complejo normativo laboral, que varía de país en país y también en el tiempo. Por ello, cuando tales principios se expresan como declaraciones de derechos sociales en las constituciones, y por su regulación específica en la legislación, cabe ubicar a su exposición sistematizada como los principios del Derecho del Trabajo del respectivo ordenamiento jurídico nacional. En tal caso, su imperatividad es la propia de la norma de derecho positivo que los ha recogido.[183]

En este sentido, los artículos 2o., 3o. y 3o. bis de la Ley Federal del Trabajo regulan los principios generales que rigen al trabajo como derecho y deber social, para conseguir el equilibrio entre los factores de la producción y la justicia social; establecen como finalidades

[183] Podetti, Humberto A., "Los principios del derecho del trabajo", en De Buen Lozano, Néstor y Emilio Morgado Valenzuela (coords.), *op. cit.*, pp. 141-142.

el respeto a la dignidad humana y la eliminación de la discriminación en las relaciones laborales, prescriben la capacitación de los trabajadores, así como la optimización de las condiciones de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo y fomentar los derechos colectivos de los trabajadores, y definen lo que se entiende por hostigamiento y acoso sexual para efectos de la propia ley.[184]

De manera general, podría decirse que los principios del derecho mexicano del trabajo son:[185]

a) La idea del trabajo como un derecho y un deber sociales: este principio está reconocido expresamente en el artículo 123 constitucional: "toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil." Es decir, por un lado, una facultad de ejercer el trabajo por conducto del trabajador con plena libertad y, por el otro, un compromiso social de aceptar esta condición para el equilibrio y la armonía de una colectividad.

b) La libertad de trabajo: esto significa que el trabajador puede elegir simplemente a qué quiere dedicarse, siempre que se apegue a derecho.

c) La igualdad en el trabajo: este principio significa que todos los trabajadores tienen el derecho de ser tratados con las mismas

[184] Tesis 2a. LXXXIX/2014 (10a.), *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*, Décima Época, Libro 9, agosto de 2014, t. II, p. 971. Esta tesis se publicó el viernes 8 de agosto de 2014 a las 8:05 horas en el *Semanario Judicial de la Federación*. Registro: 2007074.

[185] Dávalos, José, *Derecho individual del trabajo*, 17a. ed., México, Porrúa, 2008, pp. 19-24.

condiciones laborales sin importar su circunstancia económica y social.

d) La estabilidad en el empleo: tiene como finalidad proteger a la clase trabajadora en lo que necesite y lo que le sea necesario para su sustento y bienestar.

No obstante, es útil presentar una clasificación que han tratado tanto la doctrina como la jurisprudencia.

1. Clasificación de los principios del Derecho del Trabajo

a. Principio protector

Este principio es el más importante del derecho laboral. Parte de una situación de desigualdad, por lo que el derecho laboral intenta proteger a una de las partes del contrato de trabajo para equipararla con la otra, lo cual no sucede en el derecho privado, donde impera el principio de igualdad jurídica.[186]

Debe recordarse que el Derecho del Trabajo se originó para proteger al trabajador.[187] Así, el principio protector supone una tutela preferencial a favor del trabajador como parte más débil de la relación laboral; pretende

[186] Véase la tesis 1a. XLII/2014 (10a.), *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*, Décima Época, Libro 3, febrero de 2014, t. I, p. 662. Esta tesis se publicó el viernes 14 de febrero de 2014 a las 11:05 horas en el *Semanario Judicial de la Federación*. Rubro: IGUALDAD JURÍDICA SUSTANTIVA O DE HECHO. FUNDAMENTO NORMATIVO DE LAS MEDIDAS TENDENTES A LOGRARLA. Registro: 2005533.

[187] Carpizo, Jorge, *op. cit.*, p. 81.

nivelar desigualdades sociales, económicas y culturales entre el trabajador y el empleador, lo que se traduce en menor poder de negociación en el primero de ellos. Existe la salvedad de que, en la medida en que opere eficazmente el garantismo colectivo, esas desigualdades se atenúan; de todos modos, respecto del trabajador individual suele mantenerse su situación de inferioridad, por lo que el principio protector conserva su vigencia.[188]

Al respecto, es de hacer notar que la Ley Federal del Trabajo, en sus artículos 2o. y 3o., prevé la protección fundamental a los trabajadores en los términos siguientes:

> Artículo 2o. Las normas del trabajo tienden a conseguir el equilibrio entre los factores de la producción y la justicia social, así como propiciar el trabajo digno o decente en todas las relaciones laborales.
>
> Se entiende por trabajo digno o decente aquél en el que se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador; no existe discriminación por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales o estado civil; se tiene acceso a la seguridad social y se percibe un salario remunerador; se recibe capacitación continua para el incremento de la productividad con beneficios compartidos, y se cuenta con condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo.
>
> El trabajo digno o decente también incluye el respeto irrestricto a los derechos colectivos de los trabajadores, tales como la libertad

[188] Podetti, Humberto A., *op. cit.*, p. 147.

de asociación, autonomía, el derecho de huelga y de contratación colectiva.

Se tutela la igualdad sustantiva o de hecho de trabajadores y trabajadoras frente al patrón.

La igualdad sustantiva es la que se logra eliminando la discriminación contra las mujeres que menoscaba o anula el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos humanos y las libertades fundamentales en el ámbito laboral. Supone el acceso a las mismas oportunidades, considerando las diferencias biológicas, sociales y culturales de mujeres y hombres.

Artículo 3o. El trabajo es un derecho y un deber sociales. No es artículo de comercio.

No podrán establecerse condiciones que impliquen discriminación entre los trabajadores por motivo de origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otro que atente contra la dignidad humana.

No se considerarán discriminatorias las distinciones, exclusiones o preferencias que se sustenten en las calificaciones particulares que exija una labor determinada.

Es de interés social promover y vigilar la capacitación, el adiestramiento, la formación para y en el trabajo, la certificación de competencias laborales, la productividad y la calidad en el trabajo, la sustentabilidad ambiental, así como los beneficios que éstas deban generar tanto a los trabajadores como a los patrones.

Este principio tiene tres reglas:

i. Regla más favorable

Ante la existencia de concurrencia de normas, debe aplicarse aquella que sea más favorable para el trabajador. Consiste en la aplicación preferencial de las normas mínimas inderogables y, en caso de concurrencia de la norma más favorable —legal, convencional colectiva o contractual individual—, de las que rijan en la concreta situación en conflicto.[189]

El artículo 6o. de la Ley Federal del Trabajo dispone:

> Artículo 6o. Las Leyes respectivas y los tratados celebrados y aprobados en los términos del artículo 133 de la Constitución serán aplicables a las relaciones de trabajo en todo lo que beneficien al trabajador, a partir de la fecha de la vigencia.

La tesis que se reproduce a continuación facilita la comprensión de la concurrencia de normas:

> ANTINOMIA O CONCURSO APARENTE DE NORMAS. ES INEXISTENTE ENTRE LOS ARTÍCULOS 38, FRACCIÓN II, DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS Y 46 DEL CÓDIGO PENAL FEDERAL, POR TRATARSE DE NORMAS DE DISTINTA JERARQUÍA Y QUE REGULAN DIVERSAS CONDUCTAS O HECHOS. Para que exista antinomia o concurso aparente de normas incompatibles entre sí, es necesario que participen leyes de similar nivel jerárqui-

189 *Idem*.

co, por lo cual no es factible que concurran los artículos 38, fracción II, de la Carta Magna y 46 del Código Penal Federal, pues también se requiere que las normas que intervengan en la contienda regulen la misma conducta o hecho, supuesto que tampoco se actualiza, ya que mientras el artículo primeramente citado se refiere a los efectos que produce el auto de formal prisión, el segundo precisa las consecuencias de la pena de prisión determinadas en una sentencia definitiva, tratándose entonces de diferentes etapas procesales con una misma consecuencia; además de que este último no amplía los derechos públicos subjetivos contemplados en el citado precepto constitucional, pues no contiene prerrogativas a favor del ciudadano, sino una restricción a éstas.[190]

ii. Regla de la condición más beneficiosa

Quiere decir que una nueva norma no puede desmejorar las condiciones que un trabajador ya tiene; así, el trabajador puede exigir al patrón el respeto de las condiciones laborales, que constituyan derechos adquiridos, si resultan más beneficiosas que las mínimas exigibles por aplicación de la ley y de los contratos colectivos. Por tanto, este principio considera como derecho adquirido a las situaciones concretas configuradas en el tiempo a través de la duración de la relación de trabajo, que comporten beneficios posteriores al inicio de aquélla, y que se adquieren con alcance permanente e *intuitu personae*.[191]

190 Tesis I.7o.P.90 P, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Novena Época, t. XXV, febrero de 2007, p. 1614. Registro: 173387.

191 Molina Ramos, Gustavo, "Las características y los principios del derecho mexicano del trabajo (contradiscurso)", en *Crítica jurídica. Revista Latinoamericana de Política, Filosofía y Derecho*, No. 6, Centro de Investigaciones y Docencia en Ciencias Políticas, UAP, 1987, pp. 94-95.

Las normas secundarias pueden ampliar el contenido de los derechos otorgados a los trabajadores en las normas de jerarquía superior, aunque ello implique un perjuicio para los patrones, y los tribunales laborales se ajustan a la legalidad cuando, en un aparente conflicto entre una norma superior más restrictiva y una inferior más amplia, optan por aplicar esta última, otorgando mejor derecho a los trabajadores. En suma, en el derecho individual del trabajo aplica la norma que otorgue mejores derechos a los trabajadores, independientemente de su nivel jerárquico formal.[192] A este respecto, la tesis que se transcribe enseguida es ilustrativa:[193]

> PENSIÓN DE INVALIDEZ. LA PREVISTA EN LA LEGISLACIÓN NACIONAL ESTABLECE MEJORES CONDICIONES QUE LAS REGULADAS COMO MÍNIMAS EN EL MARCO LEGAL INTERNACIONAL DE LOS DERECHOS HUMANOS. De los artículos 13, 14, 17, 53, 56 y 63, punto 1, inciso a), del Convenio Número 102, relativo a la Norma Mínima de la Seguridad Social, sancionado por la Conferencia Internacional del Trabajo, celebrada el 28 de junio de 1952 en la ciudad de Ginebra, Suiza, se advierte que para que la declaración de invalidez del trabajador sea total para el otorgamiento de la pensión respectiva, esto es, que ya no pueda obtener ganancias derivadas de una actividad productiva por causa de una enfermedad general, se exige como requisito de procedencia que aquél se encuentre imposibilitado para tener percepciones y que tenga un mínimo de quince años de cotización al sistema pensionario. Por su parte, los artículos 128 y 131 de la Ley del Seguro Social derogada, así como los diversos 119

192 *Idem.*

193 Tesis I.9o.T.13 L (10a.), *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Décima Época, Libro XVI, enero de 2013, t. 3, p. 2107. Registro: 2002588.

y 121 de la vigente, cumplen con los mínimos establecidos en el referido convenio, ya que tratándose de trabajadores sujetos al régimen del Instituto Mexicano del Seguro Social, para la procedencia del otorgamiento de una pensión de invalidez se exigen tres requisitos: a) Que el trabajador sea afecto de una causa mórbida en su salud; b) Que le provoque ineptitud para ejercer una actividad profesional; y, c) Que haya cotizado al régimen un mínimo de 150 semanas (conforme al régimen de 1997) o 250 (conforme al régimen vigente), por lo cual nuestra legislación de seguridad social cumple con los requisitos mínimos establecidos en el marco internacional de los derechos humanos e, incluso, va más allá de lo establecido por la Conferencia Internacional del Trabajo, ya que dispone la procedencia del otorgamiento de la pensión respectiva cuando el trabajador se encuentre imposibilitado para procurarse mediante un trabajo, una remuneración al cincuenta por ciento de su percepción habitual percibida durante el último año de trabajo, es decir, se reconoce el estado de invalidez aun cuando aquél pueda percibir alguna remuneración, lo que el marco internacional no prevé y, por otro lado, la legislación nacional requiere un periodo menor de cotizaciones, pues mientras en el ámbito internacional se señalan quince años como mínimo de cotización al sistema pensionario, los afiliados al Instituto Mexicano del Seguro Social, requieren alrededor de dos años nueve meses (conforme al régimen de 1997) y cuatro años nueve meses (conforme al régimen vigente), lo que implica mejores condiciones que las establecidas como mínimas en el marco legal internacional de los derechos humanos.

iii. Regla *in dubio pro operario*

Este principio está contenido en el artículo 123, apartado A, fracción XXIII, de la Constitución Federal, y en los diversos 18, 966 y 979 a 981 de la Ley

Federal del Trabajo. El legislador lo estableció para salvaguardar los intereses económicos de la clase trabajadora.[194] Se relaciona con el principio *pro homine*,[195] que se incorporó al artículo 1o. constitucional el 10 de junio de 2011; es un criterio hermenéutico en cuya virtud debe acudirse a la norma más amplia, o a la interpretación más extensiva, cuando se trate de reconocer derechos protegidos, y a la norma o a la interpretación menos restrictiva cuando se trata de establecer limitaciones permanentes al ejercicio de los derechos.[196]

Ahora bien, este principio no debe entenderse en el sentido de que los conflictos deban resolverse, invariablemente, a favor de la parte trabajadora, sino en el de que las autoridades laborales deben ajustar su actuación a la aplicación de las normas y condiciones imperantes en cada caso particular.[197]

194 Tesis XVII.3 L (10a.), *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*, Décima Época, Libro 8, julio de 2014, t. II, p. 1125. Esta tesis se publicó el viernes 11 de julio de 2014 a las 8:25 horas en el *Semanario Judicial de la Federación*. Registro: 2007023.

195 Fix-Zamudio, Héctor y Salvador Valencia Carmona, *Las reformas en derechos humanos, procesos colectivos y amparo como nuevo paradigma constitucional*, 3a. ed., México, Porrúa/UNAM, 2015, pp. 29-30. Se recomienda también consultar la tesis I.5o.C.9 K (10a.), de rubro: "PRINCIPIO PRO PERSONA. SU APLICACIÓN NO JUSTIFICA QUE EN LA TUTELA DE UN DERECHO FUNDAMENTAL SE VULNEREN OTROS." *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*, Décima Época, Libro 19, junio de 2015, t. III, p. 2363. Esta tesis se publicó el viernes 5 de junio de 2015 a las 9:30 horas en el *Semanario Judicial de la Federación*. Registro: 2009329.

196 Tesis I.13o.T.155 L (10a.), *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*, Décima Época, Libro 33, agosto de 2016, t. IV, p. 2805. Esta tesis se publicó el viernes 5 de agosto de 2016 a las 10:05 horas en el *Semanario Judicial de la Federación*. Registro: 2012224.

197 Tesis II.T. J/31, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Novena Época, t. XXIV, septiembre de 2006, p. 1260. Registro: 174209. Véase también la tesis 2a./J. 128/2010, de rubro: "CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO. LAS CLÁUSULAS QUE CONTIENEN PRESTACIONES EN FAVOR DE LOS TRABAJADORES, QUE EXCEDEN LAS ESTABLECIDAS EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, SON DE INTERPRETACIÓN ESTRICTA." *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Novena Época, t. XXXII, septiembre de 2010, p. 190. Registro: 163849.

Además, la interpretación más favorable al trabajador no implica la creación de prestaciones o derechos inexistentes en la ley, pues ello significaría una invasión de esferas reservadas al legislador; y, por tanto, es improcedente, pues de permitirse se facultaría al juzgador a desempeñar el papel de legislador, creando nuevas normas so pretexto de interpretar las existentes.[198]

Por otra parte, la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia ha resuelto que en la valoración de pruebas, los tribunales laborales no pueden apoyarse en el principio analizado, porque éste radica en disipar la duda en la interpretación de una norma laboral, mientras que las pruebas y su apreciación propenden a determinar la veracidad de los hechos narrados en el juicio, lo que sólo puede sujetarse a las reglas de la lógica, el raciocinio, la experiencia y el conocimiento.[199] No obstante, conviene tomar en cuenta el contenido de la siguiente tesis:

> CONFESIÓN EXPRESA DE LAS PARTES CONTENDIENTES. SI SE OPONEN DEBE ATENDERSE AL PRINCIPIO IN DUBIO PRO OPERARIO CONTENIDO EN LOS ARTÍCULOS 6o. Y 18 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. En la valoración de la prueba no predominan los principios de la aplicación inmediata de las normas laborales que beneficien al trabajador y de in dubio pro operario establecidos en los artículos 6o. y 18 de la Ley Federal del Trabajo, ni el de la mayoría, sino el de la lógica y equidad procesal que tutela este ordenamiento, pues el primero de los dispositivos prevé el principio de la aplicación de las normas laborales que benefician al trabajador, al establecer que: "Las leyes respectivas y los tratados celebrados y aprobados en los términos del artículo 133

198 Tesis IV.3o.T.224 L, *ibidem*, t. XXIII, febrero de 2006, p. 1826. Registro: 175911.
199 Tesis 2a./J. 134/2010, *ibidem*, t. XXXIII, enero de 2011, p. 1088. Registro: 163036.

de la Constitución serán aplicables a las relaciones de trabajo en todo lo que beneficien al trabajador, a partir de la fecha de la vigencia."; el segundo contiene el reconocido principio de in dubio pro operario, al prever que en la interpretación de las normas de trabajo se tomarán en consideración sus finalidades señaladas en los artículos 2o. y 3o., y en caso de duda prevalecerá la interpretación más favorable al trabajador. Los preceptos indicados se refieren a la aplicación de las normas laborales y que en caso de duda sobre su interpretación debe estarse a lo que beneficie al trabajador, mas no a la valoración de las pruebas. Así, tratándose de la confesión expresa vertida por la demandada al contestar el libelo inicial en el sentido de que adeuda las prestaciones reclamadas, ello implica que no existió litis en cuanto a su procedencia. Por tanto, si conforme a los artículos 777 y 779 del código obrero las pruebas deben referirse a los hechos controvertidos cuando no hayan sido confesados por las partes, debiéndose desechar aquellas que no tengan relación con la litis planteada o resulten inútiles o intrascendentes, al existir la confesión expresa de que se adeudan las prestaciones reclamadas, es contrario a derecho que la autoridad tome en cuenta la confesión expresa del trabajador advertida en las actuaciones del juicio, en términos del artículo 794 de la ley citada, para refutar la acción y tener por demostrado que fueron pagados esos conceptos, porque si se atiende al principio in dubio pro operario, al contraponerse las confesiones expresas de las partes, debe estarse a lo que beneficie al trabajador.[200]

[200] Tesis I.13o.T.57 L, *ibidem*, t. XIX, abril de 2004, p. 1404. Registro: 181765.

b. Principio de irrenunciabilidad de derechos

El trabajador no debe privarse, voluntariamente, de los derechos y las garantías que le otorga la legislación laboral, aunque sea por beneficio propio. Cualquier cosa a la que renuncie estará viciada de nulidad absoluta. La autonomía de la voluntad no tiene ámbito de acción para los derechos irrenunciables. De acuerdo con esto, el principio de autonomía de la voluntad de derecho privado se ve limitado en el derecho laboral.[201]

El principio resulta de la restricción dispositiva individual del trabajador, y consiste en la ineficacia de un acto de voluntad suyo para abandonar un derecho reconocido a su favor. El artículo 5o., fracción XIII de la Ley Federal del Trabajo establece:

> Artículo 5o. Las disposiciones de esta Ley son de orden público por lo que no producirá efecto legal, ni impedirá el goce y el ejercicio de los derechos, sea escrita o verbal, la estipulación que establezca:
>
> (…)
>
> XIII. Renuncia por parte del trabajador de cualquiera de los derechos o prerrogativas consignados en las normas de trabajo.

Asimismo, el artículo 33 de la propia ley declara nula la renuncia del trabajador a salarios, indemnizaciones y otras prestaciones derivadas de los servicios prestados. Para ser válido, todo convenio o liquidación al respecto

[201] Dávalos, José, *Tópicos laborales*, *op. cit.*, pp. 16-17.

"deberá hacerse por escrito y contener una relación circunstanciada de los hechos que lo motiven y de los derechos comprendidos en él. Será ratificado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, la que lo aprobará siempre que no contenga renuncia de los derechos de los trabajadores".

A partir de la exigencia objetiva de establecer reglas de utilización racional de la fuerza de trabajo, que son fundamentales para la reproducción de las relaciones productivas, las disposiciones del Derecho Individual del Trabajo son de orden público, de ahí que ninguna estipulación hecha por las partes de la relación laboral, que implique renuncia a derechos que las normas correspondientes otorguen a los trabajadores, produzca efecto legal alguno.[202] Un ejemplo de operación de este principio se encuentra en la siguiente tesis:[203]

> CONVENIOS O LIQUIDACIONES LABORALES. SI SE RECONOCE EL ADEUDO DE PRESTACIONES A FAVOR DEL TRABAJADOR, PERO SE CONDICIONA SU PAGO AL RESULTADO DE UN ACONTECIMIENTO FUTURO, EL ACUERDO CONDICIONANTE ES NULO POR CONTENER RENUNCIA DE DERECHOS. Del examen de los artículos 5o., párrafos primero, tercero, quinto y sexto, 73, fracción X, 123, apartado A, fracciones XX, XXII y XXVII, incisos c), f) y h), de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como de los diversos numerales 3o., 18, 33, 56, 82 y 98 de la Ley Federal del Trabajo, se advierte que son nulos los convenios que impliquen la renuncia de

202 Molina Ramos, Gustavo, *op. cit.*, p. 94. Dávalos, José, *op. cit.*, pp. 14-15.

203 Tesis XIX.1o.P.T.29 L, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Novena Época, t. XXXIII, abril de 2011, p. 1289. Registro: 162403.

> derechos o prestaciones devengadas, o que propiamente deriven de los servicios prestados por los trabajadores, en atención al principio de irrenunciabilidad de derechos en los convenios o liquidaciones laborales. En consecuencia, si en un pacto de voluntades se estipuló la terminación de la relación laboral, y que el pago de las prestaciones devengadas se haría hasta el dictado de la sentencia al patrón en un juicio ordinario civil, es inconcuso que ese acuerdo condicionante es nulo, porque se trastocan los derechos laborales de los empleados, pues no pueden renunciar válidamente a los derechos derivados de los servicios prestados al empleador, por constituir prestaciones devengadas que deben cubrirse inmediatamente, una vez que se tenga derecho a ellas, dado que su cumplimiento no se debe sujetar a las resultas de un acontecimiento futuro, como por ejemplo, de lo que se obtenga en una demanda de carácter civil contra un tercero, lo que de suyo resulta suficiente para decretar su inmediato cumplimiento, máxime si la demandada reconoció el adeudo de los conceptos reclamados por el trabajador.

La irrenunciabilidad de los derechos laborales no sólo protege los derivados expresamente de la Constitución Federal y la Ley Federal del Trabajo, "sino a todo derecho que forme parte del patrimonio del trabajador, sin importar su origen legal o contractual".[204] Una excepción a este principio es la renuncia al empleo, la cual es un acto unilateral y libre del trabajador; constituye la expresión negativa de la libertad de trabajo.[205] Esto se desprende del criterio que se transcribe a continuación:[206]

---

204 Dávalos, José, *op. cit.*, p. 15.

205 *Ibidem*, p. 14.

206 Tesis III.T.24 L, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Novena Época, t. VII, enero de 1998, p. 1162. Registro: 197032.

RENUNCIA, DESEMPEÑO DE LABORES CON POSTERIORIDAD A LA. EFECTOS (LEGISLACIÓN DEL ESTADO DE JALISCO). De conformidad con lo previsto en el artículo 22, fracción I, de la ley burocrática estatal, el nombramiento o designación de los servidores sólo dejará de surtir efectos, sin responsabilidad para la entidad pública a la que le preste sus servicios, por abandono del empleo o por renuncia; sin embargo, ésta sólo es válida si se presenta voluntariamente, toda vez que resulta claro que se trata de un acto unilateral por medio del cual se rompe la relación jurídico-laboral; de ahí que legalmente se requiera que sea producto de un acto volitivo, esto es, libre, espontáneo, sin coacción ni violencia; tanto más si se tiene presente que esa exteriorización de la voluntad de la persona que la formula se traduce en su decisión de ya no seguir prestando sus servicios personales a la empleadora y que, por consiguiente, debe surtir plenamente todos sus efectos, ya que no es factible jurídicamente su invalidación, ni se puede coartar o condicionar a su aceptación, en razón de que el artículo 5o. del texto constitucional expresamente dispone que nadie podrá ser obligado a prestar servicios personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento; consiguientemente, se estima que subsiste la exteriorización de la dimisión, mientras el interesado no manifieste intención revocatoria que la contradiga; siempre y cuando esto último acontezca antes de que sea aceptada la renuncia. Así las cosas, resulta evidente que si el servidor de que se trata continúa prestando sus servicios en fechas posteriores a aquella en la que formuló su renuncia, ello no significa que la relación jurídico-laboral se prorrogara o que se presentara una relación nueva, pues la prestación de servicios personales en estas condiciones sólo implica el derecho a que legalmente se le retribuyan, ya que acontecimientos de esa naturaleza, de ninguna manera se traducen en la nulificación de la renuncia respectiva.

c. Principio de continuidad de la relación laboral

Puede definirse como aquel principio según el cual, se establece en beneficio del trabajador una serie de reglas que definen a las relaciones laborales como dotadas de vitalidad, y que evidencian la tendencia del Derecho del Trabajo a dar la duración más larga posible a la relación laboral. Las manifestaciones concretas del principio referido en el ámbito de la ley laboral pueden exponerse, entre otras maneras, indicando que se privilegia la existencia de relaciones laborales a tiempo indeterminado. De ello deriva, como regla general, que el contrato de trabajo se reputa a tiempo indeterminado, y sólo excepcionalmente se admiten las contrataciones a tiempo determinado, sean a plazo fijo o por obra determinada.[207]

En consecuencia, se han establecido presunciones específicas a favor de las relaciones indefinidas o indeterminadas,[208] cuando a la finalización persistieran las causas que originaron la contratación, o cuando la naturaleza indefinida de la relación derivara de la prestación misma. En este sentido, el principio implica que las relaciones laborales se conciben dentro de un marco de extrema resistencia. Se establecen como suspensiones lo que en otros ámbitos sería considerado como verdaderas interrupciones de la relación entre los sujetos. Asimismo, se produce una restricción importante en materia de las modificaciones unilaterales por parte del patrón a la relación laboral.[209]

---

207 Camacho Solís, Julio Ismael, "Los mecanismos y normas de protección en las relaciones laborales", en Mendizábal Bermúdez, Gabriela *et al.* (coords.), *Condiciones de trabajo y seguridad social*, México, UNAM/Universidad Autónoma del Estado de Morelos, 2012, pp. 241-242.

208 Véase, por ejemplo, la tesis de rubro: "RELACION LABORAL. LA PRESUNCION LEGAL DE SU EXISTENCIA NO ES DE BREVE DURACION SINO CONTINUADA." *Semanario Judicial de la Federación*, Octava Época, t. XI, abril de 1993, p. 302. Registro: 216725.

209 Camacho Solís, Julio Ismael, *op. cit.*, p. 242.

Según la concepción clásica del principio en comento, se supone que el Derecho Laboral conduciría al establecimiento, en la ley, de una garantía de estabilidad en el empleo. Conforme a ello, el despido sólo procedería en los casos en que el trabajador incurriera en una falta grave (causal de despido) a sus obligaciones;[210] de lo contrario, operarían la reinstalación y la justa indemnización.[211] En este sentido, es pertinente reproducir la fracción XXII del Apartado A del artículo 123 de la Constitución Federal:

> Art. 123.- Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social de trabajo, conforme a la ley.
>
> 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:
>
> (…)
>
> XXII.- El patrono que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. La Ley determinará los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato, mediante el pago de una indemnización. Igualmente tendrá la

---

210 Véase, por ejemplo, la tesis I.1o.T.489 L, de rubro: "INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL. INTERPRETACION DE LA CLAUSULA 43 DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO, RESPECTO DE LA DURACION DEL NEXO LABORAL." *Semanario Judicial de la Federación*, Octava Época, t. XV-2, febrero de 1995, p. 376. Registro: 208492.

211 Camacho Solís, Julio Ismael, *op. cit.*, p. 242.

> obligación de indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario, cuando se retire del servicio por falta de probidad del patrono o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad, cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimieto (sic) o tolerancia de él.

Sin embargo, el principio se atempera por la proliferación de contratos laborales de duración temporal. De todos modos, sin importar las modalidades contractuales —de duración indefinida o temporal— regidas por acuerdos convencionales entre un trabajador o su empleador, cláusulas convencionales colectivas o de normas laborales, el principio de continuidad debe regir a plenitud, de acuerdo con la duración prevista para cada relación.[212]

Este principio opera en beneficio de los trabajadores que no se encuentran comprendidos dentro del artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo,[213] que dispone:

> Artículo 49. El patrón quedará eximido de la obligación de reinstalar al trabajador, mediante el pago de las indemnizaciones que se determinan en el artículo 50 en los casos siguientes:
>
> I. Cuando se trate de trabajadores que tengan una antigüedad menor de un año;
>
> II. Si comprueba ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, que el trabajador, por razón del trabajo que desempeña o por las

[212] Podetti, Humberto A., *op. cit.*, p. 150.
[213] Molina Ramos, Gustavo, *op. cit.*, p. 93.

características de sus labores, está en contacto directo y permanente con él y la Junta estima, tomando en consideración las circunstancias del caso, que no es posible el desarrollo normal de la relación de trabajo;

III. En los casos de trabajadores de confianza;

IV. En el servicio doméstico; y

V. Cuando se trate de trabajadores eventuales.

d. Principio de primacía de la realidad

Este principio significa que, en caso de discordancia entre lo que surja de documentos o acuerdos escritos y lo que ocurrió en la práctica, se prefiere lo último. Como el contrato de trabajo es una relación mutable, está sujeto a cambios o variaciones que muchas veces no quedan por escrito; de ahí que lo que se pactó originalmente pueda variar con el tiempo.[214]

Hay que tomar en cuenta, además, que el quehacer del hombre en la vida moderna se modifica más rápido de lo que pueden variar las normas, contratos o reglas; por tanto, no puede hacerse depender ese quehacer de formas rígidas y estrictas, como son los contratos, y esto es más evidente en el campo laboral, en el que se conjugan aspectos tan variados como la necesidad de la empresa, el desarrollo tecnológico, etcétera. De ahí la expresión jurídica de que el contrato laboral es un contrato realidad, porque depende más de una situación objetiva (cumplimiento de la

[214] Camacho Solís, Julio Ismael, *op. cit.*, pp. 244-245.

prestación de servicios) que de una subjetiva. El contrato existe no por el mero acuerdo de voluntades, sino por la realidad de la prestación por encima de las formas o acuerdos jurídicos a los que hayan llegado las partes.[215]

El artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo señala en su párrafo primero: "Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario." Es decir, si la relación de trabajo no procede de un contrato, ello no impedirá la existencia de la relación laboral, siempre que haya un trabajo personal subordinado a cambio de un salario. Del mismo modo, el párrafo segundo del artículo citado no exige que la "forma o denominación" del contrato individual de trabajo reúna determinadas características.

En suma, lo que importa es demostrar la realidad de la relación entre trabajador y empleador. Así, ambos pueden contratar una cosa, pero, si la realidad es otra, es esta última la que tiene efecto jurídico. El Derecho Individual del Trabajo regula una situación que se presenta objetivamente, y que deriva de las relaciones económicas, esto es, la relación de asalariado. Como dicha relación es uno de los supuestos objetivos necesarios para la existencia y la reproducción del sistema económico, su constitución y finalización dentro de cauces normales —combinando las reglas de utilización racional de la fuerza de trabajo con los requerimientos de posibilidad de manejo flexible de ésta exigidos por el capital— deben

215 Molina Ramos, Gustavo, *op. cit.*, pp. 92-93.

regularse a partir de elementos objetivos, respecto de los cuales la voluntad de un patrón o de un trabajador resultan relativamente irrelevantes, y deben subordinarse a las necesidades del sistema en su conjunto.[216]

e. *Principio de razonabilidad*

Por este principio se entiende la afirmación de que el ser humano, en sus relaciones laborales, procede y debe proceder conforme a la razón. La Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia ha abordado este principio en los siguientes términos:[217]

> IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN. FUNCIONES Y CONSECUENCIAS EN EL USO DEL PRINCIPIO DE RAZONABILIDAD. La razonabilidad como principio aplicado al derecho, funge como herramienta: a) interpretativa, directiva o pragmática, en cuanto orienta la actividad de los creadores de las normas; b) integradora, en tanto proporciona criterios para la resolución de lagunas jurídicas; c) limitativa, ya que demarca el ejercicio de determinadas facultades; d) fundamentadora del ordenamiento, en cuanto legitima o reconoce la validez de otras fuentes del derecho; y, e) sistematizadora del orden jurídico. Además, dicho principio exige una relación lógica y proporcional entre los fines y los medios de una medida, por la cual pueda otorgársele legitimidad. Así, de dicha relación derivan las siguientes consecuencias:

216 *Idem.*

217 Tesis 1a. CCCLXXXV/2014 (10a.), *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*, Décima Época, Libro 12, noviembre de 2014, t. I, p. 719. Esta tesis se publicó el viernes 14 de noviembre de 2014 a las 9:20 horas en el *Semanario Judicial de la Federación*. Registro: 2007923.

I) la razonabilidad reestructura la base de una serie de criterios de análisis que integran todos los juicios necesarios para comprender la validez de una medida; II) opera como pauta sustancial de validez y legitimidad en la creación normativa, en su aplicación e interpretación, y para esto, los juzgadores que tienen esta potestad deben analizar la norma de modo que ésta guarde una relación razonable entre los medios y los fines legítimos o constitucionales; además, para que la norma sea válida, es necesario que esté de acuerdo con las finalidades constitucionales o de derechos humanos y con sus principios. En este sentido, un completo control de razonabilidad debe incluir el examen acerca de la afectación a los derechos fundamentales y su contenido esencial; y, III) busca trascender la idea de que el control de razonabilidad es una mera ponderación o análisis de proporcionalidad, entre principios, ya que si bien ésta puede ser una propuesta plausible para la razonabilidad en la interpretación, en cuanto control material de constitucionalidad y derechos humanos, se trata más bien de una herramienta que pretende examinar la relación entre los medios y fines mediatos e inmediatos de una medida, que debe ser proporcionada, pero no se limita únicamente a esto; además, debe analizarse la legitimidad de la finalidad, pues no cualquier finalidad propuesta es compatible con la esencia y los fines de los derechos humanos de fuente nacional e internacional y el logro de sus objetivos. Luego, para un análisis acabado, resulta imprescindible examinar si el medio afecta, limita, restringe o altera el contenido esencial de otros derechos fundamentales, de acuerdo con la finalidad de máxima eficacia de la Constitución y lograr la armonización de los derechos, conforme a los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad, lo que se opone a entender que los derechos están en conflicto. En ningún caso

puede postergarse un derecho, ya que quien tiene derecho merece protección.

En el Derecho Laboral, este principio actúa en dos sentidos:[218]

1. Sirve para medir la verosimilitud de determinada explicación o solución. En la variedad de situaciones en que una persona se coloca al servicio de otra mediante el pago de una retribución, existen incontables situaciones equívocas y confusas, que representan las "zonas grises" del Derecho Laboral y se refieren a aquellas en las que se requiere un estudio para poder determinar si se trata, o no, de una relación de trabajo. No es raro que traten de disimularse, al amparo de formas legales, las verdaderas relaciones laborales; el criterio de razonabilidad puede servir como criterio distintivo en situaciones límites o confusas, en las cuales deba distinguirse la realidad de la simulación.

2. También sirve como cauce, límite o freno de ciertas facultades cuya amplitud puede prestarse para arbitrariedades. La esencia misma de la relación de trabajo, mediante la cual una persona se pone al servicio de otra durante un lapso para que ésta le indique las tareas y la forma en que debe actuar, obliga a ciertos límites elásticos y variados, que mantengan ese poder de dirección del patrón dentro de los cauces adecuados. En este sentido, el principio de racionalidad tiende a evitar las actuaciones arbitrarias del empleador en la toma de decisiones que involucren el desempeño de las funciones contratadas con el trabajador.

[218] Camacho Solís, Julio Ismael, *op. cit.*, pp. 246-247.

Este principio tiene notable aplicación en los siguientes casos:[219]

1. *Ius variandi*: es la posibilidad del empleador de variar, dentro de ciertos límites, las condiciones de trabajo, pero sin que ello signifique una arbitrariedad, sin que altere las modalidades esenciales del contrato ni cauce perjuicio material o moral al trabajador, pero fundamentalmente que esos cambios no importen un ejercicio irrazonable de esa facultad. El *ius variandi* no debe confundirse con alterar el contrato; el primero se refiere a la forma de actuar del trabajador, mientras que la alteración alude a temas sustanciales del contrato.[220]

2. Poder disciplinario: no puede negarse el poder disciplinario del empleador, pero la medida correctiva debe aplicarse en proporción a la falta cometida, razonablemente.[221]

f. Principio de buena fe

Como todo contrato, el de trabajo se presume realizado de buena fe por las partes. El contrato debe interpretarse teniendo en cuenta este principio; aquél obliga no sólo a lo consignado en él, sino a todas las demás cosas que se desprenden de la naturaleza de la relación jurídica o que por ley le pertenecen.[222] Quien invoque la mala fe, debe demostrarla.

En la relación de trabajo se exige un determinado comportamiento tanto al empleador como al trabajador. Por tanto, la buena fe no es una norma,

219 *Ibidem*, p. 247.
220 Guerrero Figueroa, Guillermo, "Contenido del contrato de trabajo. Obligaciones de las partes", en De Buen Lozano, Néstor y Emilio Morgado Valenzuela (coords.), *op. cit.*, pp. 394-395.
221 *Ibidem*, p. 393.
222 *Ibidem*, p. 389.

sino un principio jurídico fundamental. Hay que recordar que la relación de trabajo no se limita a unir a dos sujetos para lograr fines puramente económicos, ni crea derechos y obligaciones meramente patrimoniales, sino también personales. Entonces, para el debido cumplimiento de esas obligaciones, se exige que las partes actúen de buena fe.[223]

En este sentido, la extinta Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia señaló:[224]

> Siendo la buena fe base inspiradora de nuestro derecho, debe serlo, por tanto, del comportamiento de las partes en todas sus relaciones jurídicas y en todos los actos del proceso en que intervengan, y siendo la conducta procesal de éstas, el elemento básico para la resolución de los negocios judiciales, los Jueces deben tomarla en cuenta para derivar de ella, en la averiguación de la verdad, las presunciones que lógica y legalmente se deduzcan de la misma. (…)

Por lo demás, el artículo 31 de la Ley Federal del Trabajo señala:

> Artículo 31. Los contratos y las relaciones de trabajo obligan a lo expresamente pactado y a las consecuencias que sean conformes a las normas de trabajo, a la buena fe y a la equidad.

Este precepto mereció consideraciones importantes en la tesis que se reproduce a continuación:[225]

---

223 Camacho Solís, Julio Ismael, *op. cit.*, pp. 245-246.

224 *Semanario Judicial de la Federación*, Sexta Época, vol. VIII, Quinta Parte, p. 146. Registro: 277613.

225 Tesis 2a./J. 96/2000, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Novena Época, t. XII, noviembre de 2000, p. 347. Registro: 190908.

FERROCARRILEROS. LA CLÁUSULA 15 DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO PARA EL BIENIO 1996-1998 (ANTES CLÁUSULAS 89 Y DESPUÉS 91), SÓLO ES APLICABLE A LOS TRABAJADORES DESPEDIDOS QUE OPTEN POR LA INDEMNIZACIÓN CONSTITUCIONAL, Y A LOS QUE SE HALLAN EN LAS HIPÓTESIS PREVISTAS EN EL ARTÍCULO 49, FRACCIONES I, II, III Y V DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. De una correcta interpretación de lo dispuesto en el artículo 31 de la Ley Federal del Trabajo se desprende que las cláusulas de los contratos de trabajo, en cuanto sobrepasan los beneficios y las prestaciones legales, son de interpretación estricta y sus consecuencias deben ser conforme a las normas de trabajo, a la buena fe y la equidad. Sobre esas bases, resulta que la cláusula 15 vigente para el bienio 1996-1998 (antes 89 y 91) del Contrato Colectivo de Trabajo de Ferrocarriles Nacionales de México, en cuanto otorga prestaciones que exceden a las establecidas por la Ley Federal del Trabajo, sólo es aplicable a los trabajadores y en los supuestos que ésta señala expresamente, esto es a aquellos que son despedidos del trabajo y optan por el pago de la indemnización constitucional en vez del cumplimiento del contrato y la reinstalación consecuente, así como a los que se colocan en los supuestos previstos en el artículo 49, fracciones I, II, III y V de dicha ley. En consecuencia, la mencionada cláusula no es aplicable a los trabajadores de dicho organismo público descentralizado respecto de los cuales se da por concluida su relación de trabajo por un convenio de terminación colectiva; en esta hipótesis, por tanto, el monto de la prima de antigüedad debe calcularse en los términos de los artículos 162, fracción II, 485 y 486 de la Ley Federal del Trabajo.

g. Principio de la libertad sindical

El artículo 123, Apartado A, fracción XVI de la Constitución Federal establece:

> Art. 123.- Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social de trabajo, conforme a la ley.
>
> 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:
>
> (…)
>
> XVI.- Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc.

Asimismo, el artículo 2 del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) de la Organización Internacional del Trabajo, dispone:[226]

> Artículo 2. Los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas.

[226] http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312232 Consultado el 5 de junio de 2017.

Estos dispositivos "reconocen una serie de prerrogativas sobre la materia, que los tribunales no pueden desconocer, pero eso no implica que sus beneficiarios sólo puedan solicitar lo que literalmente se mencione en esos ordenamientos, toda vez que en ellos sus alcances no se encuentran totalmente delimitados";[227] lo anterior remite a que las autoridades laborales competentes, al resolver conflictos laborales individuales o colectivos, interpretan y concretan el derecho casuísticamente, de modo que las pretensiones reclamadas no resulten improcedentes.

El principio de la libertad sindical legitima, frente al Estado y frente a los empleadores, el ejercicio individual y colectivo de la actividad sindical, sin otras restricciones que las impuestas por el orden jurídico en función del bien común. En lo individual, el principio faculta para incorporarse, o no, a un sindicato; en lo colectivo, a constituir el sindicato, organizarlo y actuar externamente, sin prohibiciones estatales ni injerencias o discriminaciones de los empleadores.[228]

De acuerdo con Mario de la Cueva:[229]

> *La libertad sindical es la conquista más bella del movimiento obrero en el siglo pasado.* Ahí se marcaron las dos finalidades esenciales, *inmediata y mediata*, que hemos atribuido al derecho colectivo del trabajo: desde sus primeras luchas, los trabajadores proclamaron, como aspiración inmediata, la creación, dentro del sistema

227 Tesis III.3o.T.16 L (10a.), *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Décima Época, Libro XXV, octubre de 2013, t. 3, p. 1822. Registro: 2004725.
228 Podetti, Humberto A., *op. cit.*, p. 151.
229 De la Cueva, Mario, *op. cit.*, p. 247. Cursivas en el original.

> capitalista que vivían, de una forma nueva de democracia, origen de *la idea de la democracia social*, que igualaría las fuerzas del trabajo y del capital en la fijación de condiciones de prestación de los servicios que respondieran a los principios de la justicia social. Su lema podría resumirse: *la regulación de las condiciones de trabajo ya no se llevaría al cabo en forma unilateral por el empresario, sino que sería el resultado de un convenio, contrato o convención colectivo, celebrado por la comunidad obrera y el capital.*

Los postulados en que se sustenta este principio se indican en el siguiente criterio de la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia:[230]

> LIBERTAD SINDICAL. POSTULADOS EN QUE SE SUSTENTA ESE PRINCIPIO. El principio de libertad sindical reconocido en el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y en el Convenio Número 87, relativo a la Libertad Sindical y la Protección al Derecho Sindical, de la Organización Internacional del Trabajo, se sustenta fundamentalmente en cuatro postulados: 1. Derecho de libre asociación; 2. Derecho para redactar estatutos y reglamentos administrativos; 3. Derecho para elegir libremente a sus representantes; y 4. Derecho de organización interna. Estas cuatro premisas se encuentran íntimamente relacionadas entre sí, pues no puede entenderse una sin la existencia de las otras; es decir, no puede concebirse el derecho de libre asociación, sin la facultad de redactar sus propios estatutos y, desde luego, sin la potestad de elegir libremente a sus representantes, mucho menos sin el derecho de establecer su organización

[230] Tesis 2a. CXIV/2015 (10a.), *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*, Décima Época, Libro 23, octubre de 2015, t. II, p. 2087. Esta tesis se publicó el viernes 23 de octubre de 2015 a las 10:05 horas en el *Semanario Judicial de la Federación*. Registro: 2010285.

interna. De manera que la afectación de uno de estos postulados por cualquier norma jurídica representa, desde luego, una violación al principio de libertad sindical.

El derecho de libertad sindical también asiste a los trabajadores de confianza:[231]

> TRABAJADORES DE CONFIANZA. SON TITULARES DEL DERECHO DE LIBERTAD SINDICAL CONSAGRADO EN EL ARTÍCULO 123, APARTADO A, FRACCIÓN XVI, DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. De la interpretación armónica de los artículos 9o. y 123, apartado A, fracción XVI, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, se colige que el derecho a la libertad sindical deriva del derecho fundamental a la libre asociación, y no está limitado a ningún tipo de connacional; su objeto es la defensa de los derechos de los trabajadores, así como el mejoramiento de sus condiciones laborales, a través de la agrupación en un ente con reconocimiento jurídico denominado sindicato; su ejercicio puede estar a cargo de cualquier clase de trabajador por no existir en el texto constitucional exclusión alguna en ese sentido; por tanto, los trabajadores de confianza tienen tutelado, al igual que los de base, el derecho a la libre sindicación, sin ser óbice que sus actividades sean propias de la representación de los intereses de los empleadores, de conformidad con los artículos 9o. y 11 de la Ley Federal del Trabajo, pues ello no les resta identidad como prestadores de un servicio personal subordinado, menos aún les puede limitar el ejercicio del derecho fundamental de libre asociación.

[231] Tesis XX.3o.1 L (10a.), *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Décima Época, Libro XXIII, agosto de 2013, t. 3, p. 1741. Registro: 2004349.

Asimismo, atento a los artículos 183 y 184 de la citada ley, los trabajadores de confianza no pueden formar parte de los sindicatos de los demás trabajadores y no pueden beneficiarse de los contratos colectivos de éstos si en su texto existe exclusión expresa en ese sentido; pero ello no puede entenderse como una prohibición a la agrupación sindical por dichos trabajadores, pues obedece únicamente a un propósito de congruencia derivada de la propia naturaleza del trabajador de confianza, identificada por sus funciones con la representación patronal; de modo que implicaría un contrasentido que la defensa de los intereses de los trabajadores de base estuviera sujeta a la opinión y voto de los de confianza, de ahí la prohibición para participar conjuntamente en la vida sindical, mas no impide que los trabajadores de confianza conformen su propio sindicato. Lo anterior tiene sustento en la exposición de motivos de la Ley Federal del Trabajo, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 1 de abril de 1970, que dice: "El artículo 183 resuelve las cuestiones relativas a las relaciones entre los trabajadores de confianza y los demás trabajadores: no podrán formar parte de sus sindicatos, lo que no implica que no puedan organizar sindicatos especiales...". Por su parte, los artículos 2, 8, 10 y 11 del Convenio Número 87, relativo a la Libertad Sindical y a la Protección al Derecho Sindical, adoptado el 9 de julio de 1948 por la XXXI Conferencia Internacional del Trabajo, en San Francisco California, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 16 de octubre de 1950, signado por México, establecen que el derecho a la sindicación no debe hacer distinción alguna de trabajadores y empleadores, siendo compromiso de los Estados adoptantes, no menoscabar el ejercicio de esa garantía en su regulación jurídica interna, por el contrario, adoptar todas las medidas necesarias para asegurarlo.

Aunque sean trabajadores y patrones quienes redacten los estatutos de los sindicatos, la autoridad legislativa puede establecer recursos para destrabar conflictos que sucedan dentro de la propia organización, como se desprende del siguiente criterio:[232]

> LIBERTAD SINDICAL. COMPRENDE EL DERECHO DE PATRONES Y TRABAJADORES A LA REDACCIÓN DE LOS ESTATUTOS DE SUS ORGANIZACIONES SINDICALES, SIN QUE ELLO IMPIDA A LA AUTORIDAD LEGISLATIVA SALVAGUARDAR A SUS AFILIADOS EL ACCESO EFECTIVO A LA JUSTICIA MEDIANTE EL ESTABLECIMIENTO DE RECURSOS JUDICIALES. La libertad sindical constituye un derecho fundamental reconocido en el artículo 123, apartado A, fracción XVI, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como en una serie de instrumentos internacionales, siendo regulada expresamente por el Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo, ratificado por el Estado Mexicano el 1o. de abril de 1950, según decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 16 de octubre de 1950; esa libertad no sólo comprende el derecho de trabajadores y patrones a constituir en forma autónoma e independiente las organizaciones sindicales que estimen convenientes para la defensa de sus derechos e intereses, sino también el derecho de redactar sus propios estatutos. Por su parte, el Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la Organización Internacional del Trabajo, en su recopilación de decisiones y principios, específicamente en el punto 369, ha señalado que las organizaciones sindicales, en efecto, pueden redactar sus estatutos, pero ello no impide que la autoridad legislativa de

[232] Tesis I.3o.T.5 L (10a.), *ibidem*, Libro VIII, mayo de 2012, t. 2, p. 2065. Registro: 2000843.

> cada país emita disposiciones limitándose a fijar un marco general, dejando a las organizaciones la mayor autonomía posible para regir su funcionamiento y administración; las restricciones a este principio deberán tener como único objetivo garantizar el funcionamiento democrático de las organizaciones y salvaguardar los intereses de sus afiliados; finalmente, aclaró, que deberá preverse un recurso ante un órgano judicial, imparcial e independiente, a fin de evitar todo riesgo de injerencia excesiva o arbitraria en el libre funcionamiento de las organizaciones. Bajo estas premisas, se concluye que los estatutos sindicales, aunque pueden establecer algún recurso al interior del sindicato, ello no implica desconocer que la autoridad legislativa también tiene la facultad de establecer recursos judiciales para resolver los conflictos suscitados al interior del propio sindicato, claro está, con el único objetivo de garantizar el funcionamiento democrático de las organizaciones y salvaguardar los intereses de sus afiliados; asegurando con ello el acceso efectivo a la justicia consagrado en el artículo 17 constitucional.

Debe apuntarse que, según jurisprudencia del Pleno del Máximo Tribunal, la sindicación única es inconstitucional:[233]

> SINDICACIÓN ÚNICA. LAS LEYES O ESTATUTOS QUE LA PREVÉN, VIOLAN LA LIBERTAD SINDICAL CONSAGRADA EN EL ARTÍCULO 123, APARTADO B, FRACCIÓN X, CONSTITUCIONAL. El artículo 123 constitucional consagra la libertad sindical con un sentido pleno de universalidad, partiendo del derecho personal de cada trabajador a asociarse y reconociendo un derecho colectivo, una vez que el sindicato adquiere existencia y

[233] Tesis P./J. 43/99, *ibidem*, Novena Época, t. IX, mayo de 1999, p. 5. Registro: 193868.

personalidad propias. Dicha libertad debe entenderse en sus tres aspectos fundamentales: 1. Un aspecto positivo que consiste en la facultad del trabajador para ingresar a un sindicato ya integrado o constituir uno nuevo; 2. Un aspecto negativo, que implica la posibilidad de no ingresar a un sindicato determinado y la de no afiliarse a sindicato alguno; y 3. La libertad de separación o renuncia de formar parte de la asociación. Ahora bien, el mandamiento de un solo sindicato de burócratas por dependencia gubernativa que establezcan las leyes o estatutos laborales, viola la garantía social de libre sindicación de los trabajadores prevista en el artículo 123, apartado B, fracción X, de la Constitución Federal de la República, toda vez que al regular la sindicación única restringe la libertad de asociación de los trabajadores para la defensa de sus intereses.

En efecto, en ejercicio de la libertad sindical, en una empresa puede haber más de un sindicato, como lo prevé el artículo 388 de la Ley Federal del Trabajo; a este respecto, el sindicato mayoritario o más representativo puede tener ciertos privilegios admisibles constitucional y convencionalmente, como se detalla en el siguiente criterio:[234]

> LIBERTAD SINDICAL. PRIVILEGIOS ADMISIBLES EN FAVOR DEL SINDICATO MÁS REPRESENTATIVO O MAYORITARIO. El artículo 123, apartado A, fracción XVI, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos prevé el derecho, tanto de los obreros como de los patrones, de coaligarse en defensa de sus intereses formando sindicatos, asociaciones profesionales u otros grupos. Este derecho también es reconocido por el artículo 2 del

[234] Tesis 2a. I/2012 (9a.), *ibidem*, Décima Época, Libro V, febrero de 2012, t. 2, p. 1697. Registro: 160288.

Convenio 87 sobre la Libertad Sindical y la Protección del Derecho Sindical, de la Organización Internacional del Trabajo, que establece que los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes y de afiliarse a ellas, siempre que observen sus estatutos. Ahora bien, en ejercicio del derecho a la libertad sindical, en una empresa puede haber uno o más sindicatos, como lo prevé el artículo 388 de la Ley Federal del Trabajo; sin embargo, el más representativo o mayoritario puede tener ciertos privilegios admisibles constitucional y convencionalmente, consistentes en: 1) La facultad exclusiva de negociar el contrato colectivo de trabajo con la empresa; 2) Prioridad respecto de las consultas con los gobiernos; o, 3) Prioridad en materia de designación de los delegados ante organismos internacionales; lo cual es congruente con las decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la Organización Internacional del Trabajo. No obstante, estos privilegios no son absolutos y encuentran límites, pues: a) Es inadmisible que se prive a los sindicatos minoritarios de los medios esenciales para defender los intereses profesionales de sus miembros o del derecho de organizar su gestión y su actividad y de formular su programa de acción; b) Los elementos para distinguir entre las organizaciones más representativas de las que no lo son deben basarse en criterios objetivos y fundarse en elementos que no ofrezcan posibilidad de parcialidad o abuso; c) Las ventajas otorgadas al sindicato más representativo no pueden ser de tal naturaleza que influyan indebidamente en la decisión de los trabajadores para elegir la organización a la que deseen afiliarse; y, d) Las organizaciones minoritarias deben poder ejercer su autoridad, actuar como portavoces de sus miembros y representarlos en casos de conflictos individuales. Consecuentemente, no todo privilegio en favor

de un sindicato mayoritario es válido por sí solo, sino que debe ajustarse a los límites referidos.

h. Principio de igualdad de trato

Este principio se concreta en que el trabajador reciba, de parte del empleador, un tratamiento igual, para iguales, en iguales circunstancias. Esa igualdad de trato matizada —no consiste en un igualitarismo mecánico— equivale a la prohibición de trato diferente arbitrario. De este principio se configura el respectivo derecho subjetivo a no ser tratado arbitrariamente con desigualdad.[235]

Los artículos 2o. y 3o. de la Ley Federal del Trabajo compendian este principio; el primero dice literalmente, en su párrafo cuarto, que "Se tutela la igualdad sustantiva o de hecho de trabajadores y trabajadoras frente al patrón", mientras que el siguiente párrafo puntualiza:

> La igualdad sustantiva es la que se logra eliminando la discriminación contra las mujeres que menoscaba o anula el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos humanos y las libertades fundamentales en el ámbito laboral. Supone el acceso a las mismas oportunidades, considerando las diferencias biológicas, sociales y culturales de mujeres y hombres.

A su vez, el artículo 3o., párrafo segundo, prohíbe establecer "condiciones que impliquen discriminación entre los trabajadores por motivo de origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones

235 Camacho Solís, Julio Ismael, *op. cit.*, p. 243.

de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otro que atente contra la dignidad humana".

Por su parte, la normativa internacional con disposiciones que garantizan la igualdad y proscriben la discriminación es abundante; como ejemplos pueden mencionarse la Carta de la Organización de los Estados Americanos (1948), la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre (1948), la Carta Internacional Americana de Garantías Sociales (1948) y la Convención Americana sobre Derechos Humanos (1969).[236]

La delimitación conceptual de este principio se expresó en la tesis 1a./J. 46/2016 (10a.),[237] que indica:

> IGUALDAD. DELIMITACIÓN CONCEPTUAL DE ESTE PRINCIPIO. El derecho fundamental a la igualdad instituido por la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos no pretende generar una igualdad matemática y ciega ante las diferentes situaciones que surgen en la realidad, sino que se refiere a una igualdad de trato ante la ley. Si bien el emisor de la norma puede prever situaciones fácticas que requieren un trato diferente, éste debe sustentarse en criterios razonables y objetivos que lo justifiquen, sin dejarlo al capricho o voluntad del legislador. Además, la igualdad designa un concepto relacional y no una cualidad intrínseca, ya que es una relación que se da al menos entre dos personas,

236 *Ibidem*, p. 250.

237 *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*, Décima Época, Libro 34, septiembre de 2016, t. I, p. 357. Esta tesis se publicó el viernes 23 de septiembre de 2016 a las 10:32 horas en el *Semanario Judicial de la Federación* y, por ende, se considera de aplicación obligatoria a partir del lunes 26 de septiembre de 2016, para los efectos previstos en el punto séptimo del Acuerdo General Plenario 19/2013. Registro: 2012602.

> objetos o situaciones, y siempre es resultado de un juicio que recae sobre una pluralidad de "términos de comparación", los cuales, así como las características que los distinguen, dependen de la determinación por el sujeto que efectúa dicha comparación, según el punto de vista del escrutinio de igualdad. Así, la determinación del punto desde el cual se establece cuándo una diferencia es relevante será libre mas no arbitraria, y sólo a partir de ella tendrá sentido cualquier juicio de igualdad.

Asimismo, hay que considerar ciertos elementos para no incurrir en trato diferenciado o discriminación institucional, al tenor del siguiente criterio:[238]

> IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN. NOTAS RELEVANTES QUE EL OPERADOR DE LA NORMA DEBE CONSIDERAR AL EXAMINAR LA CONSTITUCIONALIDAD DE UNA MEDIDA A LA LUZ DE DICHOS PRINCIPIOS, FRENTE A LAS LLAMADAS "CATEGORÍAS SOSPECHOSAS", A FIN DE NO PROVOCAR UN TRATO DIFERENCIADO O UNA DISCRIMINACIÓN INSTITUCIONAL. Esta Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha establecido que las distinciones basadas en alguno de los criterios enunciados en el último párrafo del artículo 1o. constitucional, también conocidas como "categorías sospechosas" (el origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por

[238] Tesis 1a. CCCLXXXIV/2014 (10a.), *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*, Décima Época, Libro 12, noviembre de 2014, t. I, p. 720. Esta tesis se publicó el viernes 14 de noviembre de 2014 a las 9:20 horas en el *Semanario Judicial de la Federación*. Registro: 2007924.

objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas), requieren que el operador de la norma realice un escrutinio estricto de la medida para examinar su constitucionalidad a la luz del principio de igualdad. Al respecto, es de señalar que tanto la Constitución como los tratados internacionales en materia de derechos humanos suscritos por el Estado Mexicano, prevén la posibilidad de otorgar un trato desigual a quienes no se encuentran en una paridad frente a los otros sujetos, si dicho trato implica una distinción justificada; pero si, por el contrario, la medida adoptada carece de razonabilidad, entonces será excluyente y, por ende, discriminatoria. Esto es, si bien la igualdad de trato implica la eliminación de distinciones o exclusiones arbitrarias prohibidas por la Constitución, lo cierto es que determinadas distinciones pueden ser favorecedoras y encontrarse justificadas, como ocurre con las acciones positivas, que buscan dar preferencia a sectores históricamente marginados y vulnerables para compensar las desventajas que sufren. De ahí que la interpretación directa del artículo 1o. constitucional, en torno al principio de igualdad, no sólo requiere una interpretación literal y extensiva, sino que, ante su lectura residual a partir del principio pro persona, como aquella interpretación que sea más favorable a la persona en su protección, subyace como elemento de aquél, el de apreciación del operador cuando el sujeto implicado forma parte de una categoría sospechosa, para precisamente hacer operativa y funcional la protección al sujeto desfavorecido con un trato diferenciado; de lo contrario, esto es, partir de una lectura neutra ante supuestos que implican una condición relevante, como la presencia de categorías sospechosas, constituiría un vaciamiento de tal protección, provocando incluso un trato discriminatorio institucional, producto de una inexacta aplicación de la ley.

Toda discriminación laboral contraría el principio en comento, de modo que el juzgador puede imponer medidas reparadoras disuasorias para prevenir tal situación, como lo anotó la Primera Sala del más Alto Tribunal de la República:[239]

> DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL. EL JUZGADOR PODRÁ IMPONER MEDIDAS REPARATORIAS DE CARÁCTER DISUASORIO PARA PREVENIR FUTURAS ACTUACIONES CONTRARIAS AL PRINCIPIO DE IGUALDAD DE TRATO. A consideración de esta Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, ante la presencia de un acto discriminatorio en el ámbito laboral, aunado a la indemnización surgida a partir del daño que en su caso se presente en el asunto concreto, es posible que el juzgador establezca determinadas medidas que tengan un efecto disuasorio en quien emitió el acto discriminatorio para que en un futuro se abstenga de realizar ese tipo de actos. La justificación de tales medidas consiste en las implicaciones no sólo respecto a la persona concreta, sino también sociales que produce la discriminación y, por tanto, en la necesidad de erradicar los actos de tal índole. Las medidas reparatorias pueden ser de diversa naturaleza, pero deben ser medidas suficientemente eficaces para alcanzar el objetivo trazado, sin que impliquen un alejamiento de la función resarcitoria de las sanciones impuestas por los Jueces, ya que responden a la necesidad de prevenir futuras actuaciones contrarias al principio de igualdad de trato. La posibilidad de imponer este tipo de medidas responderá a un análisis emprendido por el juzgador en cada caso concreto,

[239] Tesis 1a. IV/2015 (10a.), *ibidem*, Libro 14, enero de 2015, t. I, p. 756. Esta tesis se publicó el viernes 23 de enero de 2015 a las 9:00 horas en el *Semanario Judicial de la Federación*. Registro: 2008259.

evaluando los elementos de convicción que deriven de la secuela procesal, y tomando en consideración, acorde a los hechos concretos, la necesidad de imponer una medida ejemplar a quien emitió el acto discriminatorio, la intencionalidad mostrada, la posible existencia de diversos hechos que demuestren una sistematicidad de actos discriminatorios y demás elementos que pudiesen revelar un contexto agravado de discriminación. Entre las medidas que es posible imponer, destaca la fijación de una suma dineraria adicional, debiendo responder el monto a los parámetros indicados con anterioridad, por lo que no solamente se castigan conductas de especial gravedad, sino que se busca prevenir la reiteración de situaciones semejantes en el futuro, tanto por parte de quien emitió el acto en concreto, como el resto de personas que podrían hacerlo, es decir, también se satisface una función ejemplarizadora. Sin embargo, en caso de que se opte por imponer una sanción disuasoria de índole económica, debe señalarse que la cantidad fijada deberá responder a las características y elementos que deriven del caso en particular, sin que la necesidad de imponer una medida ejemplar deba traducirse en un monto insensato que carezca de conexión lógica con la secuela procesal, esto es, la discrecionalidad a la que responde la medida disuasoria no debe confundirse con una arbitrariedad por parte del juzgador. Es importante señalar que los Jueces civiles podrán imponer medidas reparatorias, las cuales pueden estar dirigidas tanto a inhibir futuras conductas o prácticas discriminatorias, como a resarcir las consecuencias derivadas de la vulneración. En el ámbito de las convocatorias laborales, tales medidas pueden consistir en la exigencia de una disculpa pública por parte de la empresa empleadora o la publicación de la sentencia que determina la inconstitucionalidad de la convocatoria discriminatoria. Lo anterior, sin perjuicio de la posible procedencia del daño moral.

i. Principio de responsabilidad laboral para los empresarios

"Patrono" o "empleador" son los términos comúnmente utilizados para designar a la persona o las personas, físicas o morales, que otorgan o generan trabajo.[240] El patrón es responsable legalmente por los accidentes y enfermedades que sufran los trabajadores, con motivo o en ejercicio del trabajo.[241]

La fracción XIV del Apartado A del artículo 123 constitucional hace a los empresarios "responsables de los accidentes del trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores, sufridas con motivo o en ejercicio de la profesión o trabajo que ejecuten". Los patrones pagarán la indemnización correspondiente, según que el accidente o la enfermedad de que se trate hayan supuesto la muerte o sólo la incapacidad temporal o permanente del trabajador. La responsabilidad subsiste aunque el patrono contrate el trabajo por un intermediario. Para prevenir accidentes, la fracción XV del propio fundamento constitucional señala:

> XV. El patrón estará obligado a observar, de acuerdo con la naturaleza de su negociación, los preceptos legales sobre higiene y seguridad en las instalaciones de su establecimiento, y a adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las máquinas, instrumentos y materiales de trabajo, así como a organizar de tal manera éste, que resulte la mayor garantía para la salud

240 Forero-Rodríguez, Rafael, "El empleador", en De Buen Lozano, Néstor y Emilio Morgado Valenzuela (coords.), *op. cit.*, p. 365.

241 Molina Ramos, Gustavo, *op. cit.*, p. 94. De la Cueva, Mario, *op. cit.*, pp. 144-161.

y la vida de los trabajadores, y del producto de la concepción, cuando se trate de mujeres embarazadas. Las leyes contendrán, al efecto, las sanciones procedentes en cada caso.

La Ley Federal del Trabajo fue innovadora al regular "*la responsabilidad de la economía y de la empresa que la representa en el sistema capitalista de producción, en beneficio del trabajo*".[242] La ley se convirtió en fuerza viva al servicio de la seguridad social, a la cual propuso una nueva idea de los riesgos de trabajo que ampliaría la protección a situaciones que antes pertenecían a los capítulos de los riesgos naturales de la Ley del Seguro Social.[243]

Los artículos 473 a 475 de la Ley Federal del Trabajo disponen:

> Artículo 473. Riesgos de trabajo son los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo.
>
> Artículo 474. Accidente de trabajo es toda lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior, o la muerte, producida repentinamente en ejercicio, o con motivo del trabajo, cualesquiera que sean el lugar y el tiempo en que se preste.
>
> Quedan incluidos en la definición anterior los accidentes que se produzcan al trasladarse el trabajador directamente de su domicilio al lugar del trabajo y de éste a aquél.
>
> Artículo 475. Enfermedad de trabajo es todo estado patológico derivado de la acción continuada de una causa que tenga su origen

242 De la Cueva, Mario, *op. cit.*, p. 134. Cursivas en el original.
243 *Ibidem*, p. 134.

> o motivo en el trabajo o en el medio en que el trabajador se vea obligado a prestar sus servicios.

Es especialmente importante, para el tema que se trata, el artículo 475 bis, adicionado a la ley el 30 de noviembre de 2012:

> Artículo 475 bis. El patrón es responsable de la seguridad e higiene y de la prevención de los riesgos en el trabajo, conforme a las disposiciones de esta Ley, sus reglamentos y las normas oficiales mexicanas aplicables.
>
> Es obligación de los trabajadores observar las medidas preventivas de seguridad e higiene que establecen los reglamentos y las normas oficiales mexicanas expedidas por las autoridades competentes, así como las que indiquen los patrones para la prevención de riesgos de trabajo.

Las características y distinciones de los riesgos de trabajo se establecieron en la siguiente tesis:[244]

> RIESGOS DE TRABAJO. CARACTERÍSTICAS Y DISTINCIONES. Conforme a lo dispuesto por los artículos 473, 474 y 475 de la Ley Federal del Trabajo, los riesgos de trabajo son los accidentes o enfermedades que sufre el trabajador en ejercicio o con motivo del trabajo, es decir, que acorde con las disposiciones legales transcritas, los riesgos de trabajo se dividen en dos grandes grupos, a saber: a) accidentes de trabajo, que consisten en las lesiones orgánicas o perturbaciones funcionales inmediatas o posteriores, e incluso la muerte, con motivo de los siniestros originados en el

[244] Tesis I.1o.T. J/50, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Novena Época, t. XXII, julio de 2005, p. 1211. Registro: 177814.

> trabajo, o en trayecto del domicilio al centro laboral; y, b) enfermedades de trabajo, que se identifican con todo estado patológico cuyo origen o motivo es el trabajo o el medio ambiente en que el trabajador se ve obligado a prestar sus servicios. La diferencia anterior deriva de que se trata de dos tipos de daño, ya que mientras el primero es instantáneo, por ser consecuencia de los accidentes de trabajo, el segundo es progresivo y obedece a la repetición de una causa por largo tiempo, como obligada consecuencia de la naturaleza del trabajo. La naturaleza de una enfermedad de trabajo corresponde demostrarla al obrero que la padece, y sobre el particular es criterio reiterado que la prueba pericial es la idónea para tal efecto, pero no basta que un médico diagnostique una determinada enfermedad para que se considere de origen profesional, ya que debe justificarse, además, su causalidad con el medio ambiente en que se presta el servicio, salvo que se trate de las enfermedades de trabajo consignadas en la tabla del artículo 513 de la ley laboral, que conforme al artículo 476 de la misma ley se presumen como tales. Contrario a lo anterior, en tratándose de accidentes de trabajo los elementos constitutivos de la acción son totalmente diversos, y consisten en: a) que el trabajador sufra una lesión; b) que le origine en forma directa una perturbación permanente o temporal, o incluso la muerte; c) que dicha lesión se ocasione durante, en ejercicio o con motivo de su trabajo, o; d) que el accidente se produzca al trasladarse el trabajador directamente de su domicilio al centro de trabajo o de éste a aquél.

Por otra parte, los artículos 48, 49, 51, 52, 53 y 55 de la Ley del Seguro Social establecen:

Artículo 48. Si el Instituto comprueba que el riesgo de trabajo fue producido intencionalmente por el patrón, por sí o por medio de tercera persona, el Instituto otorgará al asegurado las prestaciones en dinero y en especie que la presente Ley establece y el patrón quedará obligado a restituir íntegramente al Instituto las erogaciones que éste haga por tales conceptos.

Artículo 49. En los términos establecidos por la Ley Federal del Trabajo, cuando el asegurado sufra un riesgo de trabajo por falta inexcusable del patrón a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje, las prestaciones en dinero que este capítulo establece a favor del trabajador asegurado, se aumentarán en el porcentaje que la propia Junta determine en laudo que quede firme. El patrón tendrá la obligación de pagar al Instituto el capital constitutivo sobre el incremento correspondiente.

Artículo 51. El patrón deberá dar aviso al Instituto del accidente o enfermedad de trabajo, en los términos que señale el reglamento respectivo.

El trabajador, los beneficiarios del trabajador incapacitado o muerto, o las personas encargadas de representarlos, podrán denunciar inmediatamente al Instituto el accidente o la enfermedad de trabajo que haya sufrido. El aviso también podrá hacerse del conocimiento de la autoridad de trabajo correspondiente, la que, a su vez, dará traslado del mismo al Instituto.

Artículo 52. El patrón que oculte la realización de un accidente sufrido por alguno de sus trabajadores durante su trabajo o lo reporte indebidamente como accidente en trayecto, se hará acreedor a las sanciones que determine esta Ley y el reglamento respectivo.

Artículo 53. El patrón que haya asegurado a los trabajadores a su servicio contra riesgos de trabajo, quedará relevado en los términos que señala esta Ley, del cumplimiento de las obligaciones que sobre responsabilidad por esta clase de riesgos establece la Ley Federal del Trabajo.

Artículo 55. Los riesgos de trabajo pueden producir:

I. Incapacidad temporal;

II. Incapacidad permanente parcial;

III. Incapacidad permanente total, y

IV. Muerte.

Se entenderá por incapacidad temporal, incapacidad permanente parcial e incapacidad permanente total, lo que al respecto disponen los artículos relativos de la Ley Federal del Trabajo.

El Derecho Laboral abarca todas las modalidades de relación de trabajo ejecutado por un ingreso económico para quien lo presta, con lo cual se logra la correspondencia entre el fin protector de la persona que trabaja para vivir con el ingreso que le produce esa labor.[245] Por tanto, el sistema jurídico laboral tiene carácter tutelar del ser humano, que para vivir y desenvolverse a plenitud, necesita ejercer habitualmente, de manera subordinada o dependiente, una ocupación remunerada, y su fin inmediato no es otro que posibilitar el ejercicio de esa actividad profesional en condiciones que garanticen la vida, la salud y un desarrollo físico normal, así como el descanso, el perfeccionamiento profesional, el resguardo de la moral y de las buenas costumbres y, por último, el goce de

245 "Derecho", en Capón Filas, Rodolfo y Eduardo Giorlandini, *Diccionario de derecho social. Derecho del trabajo y la seguridad social. Relación individual del trabajo*, Santa Fe, Rubinzal y Culzoni, s/a, p. 145.

beneficios económicos y sociales conceptuados como indispensables para una vida decorosa.[246]

En México, el Derecho del Trabajo tiene características especiales que lo distinguen de las demás ramas jurídicas: a) es protector de la clase trabajadora; b) está en constante expansión; c) constituye un mínimo de garantías sociales para los trabajadores; d) es irrenunciable; y e) es reivindicador de la clase trabajadora.[247]

Según el enfoque obrerista tradicional, el del trabajo es un derecho impuesto por la clase trabajadora a la burguesía y a su Estado, cuya finalidad es asegurar la dignidad de los trabajadores y erradicar el mundo la explotación del hombre por el hombre. Para esta corriente, el Derecho del Trabajo tiene las siguientes características:[248]

1. Es un derecho de las clases trabajadoras

Sus contenidos rompen con la igualdad formal proclamada por los principios generales del derecho, y estatuyen una desigualdad legal en beneficio de los trabajadores, no pudiendo ser de otra manera, pues son resultado de las luchas obreras. Así, el Derecho del Trabajo es el primer derecho de clase de la historia, y otorga beneficios unilaterales para las clases trabajadoras, limitando las prerrogativas patronales.[249]

---

246 Bencomo E., Tania Z., *op. cit.*, p. 53.
247 Dávalos, José, *Derecho individual del trabajo*, *op. cit.*, pp. 13-17.
248 Molina Ramos, Gustavo, *op. cit.*, pp. 73-77.
249 Dávalos, José, *Tópicos laborales*, *op. cit.*, p. 11.

2. Es un derecho caracterizado por su fuerza expansiva y en continua formación

El Derecho del Trabajo ha ampliado gradualmente su ámbito subjetivo de aplicación, y dicha ampliación continuará hasta que regule todos los supuestos en que una persona entra en relación con otra a fin de prestar su trabajo, dado que la misión del Derecho del Trabajo es, precisamente, garantizar la dignidad de todo hombre que trabaja.[250]

Por ejemplo, a raíz de las reformas a la Ley Federal del Trabajo de noviembre de 2012, los artículos 333 y 336 determinaron, respectivamente, que los trabajadores domésticos que viven en el hogar donde trabajen, disfruten de "un descanso mínimo diario nocturno de nueve horas consecutivas, además de un descanso mínimo diario de tres horas entre las actividades matutinas y vespertinas", y que tengan derecho "a un descanso semanal de día y medio ininterrumpido, preferiblemente en sábado y domingo".

Igualmente, en el caso del trabajo a domicilio, en el propio año 2012 se adicionó un párrafo al artículo 311, para señalar: "Será considerado como trabajo a domicilio el que se realiza a distancia utilizando tecnologías de la información y la comunicación."

Además, como se indicó en el capítulo II.2 de esta obra, se adicionó a la ley el Capítulo XIII Bis. De los Trabajadores en Minas, integrado por los artículos 343-A a 343-E, aplicables a las minas de carbón y a todos sus desarrollos

250 Guerrero Figueroa, Guillermo, *op. cit.*, p. 386.

mineros, y que sobre todo establecen obligaciones a los patrones para salvaguardar la seguridad y la salud de los trabajadores.

Finalmente, el caso de los trabajadores del campo, que también se trató en el capítulo referido de este texto, es representativo de esta característica; los artículos 279, 279 bis, 279 ter y 280 de la Ley Federal del Trabajo regulan ahora más supuestos relacionados con los trabajadores indicados.

3. Es un derecho unitario

En todas sus partes, el Derecho del Trabajo procede de las necesidades materiales e intelectuales de la clase trabajadora y pretende lograr la justicia social y, en consecuencia, la existencia digna de la persona humana que vive de su trabajo.[251] Lo anterior se expresa en los artículos 2o. y 3o. de la Ley Federal del Trabajo, que establecen las finalidades del derecho mexicano del trabajo, que deben servir como criterio orientador de los tribunales laborales y de las partes de la relación de trabajo.

4. El Derecho del Trabajo establece garantías mínimas en beneficio de los trabajadores

Múltiples normas laborales se caracterizan por enunciar límites mínimos, en beneficio de los trabajadores, o límites máximos en perjuicio de los patrones —en beneficio también de los trabajadores—, en los niveles tanto constitucionales como reglamentarios, y en textos genéricos como el

[251] Trueba Urbina, Alberto, *op. cit.*, p. 359.

artículo 56 de la Ley Federal del Trabajo, que especifica: "Las condiciones de trabajo basadas en el principio de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en esta Ley..."[252]

5. Es un derecho inconcluso

Está constantemente atento a las nuevas necesidades humanas; de ahí que el catálogo de derechos mínimos que contiene no esté cerrado y tal vez no se cierre nunca.[253] En este sentido, se explicarán por sí mismas dos tesis relacionadas con el principio de progresividad de los derechos humanos:

> PRINCIPIO DE PROGRESIVIDAD DE LOS DERECHOS HUMANOS. SU CONCEPTO Y EXIGENCIAS POSITIVAS Y NEGATIVAS. El principio de progresividad está previsto en el artículo 1o. constitucional y en diversos tratados internacionales ratificados por México. Dicho principio, en términos generales, ordena ampliar el alcance y la protección de los derechos humanos en la mayor medida posible hasta lograr su plena efectividad, de acuerdo con las circunstancias fácticas y jurídicas del caso concreto. Es posible diseccionar este principio en varias exigencias de carácter tanto positivo como negativo, dirigidas a los creadores de las normas jurídicas y a sus aplicadores, con independencia del carácter formal de las autoridades respectivas, ya sean legislativas, administrativas o judiciales. En sentido positivo, del principio de progresividad derivan para el legislador (sea formal o material) la obligación de ampliar el alcance y la tutela de los derechos humanos; y para el aplicador, el deber de interpretar las normas de

252 Dávalos, José, *Tópicos laborales*, *op. cit.*, p. 12.
253 Molina Ramos, Gustavo, *op. cit.*, pp. 75-76.

manera que se amplíen, en lo posible jurídicamente, esos aspectos de los derechos. En sentido negativo, impone una prohibición de regresividad: el legislador tiene prohibido, en principio, emitir actos legislativos que limiten, restrinjan, eliminen o desconozcan el alcance y la tutela que en determinado momento ya se reconocía a los derechos humanos, y el aplicador tiene prohibido interpretar las normas sobre derechos humanos de manera regresiva, esto es, atribuyéndoles un sentido que implique desconocer la extensión de los derechos humanos y su nivel de tutela admitido previamente. En congruencia con este principio, el alcance y nivel de protección reconocidos a los derechos humanos tanto por la Constitución como por los tratados internacionales, deben ser concebidos como un mínimo que el Estado Mexicano tiene la obligación inmediata de respetar (no regresividad) y, a la vez, el punto de partida para su desarrollo gradual (deber positivo de progresar).[254]

PRINCIPIO DE PROGRESIVIDAD. ES APLICABLE A TODOS LOS DERECHOS HUMANOS Y NO SÓLO A LOS LLAMADOS ECONÓMICOS, SOCIALES Y CULTURALES. El principio de progresividad estuvo originalmente vinculado a los –así llamados– derechos económicos, sociales y culturales, porque se estimaba que éstos imponían a los Estados, sobre todo, obligaciones positivas de actuación que implicaban el suministro de recursos económicos y que su plena realización estaba condicionada por las circunstancias económicas, políticas y jurídicas de cada país. Así, en los primeros instrumentos internacionales que reconocieron estos derechos, se incluyó el principio de progresividad con la

254 Tesis 1a. CCXCI/2016 (10a.), *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*, Décima Época, Libro 37, diciembre de 2016, t. I, p. 378. Esta tesis se publicó el viernes 2 de diciembre de 2016 a las 10:14 horas en el *Semanario Judicial de la Federación*. Registro: 2013216.

finalidad de hacer patente que esos derechos no constituyen meros "objetivos programáticos", sino genuinos derechos humanos que imponen obligaciones de cumplimiento inmediato a los Estados, como la de garantizar niveles mínimos en el disfrute de esos derechos, garantizar su ejercicio sin discriminación, y la obligación de tomar medidas deliberadas, concretas y orientadas a su satisfacción; así como obligaciones de cumplimiento mediato que deben ser acometidas progresivamente en función de las circunstancias específicas de cada país. Ahora bien, esta Primera Sala considera que, a pesar de su génesis histórica, el principio de progresividad en nuestro sistema jurídico es aplicable a todos los derechos humanos y no sólo a los económicos, sociales y culturales. En primer lugar, porque el artículo 1o. constitucional no hace distinción alguna al respecto, pues establece, llanamente, que todas las autoridades del país, en el ámbito de sus competencias, están obligadas a proteger, garantizar, promover y respetar los derechos humanos de conformidad, entre otros, con el principio de progresividad. En segundo lugar, porque esa fue la intención del Constituyente Permanente, como se advierte de distintos momentos del proceso legislativo. Pero además, porque la diferente denominación que tradicionalmente se ha empleado para referirse a los así llamados derechos civiles y políticos y distinguirlos de los económicos, sociales y culturales, no implica que exista una diferencia sustancial entre ambos grupos, ni en su máxima relevancia moral, porque todos ellos tutelan bienes básicos derivados de los principios fundamentales de autonomía, igualdad y dignidad; ni en la índole de las obligaciones que imponen, específicamente, al Estado, pues para proteger cualquiera de esos derechos no sólo se requieren abstenciones, sino, en todos los casos, es precisa la provisión de garantías normativas y de garantías institucionales como la existencia de órganos legislativos que dicten normas y de órganos

aplicativos e instituciones que aseguren su vigencia, lo que implica, en definitiva, la provisión de recursos económicos por parte del Estado y de la sociedad.[255]

6. Es un derecho imperativo

Desde siempre, el Derecho del Trabajo se ha presentado como una pretensión de imperatividad absoluta.[256] En función de esto, la Ley Federal del Trabajo establece en el artículo 5o.:

> Artículo 5o. Las disposiciones de esta Ley son de orden público por lo que no producirá efecto legal, ni impedirá el goce y el ejercicio de los derechos, sea escrita o verbal, la estipulación que establezca:
>
> I. Trabajos para menores de quince años;
>
> II. Una jornada mayor que la permitida por esta Ley;
>
> III. Una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo, a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje;
>
> IV. Horas extraordinarias de trabajo para los menores de dieciocho años;
>
> V. Un salario inferior al mínimo;
>
> VI. Un salario que no sea remunerador, a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje;

[255] Tesis 1a. CCXCII/2016 (10a.), *ibidem*, p. 379 Esta tesis se publicó el viernes 2 de diciembre de 2016 a las 10:14 horas en el *Semanario Judicial de la Federación*. Registro: 2013217.

[256] Molina Ramos, Gustavo, *op. cit.*, p. 76.

VII. Un plazo mayor de una semana para el pago de los salarios a los obreros y a los trabajadores del campo;

VIII. Un lugar de recreo, fonda, cantina, café, taberna o tienda, para efectuar el pago de los salarios, siempre que no se trate de trabajadores de esos establecimientos;

IX. La obligación directa o indirecta para obtener artículos de consumo en tienda o lugar determinado;

X. La facultad del patrón de retener el salario por concepto de multa;

XI. Un salario menor que el que se pague a otro trabajador en la misma empresa o establecimiento por trabajo de igual eficiencia, en la misma clase de trabajo o igual jornada, por consideración de edad, sexo o nacionalidad;

XII. Trabajo nocturno industrial o el trabajo después de las veintidós horas, para menores de dieciséis años; y

XIII. Renuncia por parte del trabajador de cualquiera de los derechos o prerrogativas consignados en las normas de trabajo.

En todos estos casos se entenderá que rigen la Ley o las normas supletorias en lugar de las cláusulas nulas.

Consecuencia de lo anterior es que la propia ley contenga un capítulo de sanciones, en el cual se establece una regla general que podría enunciarse así: cualquier infracción a la ley laboral que no tenga una sanción específica, será sancionada; por ejemplo, el artículo 992, primer y segundo párrafos, de la Ley Federal del Trabajo dispone:

> Artículo 992. Las violaciones a las normas de trabajo cometidas por los patrones o por los trabajadores, se sancionarán de conformidad con las disposiciones de este Título, independientemente de la responsabilidad que les corresponda por el incumplimiento de sus obligaciones, sin perjuicio de las sanciones previstas en otros ordenamientos legales y de las consecuencias jurídicas que procedan en materia de bienes y servicios concesionados.
>
> La cuantificación de las sanciones pecuniarias que en el presente Título se establecen, se hará tomando como base de cálculo la cuota diaria de salario mínimo general vigente en el Distrito Federal, al momento de cometerse la violación.

7. Es protector de los trabajadores

El Derecho del Trabajo protege al trabajador en tanto que es la parte más débil en la relación entre capital y trabajo; es decir, en tanto que la igualdad legal de las partes genera en la relación obrero-patronal, desigual por definición, situaciones de injusticia y, en consecuencia, el Derecho del Trabajo tiende a proteger más al trabajador para igualar, ante el derecho, a los desiguales en la realidad. Lo anterior se concreta en el artículo 18 de la ley, que establece el principio *in dubbio pro operario*:

> Artículo 18. En la interpretación de las normas de trabajo se tomarán en consideración sus finalidades señaladas en los artículos 2o. y 3o. En caso de duda, prevalecerá la interpretación más favorable al trabajador.

La finalidad primordial del Derecho del Trabajo es la justicia social, y con base en esto se entiende que regula: a) los deberes y derechos tanto de los obreros como de los patronos; b) todo lo referente a salario, horas de trabajo, despidos justificados y no justificados, contratos individuales, sindicatos y huelgas, entre otros; y c) los conflictos de la relación jurídico-laboral.[257]

De acuerdo con Salomón González Blanco, los fines del Derecho del Trabajo pueden clasificarse en jurídicos, económicos y políticos. Los jurídicos serían garantizar la autonomía de la voluntad en el proceso de contratación, regular las condiciones de prestación del servicio y la protección del trabajador. En cuanto a los económicos, en el Derecho del Trabajo se advierten los equilibrios económicos a partir de las relaciones laborales; por ejemplo, un aumento en las prestaciones se traduce en un mayor costo de producción, lo

257 http://definicionlegal.blogspot.mx/2015/03/objeto-del-derecho-laboral.html Consultado el 8 de mayo de 2017.

cual impacta la economía nacional. Por último, los fines políticos se patentizan desde el momento en que el Estado tiene interés en que los trabajadores alcancen un nivel de vida satisfactorio, que evite inconformidades que degeneren en trastornos sociales.[258]

Baltasar Cavazos declara que los fines del Derecho del Trabajo son múltiples, pues van desde la necesaria tutela del trabajador, considerado la parte débil en la relación laboral, hasta la coordinación y conjugación de los intereses que se dan en todas las empresas. Este autor propone la siguiente clasificación: a) Fin sustancial y primario: la protección del hombre que trabaja; b) Fin sustancial de carácter individual, la regulación de las condiciones de trabajo acorde con las necesidades y aspiraciones de los trabajadores; c) Fin sustancial de carácter colectivo: la coordinación armónica de los intereses que convergen en cada empresa individualmente considerada.[259]

Otras finalidades citables son:[260]

1. **Finalidad compensadora:** compensación al trabajador por haber desigualdad de fuerza contractual o poder de negociación entre las partes (la posición del empresario es más fuerte que la del trabajador). La compensación variará dependiendo del contexto histórico, la zona geográfica o país o los sectores del mercado de trabajo, entre otras cuestiones.

---

258 González Blanco, Salvador, *op. cit.*, pp. 71-72.

259 Cavazos Flores, Baltasar, *op. cit.*, p. 28.

260 http://www.derecholaboral.info/2013/03/fines-del-derecho-del-trabajo.html Consultado el 8 de mayo de 2017.

2. **Finalidad de construcción y sostenimiento del sistema de relaciones laborales:** el Derecho del Trabajo tiene vocación de regular el "sistema de relaciones laborales", entendido éste como el conjunto formado por las representaciones profesionales y las prácticas de negociación o interacción existentes entre ellas.

3. **Finalidad de rendimiento de la fuerza de trabajo:** controlar que el capital humano sea rentable, lo cual es un objetivo económico que tiene trasfondo social: mantenimiento y creación de puestos de trabajo en las empresas y en el conjunto del sistema productivo. A estos efectos, la legislación laboral ha dado a los empresarios facultades directivas y disciplinarias, derechos relativos a la modificación de condiciones de trabajo, etcétera.

En última instancia, el Derecho del Trabajo persigue integrar a la persona trabajadora en el cuerpo social de la comunidad, para alcanzar así su perfeccionamiento armónico y la regularización de los medios de presión reconocidos a los sujetos de la relación jurídica para defender sus intereses respectivos.[261]

Como corolario de lo visto en este apartado, es posible apuntar una serie de fines evidentes del Derecho del Trabajo:

1. Proteger, sobre todo, a la clase trabajadora para impedir el desequilibrio entre el capital (los dueños de los medios de

[261] Bencomo E., Tania Z., *op. cit.*, p. 53.

producción) y el trabajo (la parte débil en toda relación de trabajo), logrando así el balance social y económico adecuado para el desarrollo social.

2. Coadyuvar, de manera relevante, en la permanencia y la profundización del sistema de libertades y derechos humanos imperante en gran parte del mundo; en efecto, el Derecho del Trabajo denota una relación particularmente estrecha con la atención y la promoción de numerosos derechos inherentes a la persona.

3. Minimizar la brecha existente entre el trabajo tradicional y los retos del transcurso del tiempo; es decir, lograr que el trabajo se mantenga como una de las claves principales del logro de la justicia social, atendiendo a su adaptación a la realidad cambiante del mundo actual.

4. Mantener un carácter incluyente, en el sentido de considerar la regulación de todo tipo de trabajo lícito, sin tomar en cuenta cuestiones accidentales (sexo, religión, raza, discapacidades, etcétera).

5. Favorecer el desarrollo de medios, sobre todo jurisdiccionales, para la solución de controversias laborales; esto se advierte, por ejemplo, en las reformas constitucionales de 2017, que marcaron un cambio total en cuanto a la impartición de justicia laboral en México.

Pueden ser individuales o colectivos. Los individuales son el trabajador y el patrón. El primero es todo aquel que, de acuerdo con el artículo 5o. de la Constitución Federal, se dedique a la profesión o el oficio que le acomode, siendo lícitos, y que no estén inhabilitados para trabajar. El artículo 8o. de la Ley Federal del Trabajo establece que trabajador "es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado". A su vez, el patrón, según el diverso 10, es "la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores".

Los preceptos 11 y 12 de la ley multicitada refieren, respectivamente, que el patrón es representado por los "directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento", quienes lo obligan en sus relaciones con los trabajadores; y que el intermediario es la persona "que contrata o interviene en la contratación de otra u otras para que

presten servicios a un patrón". Ahora bien, no son intermediarios, sino patrones, "las empresas establecidas que contraten trabajos para ejecutarlos con elementos propios suficientes para cumplir las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores". En caso contrario, serán responsables solidariamente con los beneficiarios directos de las obras o servicios, por las obligaciones contraídas con los trabajadores (artículo 13 de la Ley Federal del Trabajo).

En cuanto a los sujetos colectivos, hay que atender al Título Séptimo de la Ley Federal del Trabajo, que se llama "Relaciones Colectivas de Trabajo" y regula las coaliciones, así como los sindicatos, las federaciones y las confederaciones. De los artículos 354 y 355 de la ley en cita se desprende que trabajadores y patrones tienen libertad de coalición, que es "el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o de patrones para la defensa de sus intereses comunes". El sindicato es una asociación "de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses" (artículo 356 de la Ley Federal del Trabajo); puede constituirse sin necesidad de autorización previa (artículo 357 de la propia ley).

Según el artículo 360 de la Ley Federal del Trabajo, los sindicatos de trabajadores pueden ser: a) Gremiales; b) De empresa; c) Industriales; d) Nacionales de industria; y e) De oficios varios. Por su parte, los sindicatos de patrones, según el diverso 361, pueden ser los formados por patrones de una o varias ramas de actividades, y nacionales, que se integran por patrones de una o varias ramas de actividades de distintas entidades federativas.

El artículo 381 de la Ley Federal del Trabajo establece que los sindicatos pueden formar federaciones y confederaciones. Las primeras son asociaciones de sindicatos, mientras que las segundas son asociaciones de federaciones.[262]

[262] Tesis 2a. LVII/2005, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Novena Época, t. XXI, junio de 2005, p. 238. Registro: 178186.

El artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo establece:

> Artículo 20. Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.
>
> Contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario.
>
> La prestación de un trabajo a que se refiere el párrafo primero y el contrato celebrado producen los mismos efectos.

La existencia del contrato y de la relación de trabajo mencionados se presume, según el diverso 21 de la propia ley. Además, es irrelevante la denominación que las partes empleen para aludir a la relación de trabajo.[263]

263 *Semanario Judicial de la Federación*, Octava Época, t. VII, enero de 1991, p. 424. Registro: 224145.

El elemento distintivo de la relación laboral es la subordinación jurídica entre el patrón y el trabajador,[264] como se desprende de la siguiente tesis:[265]

> RELACION DE TRABAJO. ES NECESARIO QUE EXISTA LA SUBORDINACION JURIDICA PARA DERIVAR LA PRESUNCION DE SU EXISTENCIA. El artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, establece que debe entenderse por relación de trabajo la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona mediante el pago de un salario, connotación que va más allá de la presunción de existencia de dicha relación entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe, a que se contrae el artículo 21 de la referida ley, en tanto que el elemento distintivo de la relación laboral resulta ser la subordinación jurídica entre el patrón y el trabajador, merced a la cual el primero se encuentra en todo momento en posibilidad de disponer del trabajo del segundo según convenga a sus propios fines y la obligación correlativa de éste de acatar las órdenes del patrón, lo que excluye la presunción de existencia de relación laboral entre el que presta un servicio personal, el que lo recibe y la retribución o gratificación por este último, si no está de por medio la subordinación jurídica, la que conforme lo dispone el artículo 134, fracción III, de la Ley Laboral, obliga a desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante, a cuya autoridad estará subordinado quien presta el servicio, en todo lo concerniente al trabajo, de ahí que si en el caso se acreditó que el quejoso cuidaba en su domicilio varios animales del demandado y de otras personas y recibía a cambio una

[264] Tesis XVII.4 L (10a.), *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*, Décima Época, Libro 10, septiembre de 2014, t. III, p. 2563. Esta tesis se publicó el viernes 19 de septiembre de 2014 a las 9:30 horas en el *Semanario Judicial de la Federación*. Registro: 2007494.

[265] *Semanario Judicial de la Federación*, Octava Época, t. VII, enero de 1991, p. 424. Registro: 224146.

gratificación económica, dicha situación no implica que la relación derivada de esa actividad sea de carácter laboral dada la total ausencia de subordinación jurídica.

La doctrina ha señalado cinco elementos de la relación de trabajo:[266]

1. El trabajador: según el artículo 8o. de la ley, es la "persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado". Una persona moral nunca podrá intervenir en la relación laboral en calidad de trabajador.

2. El patrón: el artículo 10 de la ley se refiere a él como "la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores". Puede considerarse patrón tanto una persona física como una moral.

3. La prestación de un servicio: en la relación de trabajo, el servicio sólo puede prestarlo una persona física, hombre o mujer.

4. El servicio debe ser personal: para atribuir la calidad de trabajador a un sujeto, él mismo debe desempeñar el servicio, sin que intervenga alguien más.

5. El servicio ha de prestarse en forma subordinada: la subordinación implica, por parte del patrón, una facultad jurídica de mando y, por parte del trabajador, un deber jurídico de obediencia.

266 Dávalos, José, "La relación de trabajo", en VV.AA., *Estudios en homenaje a Jorge Barrera Graf*, t. I, México, UNAM, 1989, pp. 382-383.

Por su parte, el Tercer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Cuarto Circuito destacó tres elementos esenciales en la tesis IV.3o.T.30 L (10a.):[267] "Del artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo se advierte que la relación de trabajo tiene tres elementos esenciales: a) que el trabajador preste sus servicios personalmente; b) que lo haga en forma subordinada, es decir, bajo las órdenes del patrón o de sus representantes; y, c) que el trabajo sea remunerado. De los tres, se ha considerado que la subordinación es la que distingue a la relación laboral de otras prestaciones personales de servicios".

En cuanto a la clasificación de las relaciones laborales, es conveniente transcribir el siguiente criterio aislado:[268]

> RELACIONES LABORALES. SU CLASIFICACIÓN CONFORME A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Conforme a los artículos 9o., 35 y 38 de la Ley Federal del Trabajo, las relaciones laborales pueden clasificarse en dos grupos, uno que atiende a la naturaleza de las funciones o actividades desempeñadas (situación legal laboral); y otro a la durabilidad de dicha relación (factor tiempo); por consiguiente, si se toma en cuenta la naturaleza de las funciones o actividades desempeñadas por el trabajador, serán: A) Trabajadores de confianza, todos aquellos que realicen funciones de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general, así como las que se relacionen con trabajos personales

---

267 *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*, Décima Época, Libro 22, septiembre de 2015, t. III, p. 2203. Esta tesis se publicó el viernes 25 de septiembre de 2015 a las 10:30 horas en el *Semanario Judicial de la Federación*. Registro: 2010076.

268 Tesis I.3o.T.142 L, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Novena Época, t. XXIV, septiembre de 2006, p. 1527. Registro: 174189.

del patrón dentro de la empresa o establecimiento; y, B) Trabajadores de base o de planta, todos aquellos que, por exclusión, no sean de confianza, esto es, los que realizan una función o actividad normal en la empresa. Si se atiende a la durabilidad de la relación laboral (factor tiempo), ésta puede clasificarse en: 1) Por tiempo indeterminado, que a su vez puede subclasificarse en: a) Permanente; y, b) De temporada. 2) Por tiempo determinado. 3) Para obra determinada; y, 4) Por inversión de capital determinado. En ese contexto, no debe confundirse la durabilidad de la relación de trabajo con la naturaleza en la función o actividad que desempeña el trabajador, es decir, el hecho de que éste sea de planta, no implica que dicha relación temporalmente sea fija o que el empleado sea inamovible; por consiguiente, el carácter de trabajador de base no depende de la duración de dicha relación, sino de la naturaleza de la actividad que desarrolla dentro de la fuente de trabajo, pues puede darse el caso de que un trabajador de planta sea contratado por tiempo determinado; para obra determinada, o bien, para inversión de capital determinado, casos en los cuales, al cumplirse el plazo u objeto de la relación laboral, ésta queda concluida. Clasificaciones que al ser combinadas dan lugar a diversas hipótesis, ya que un trabajador de planta puede ser por tiempo indeterminado, a su vez esa relación puede ser permanente, es decir, continua o de manera ininterrumpida, o bien, puede ser de temporada, caso en el cual el trabajador labora sólo por un periodo atendiendo a diversos factores, como podría ser el tiempo de cosecha, época navideña, u otras, pero ese tiempo laborado será indeterminado, es decir, en cada temporada el empleado tendrá derecho a laborar con ese patrón y éste tendrá la obligación de cubrirle las prestaciones legales, precisamente porque no existe un término para concluir esa relación laboral, no obstante que el patrón lo emplee únicamente por ciertos periodos. Asimismo, un trabajador de confianza puede ser contratado por tiempo indeter-

> minado, que a su vez puede ser permanente o de temporada; pero también pueden darse diversas hipótesis, ya que puede ubicarse en la clasificación relativa a ser de confianza, pero por tiempo determinado, para obra determinada, o bien, para inversión de capital determinado. Finalmente, en relación con los trabajadores transitorios, dentro de los cuales se ubican los eventuales, ocasionales, intermitentes y los sustitutos o interinos, éstos quedarán comprendidos en la clasificación que atiende a la temporalidad de dicha relación, por lo que se ubicarán en las relaciones de trabajo por tiempo indeterminado o determinado, según el caso, atendiendo a las características específicas concretas.

Los artículos 35 a 37 y 40 de la Ley Federal del Trabajo abordan la duración de las relaciones de trabajo; pueden ser "para obra o tiempo determinado, por temporada o por tiempo indeterminado y en su caso podrá estar sujeto a prueba o a capacitación inicial. A falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado" (artículo 35). Además, "El señalamiento de una obra determinada puede únicamente estipularse cuando lo exija su naturaleza" (artículo 36), mientras que el señalamiento de un tiempo determinado sólo puede estipularse en los siguientes casos (artículo 37):

1. Cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar;
2. Cuando tenga por objeto sustituir temporalmente a otro trabajador; y
3. En los demás casos previstos por la Ley.

Ningún trabajador está obligado, en caso alguno, a prestar sus servicios por más de un año (artículo 40).

El artículo 24 de la Ley Federal del Trabajo señala:

> Artículo 24. Las condiciones de trabajo deben hacerse constar por escrito cuando no existan contratos colectivos aplicables. Se harán dos ejemplares, por lo menos, de los cuales quedará uno en poder de cada parte.

Por su parte, el diverso 25 indica qué debe contener el escrito donde consten las condiciones señaladas:

> Artículo 25. El escrito en que consten las condiciones de trabajo deberá contener:
>
> I. Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil, Clave Única de Registro de Población, Registro Federal de Contribuyentes y domicilio del trabajador y del patrón;
>
> II. Si la relación de trabajo es para obra o tiempo determinado, por temporada, de capacitación inicial o por tiempo indeterminado y, en su caso, si está sujeta a un periodo de prueba;

III. El servicio o servicios que deban prestarse, los que se determinarán con la mayor precisión posible;

IV. El lugar o los lugares donde deba prestarse el trabajo;

V. La duración de la jornada;

VI. La forma y el monto del salario;

VII. El día y el lugar de pago del salario; y

VIII. La indicación de que el trabajador será capacitado o adiestrado en los términos de los planes y programas establecidos o que se establezcan en la empresa, conforme a lo dispuesto en esta Ley; y

IX. Otras condiciones de trabajo, tales como días de descanso, vacaciones y demás que convengan el trabajador y el patrón.

De acuerdo con el artículo 56 de la Ley Federal del Trabajo, las condiciones de trabajo se basan en el principio de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres; no deben establecerse diferencias y/o exclusiones por motivo de origen étnico o nacionalidad, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, opiniones, preferencias sexuales, condiciones de embarazo, responsabilidades familiares o estado civil, salvo las modalidades expresamente consignadas en la Ley Federal del Trabajo.

Tanto el trabajador como el patrón, al tenor del artículo 57 de la Ley Federal del Trabajo, pueden solicitar a la Junta de Conciliación y Arbitraje[269]

[269] Véase *infra*, p. 243.

la modificación de las condiciones de trabajo, dependiendo de determinadas circunstancias que lo justifiquen.

El Título Tercero de la Ley Federal del Trabajo se denomina "Condiciones de trabajo" y prevé las siguientes:

Jornada de trabajo: según el artículo 58 de la Ley Federal del Trabajo, la jornada de trabajo "es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo". Hay tres tipos (artículo 60 de la Ley Federal del Trabajo):

1. Diurna: ocho horas laborales, entre las 6:00 hrs. y las 20:00 hrs.
2. Nocturna: siete horas laborales, entre las 20:00 hrs. y las 6:00 hrs.
3. Mixta: comprende períodos de tiempo de las jornadas diurna y nocturna, siempre que el período nocturno sea menor de tres horas y media, pues, si comprende tres y media o más, se considerará jornada nocturna.

También puede haber jornadas extraordinarias, que deben contar con el consentimiento del trabajador y, según los artículos 65 a 68 de la Ley Federal del Trabajo, pueden ser así:

1. Máximo tres horas diarias y deben ser pagadas al doble.
2. El límite son tres veces por semana.
3. Si se labora más tiempo, se debe pagar al triple.

Días de descanso: regulados por los artículos 69 a 75 de la Ley Federal del Trabajo. Se tiene derecho a un día de descanso semanal por cada seis días de trabajo, además de los días de descanso obligatorios ("feriados").

Si se trabaja en un día de descanso obligatorio, debe pagarse al doble, independientemente de su salario, al tenor del artículo 75 de la Ley Federal del Trabajo. El trabajador no tiene obligación de trabajar los días de descanso, salvo que lo acuerde con el patrón, y en tal caso se le deberá remunerar como se ha descrito.

Si se labora los domingos, la empresa o el patrón deben pagar ese día con un 25% adicional, como mínimo. Esto se conoce como "prima dominical" (artículo 71 de la Ley Federal del Trabajo).

Vacaciones: de conformidad con el artículo 76 de la Ley Federal del Trabajo, el trabajador tiene derecho a vacaciones tras haber laborado un año, y le corresponden como mínimo seis días. Posteriormente, por cada año que se labore deben aumentarse dos días de vacaciones, hasta obtener doce. De ahí en adelante, se aumentarán dos días vacacionales después de cada cinco años laborados. Además, el trabajador debe recibir, por los días de vacaciones, su salario diario más 25% extra (artículo 80 de la Ley Federal del Trabajo).

Salario: es la retribución que debe pagar la empresa o patrón al trabajador por su trabajo, según el artículo 82 de la Ley Federal del Trabajo. El diverso 84 prevé que el salario se integre "con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que

se entregue al trabajador por su trabajo". Además, de acuerdo con el artículo 85, primer párrafo, "El salario debe ser remunerador y nunca menor al fijado como mínimo de acuerdo con las disposiciones de esta Ley. Para fijar el importe del salario se tomarán en consideración la cantidad y calidad del trabajo".

El salario mínimo es la retribución más baja que puede recibir el trabajador en una jornada de trabajo (artículo 90 de la Ley Federal del Trabajo). La ley permite que el patrón haga deducciones al salario a cambio de alguna prestación, siempre que sea un beneficio superior a la cantidad descontada.

Los artículos 98 a 116 de la Ley Federal del Trabajo establecen normas protectoras y privilegios del salario, como, por ejemplo, "Es nula la cesión de los salarios en favor del patrón o de terceras personas, cualquiera que sea la denominación o forma que se le dé" (artículo 104) y "El salario de los trabajadores no será objeto de compensación alguna" (artículo 105).

Reparto de Utilidades: lo contemplan los artículos 117 a 131 de la Ley Federal del Trabajo.

El reparto de utilidades es el derecho de los trabajadores a recibir una parte de las utilidades generadas en la empresa donde laboran, conforme a la Declaración Anual que ésta presente ante las autoridades fiscales. Lo contempla el artículo 123, Apartado A, fracción IX, primer párrafo de la Constitución Federal. La obligación se genera del 1 de abril al 30 de mayo, tratándose de personas morales (empresas), y del 1 de mayo al 29 de junio en el caso de personas físicas. Para el cobro de utilidades se tiene

el plazo de un año, a partir del día siguiente a aquel en que se genere la obligación.[270]

En las relaciones colectivas de trabajo, debe tenerse en cuenta que el artículo 386 define al contrato colectivo de trabajo como "el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos". El clausulado de estos contratos contiene una sección *normativa*, en la cual se establecen las condiciones específicas de trabajo, como salarios, jornadas, descansos, vacaciones, etcétera, igual que en las relaciones laborales individuales.[271]

270 http://www.sat.gob.mx/repartodeutilidades/Paginas/cuando_debe_pagarse.htm Consultado el 7 de junio de 2017.

271 Cavazos Flores, Baltasar, *op. cit.*, p. 240.

1. Suspensión de la relación de trabajo

La suspensión de la relación de trabajo es el intervalo en el cual pueden quedarse estáticos los efectos del contrato de trabajo; es decir, la relación de trabajo se pausa por causas imputables al trabajador o al patrón, pero sin que ello entrañe el fin de la relación obrero-patronal.[272]

El contrato de trabajo es de tracto sucesivo; es decir, se ejecuta y prolonga en el tiempo y tiene vocación de permanencia. Para salvaguardar la relación contractual, la suspensión busca evitar una ruptura definitiva al sobrevenir una causa justificada que impide, temporalmente, su cumplimiento. En suma, la suspensión permite que el contrato se interrumpa sin que se afecte su subsistencia.[273]

272 Gómez Aranda, Rodolfo, *op. cit.*, p. 118.

273 Pasco Cosmópolis, Mario, "Suspensión del contrato de trabajo", en De Buen Lozano, Néstor y Emilio Morgado Valenzuela (coords.), *op. cit.*, p. 481.

El artículo 42 de la Ley Federal del Trabajo establece diversas "causas de suspensión temporal de las obligaciones de prestar el servicio y pagar el salario, sin responsabilidad para el trabajador y el patrón", entre las que cabe citar la enfermedad contagiosa del trabajador y la incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad que no constituya un riesgo de trabajo.

Es importante señalar que no todas las obligaciones derivadas del contrato laboral cesan absolutamente, sino sólo las esenciales, como prestar el trabajo y remunerarlo. Asimismo, siempre subsisten los deberes éticos del contrato, a saber: fidelidad, lealtad, confianza, etcétera.[274]

2. Rescisión de la relación de trabajo

La palabra "rescindir" —del latín *rescindĕre* ("desgarrar, destruir, anular")— significa "dejar sin efecto un contrato, una obligación, una resolución judicial, etc.".[275] La rescisión de la relación de trabajo debe definirse como la cesación o terminación de la relación obrero-patronal, justificada o injustificadamente; en tal sentido, la ley laboral dice al respecto que, ya sea el trabajador o el patrón, podrá rescindir la relación de trabajo en cualquier tiempo, por causa justificada, sin incurrir en responsabilidad.

Tanto la fracción XXII del artículo 123, Apartado A constitucional, como, por ejemplo, el artículo 47 Ley Federal del Trabajo en sus tres últimos párrafos, remiten al "despido", término que alude a la prerrogativa del patrón

274 *Ibidem*, p. 482.
275 "Rescindir", en http://dle.rae.es/?id=W8I2fE5 Consultado el 7 de junio de 2017.

de concluir la relación laboral sin responsabilidad para él; por tanto, como lo hace el Capítulo IV del Título Segundo de la ley, es preferible hablar de "rescisión", dado que la relación obrero-patronal también puede concluir sin responsabilidad del trabajador. De hecho, en este último caso se habla de "separación" o "retiro".[276]

Como ya se dijo, el artículo 46 de la Ley Federal del Trabajo expresa que "El trabajador o el patrón podrá rescindir en cualquier tiempo la relación de trabajo, por causa justificada, sin incurrir en responsabilidad". Las causas de rescisión sin responsabilidad patronal se apuntan en el artículo 47; de entre ellas puede citarse la que menciona la fracción I:

> I. Engañarlo el trabajador o en su caso, el sindicato que lo hubiese propuesto o recomendado con certificados falsos o referencias en los que se atribuyan al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador.

Los últimos cuatro párrafos del artículo en cita —reformados los tres primeros y añadido el último en noviembre de 2012— disponen:

> El patrón que despida a un trabajador deberá darle aviso escrito en el que refiera claramente la conducta o conductas que motivan la rescisión y la fecha o fechas en que se cometieron.

[276] Ortiz Porras, Carolina, "Las causas del despido en México", en Kurczyn Villalobos, María Patricia (coord.), *Decimocuarto encuentro iberoamericano de derecho del trabajo*, México, UNAM, 2006, pp. 91-92.

> El aviso deberá entregarse personalmente al trabajador en el momento mismo del despido o bien, comunicarlo a la Junta de Conciliación y Arbitraje competente, dentro de los cinco días hábiles siguientes, en cuyo caso deberá proporcionar el último domicilio que tenga registrado del trabajador a fin de que la autoridad se lo notifique en forma personal.
>
> La prescripción para ejercer las acciones derivadas del despido no comenzará a correr sino hasta que el trabajador reciba personalmente el aviso de rescisión.
>
> La falta de aviso al trabajador personalmente o por conducto de la Junta, por sí sola determinará la separación no justificada y, en consecuencia, la nulidad del despido.

Por lo que hace a los trabajadores de confianza, el artículo 185 —ubicado en el Capítulo Segundo del Título Sexto— prevé que el patrón rescinda la relación de trabajo si existe un motivo razonable de pérdida de la confianza, aun cuando no coincida con las causas justificadas de rescisión a que se refiere el diverso 47. Entonces, el trabajador de confianza podrá ejercitar las acciones a que se refiere el capítulo IV del Título Segundo de la ley, relativo a la rescisión de las relaciones laborales.

A su vez, el artículo 51 menciona las causas de rescisión sin responsabilidad para el trabajador; como, por ejemplo, "Engañarlo el patrón o, en su caso, la agrupación patronal al proponerle el trabajo, respecto de las condiciones del mismo. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador".

3. Terminación de la relación de trabajo

La relación de trabajo termina o se extingue al producirse una causa que jurídicamente pone fin a la relación entre trabajador y patrón, haciendo cesar sus efectos.[277] El artículo 53 de la Ley Federal del Trabajo señala:

> Artículo 53. Son causas de terminación de las relaciones de trabajo:
>
> I. El mutuo consentimiento de las partes;
>
> II. La muerte del trabajador;
>
> III. La terminación de la obra o vencimiento del término o inversión del capital, de conformidad con los artículos 36, 37 y 38;
>
> IV. La incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo; y
>
> V. Los casos a que se refiere el artículo 434.

El artículo 434 se ubica en el capítulo sobre la terminación colectiva de las relaciones de trabajo, y dispone:

> Artículo 434. Son causas de terminación de las relaciones de trabajo:
>
> I. La fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón, o su incapacidad física o mental o su muerte, que produzca como

[277] Hernández Álvarez, Óscar, "La terminación de la relación de trabajo", en De Buen Lozano, Néstor y Emilio Morgado Valenzuela (coords.), *op. cit.*, p. 526.

consecuencia necesaria, inmediata y directa, la terminación de los trabajos;

II. La incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación;

III. El agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva;

IV. Los casos del artículo 38; y

V. El concurso o la quiebra legalmente declarado, si la autoridad competente o los acreedores resuelven el cierre definitivo de la empresa o la reducción definitiva de sus trabajos.

Las autoridades laborales son los sujetos de derecho público bajo cuya esfera de competencia —es decir, el campo de actividad en que la ley les permite actuar— se encuentra el despacho de los asuntos relativos al trabajo.[278] El artículo 2, fracción I, del Reglamento General de Inspección del Trabajo y Aplicación de Sanciones, especifica:

> Artículo 2. Para los efectos de este Reglamento, se entenderá por:
>
> I. Autoridad del Trabajo: Las dependencias o unidades administrativas, federales, estatales o del Distrito Federal, que cuentan con facultades para vigilar el cumplimiento de la legislación laboral y aplicar las sanciones en los casos que procedan;
>
> (…)

[278] Dávalos, José, *op. cit.*, pp. 386-387.

En este sentido, el artículo 523 de la Ley Federal del Trabajo señala:

> Artículo 523. La aplicación de las normas de trabajo compete, en sus respectivas jurisdicciones:
>
> I. A la Secretaría del Trabajo y Previsión Social;
> II. A las Secretarías de Hacienda y Crédito Público y de Educación Pública;
> III. A las autoridades de las Entidades Federativas, y a sus Direcciones o Departamentos de Trabajo;
> IV. A la Procuraduría de la Defensa del Trabajo;
> V. Al Servicio Nacional de Empleo;
> VI. A la Inspección del Trabajo;
> VII. A la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos;
> VIII. A la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas;
> IX. (DEROGADA, D.O.F. 30 DE NOVIEMBRE DE 2012)
> X. A la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje;
> XI. A las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje; y
> XII. Al Jurado de Responsabilidades.

1. Secretaría del Trabajo y Previsión Social

El artículo 524 de la Ley Federal del Trabajo dispone: "La Secretaría del Trabajo y Previsión Social y los Departamentos y Direcciones del Trabajo tendrán las atribuciones que les asignen sus leyes orgánicas y las normas de trabajo."

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, como dependencia del Poder Ejecutivo Federal, ejerce las facultades que le atribuyen la Ley Orgánica de

la Administración Pública Federal, la Ley Federal del Trabajo, otras leyes y tratados, así como los reglamentos, decretos, acuerdos y órdenes del Presidente de la República.

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, por conducto de sus servidores públicos, unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados, realiza sus actividades en forma programada, conforme a los objetivos nacionales, estrategias, prioridades y programas contenidos en el Plan Nacional de Desarrollo, el programa sectorial respectivo y a las políticas que para el despacho de los asuntos establezca el Presidente de la República.[279]

2. Secretaría de Hacienda y Crédito Público y Secretaría de Educación Pública

De acuerdo con el artículo 123, apartado A, fracción IX, inciso e), de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la Secretaría de Hacienda y Crédito Público interviene en el reparto de las utilidades de la empresa a los trabajadores, porque conoce la renta gravable considerada por el patrón para el pago del impuesto sobre la renta anual; de ahí que tenga los datos indispensables para verificar, en los ámbitos laboral y fiscal, si fue correctamente determinada dicha renta; también puede comprobar oficiosamente que el porcentaje aplicado por la empresa haya sido el que fijó la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las

[279] http://www.gob.mx/stps/que-hacemos. Consultado el 9 de mayo de 2017.

Utilidades de las Empresas y, en general, cualquier otro aspecto que haya afectado a la debida participación.[280]

Según el artículo 526 de la Ley Federal del Trabajo, a la Secretaría de Educación Pública le corresponde vigilar el cumplimiento de las obligaciones que la propia Ley impone a los patrones en materia educativa, e intervenir, en coordinación con la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, en la capacitación y adiestramiento de los trabajadores.

3. Procuraduría de la Defensa del Trabajo

La Procuraduría de la Defensa del Trabajo es un órgano desconcentrado de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social; tiene la misión de proteger los derechos de los trabajadores ante la autoridad laboral, mediante servicios de asesoría, conciliación y representación legal.[281] Se creó en junio de 1929, por acuerdo de la entonces Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, para la representación jurídica de los trabajadores; se le mencionó en la Ley Federal del Trabajo de 1931, y su primer reglamento se expidió en 1933; la ley de 1970 se refiere a ella en los artículos 530 y 530 bis; posteriores reglamentos se expidieron en 1975 y 1999,[282] siendo abrogado este último por el Reglamento de la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo, publicado en el *Diario Oficial de la Federación* el 29 de octubre

280 Tesis 2a. II/2010, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Novena Época, t. XXXI, enero de 2010, p. 326. Registro: 165497

281 https://www.gob.mx/profedet/que-hacemos Consultado el 25 de mayo de 2017. Dávalos, José, *op. cit.*, p. 380.

282 Angulo Gallardo, Carlos, "Ser y quehacer de la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo", pp. 2-3, en www.ordenjuridico.gob.mx/Congreso/pdf/14.pdf. Consultado el 25 de mayo de 2017.

de 2014. Tiene unidades administrativas en todas las entidades del país, que son encabezadas por Procuradores Federales Estatales.[283]

Los artículos 530 y 530 bis de la Ley Federal del Trabajo disponen:

> Artículo 530. La Procuraduría de la Defensa del Trabajo tiene las funciones siguientes:
>
> I. 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;
>
> II. Interponer los recursos ordinarios y extraordinarios procedentes, para la defensa del trabajador o sindicato; y
>
> III. Proponer a las partes interesadas soluciones amistosas para el arreglo de sus conflictos y hacer constar los resultados en actas autorizadas.
>
> Artículo 530 bis. Para el desarrollo de sus funciones, la Procuraduría de la Defensa del Trabajo podrá citar a los patrones o sindicatos a juntas de avenimiento o conciliatorias, apercibiéndolos que de no comparecer a dichas diligencias, se les impondrá la medida de apremio a que se refiere la fracción I del artículo 731 de esta Ley.
>
> Si el solicitante del servicio es quien no asiste a la junta de avenimiento o conciliatoria, se le tendrá por desistido de su petición sin responsabilidad para la Procuraduría, salvo que acredite que existió causa justificada para no comparecer.

283 Artículo 3, fracción IX del Reglamento de la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo.

4. Servicio Nacional de Empleo

Antes de la Constitución de 1917, la tienda de raya y las agencias de colocación eran inconvenientes para los trabajadores, pues los despojaban de una parte de su salario. La Comisión de Constitución urgió a poner fin a esos abusos en la exposición de motivos del artículo 123 constitucional; en concordancia con esto se redactó la fracción XXV del ahora apartado A,[284] aprobada sin modificaciones y que, tras haber sido adicionada con un segundo párrafo en 1974, dice:

> XXV. El servicio para la colocación de los trabajadores será gratuito para éstos, ya se efectúe por oficinas municipales, bolsas de trabajo o por cualquier otra institución oficial o particular.
>
> En la prestación de este servicio se tomará en cuenta la demanda de trabajo y, en igualdad de condiciones, tendrán prioridad quienes representen la única fuente de ingresos en su familia.

El Servicio Nacional de Empleo (SNE) es la instancia que atiende, de manera gratuita y personalizada, a la población que busca empleo, brindándole información y las herramientas necesarias para facilitar su colocación en un puesto de trabajo.

Desde su creación, en 1978, el SNE se convirtió en el organismo especializado para la atención a la población en busca de empleo, mediante la prestación de Servicios de Vinculación Laboral, apoyos económicos o en especie para capacitación, autoempleo, movilidad laboral y apoyo a repatriados.

---

284 De la Cueva, Mario, *op. cit.*, pp. 88-89.

Opera en coordinación con los gobiernos de las entidades federativas y cuenta con 168 oficinas en todo el país, a través de las cuales puede accederse a todos los servicios y apoyos que ofrece el SNE.[285]

Los artículos 537 y 538 de la Ley Federal del Trabajo señalan:

> Artículo 537. El Servicio Nacional de Empleo tendrá los siguientes objetivos:
>
> I. Estudiar y promover la operación de políticas públicas que apoyen la generación de empleos;
>
> II. Promover y diseñar mecanismos para el seguimiento a la colocación de los trabajadores;
>
> III. Organizar, promover y supervisar políticas, estrategias y programas dirigidos a la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores;
>
> IV. Registrar las constancias de habilidades laborales;
>
> V. Vincular la formación laboral y profesional con la demanda del sector productivo;
>
> VI. Diseñar, conducir y evaluar programas específicos para generar oportunidades de empleo para jóvenes y grupos en situación vulnerable; y
>
> VII. Coordinar con las autoridades competentes el régimen de normalización y certificación de competencia laboral.

[285] http://www.gob.mx/stps/acciones-y-programas/servicio-nacional-de-empleo-99031 Consultado el 9 de mayo de 2017.

> Artículo 538. El Servicio Nacional de Empleo estará a cargo de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, por conducto de las unidades administrativas de la misma, a las que competan las funciones correspondientes, en los términos de su Reglamento Interior.

5. Inspección del Trabajo

La inspección del trabajo se originó en Gran Bretaña, cuando en 1833 se expidió la Ley de Lord Althorp,[286] que inicialmente limitó la función de los inspectores —quienes actuaban como Jueces de Paz y podían imponer sanciones— a la mera inspección, porque se consideró inconveniente combinar la función de inspección con la judicial. Más tarde, en 1847, se dictó en Francia una ley específica sobre la inspección del trabajo. La OIT reconoció, en la 53a. reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, que una inspección del trabajo eficaz es la mejor garantía del cumplimiento de las normas laborales, sean éstas nacionales o internacionales.[287]

Dicho cumplimiento permite, por un lado, mantener una cultura de la legalidad y la conservación del Estado de derecho alejada de intereses partidistas y corporativistas y, por otro, el desarrollo de las formas productivas que facilitan la adopción de formas modernas de división del trabajo.[288]

---

286 John Charles Spencer, Viscount Althorp and third Earl Spencer (1782-1845). http://www.historyhome.co.uk/people/althorp.htm Consultado el 25 de mayo de 2017.

287 Ramírez Reynoso, Braulio, "La inspección del trabajo en México", en VV.AA., *Comunicaciones Mexicanas al XI Congreso Internacional de Derecho Comparado (Caracas, 1982)*, México, UNAM, 1984, pp. 160-161.

288 Macías Vázquez, María Carmen, "La inspección del trabajo: institución garante de los derechos humanos laborales", en Cienfuegos Salgado, David y Miguel Alejandro López Olvera (coords.), *Estudios en homenaje a don Jorge Fernández Ruiz*, México, UNAM, 2005, p. 277.

En México, la Ley Federal del Trabajo de 1931 estableció formalmente los servicios de inspección laboral. En 1934 se emitió un Reglamento de Inspección Federal del Trabajo, que estableció las funciones de vigilancia de los derechos y obligaciones de patrones y trabajadores, y que fue derogado por el Reglamento General para la Inspección y Aplicación de Sanciones por Violaciones a la Legislación Laboral.[289] Este último fue derogado por el Reglamento General de Inspección del Trabajo y Aplicación de Sanciones, publicado en el *Diario Oficial de la Federación* el 17 de junio de 2014, cuyo artículo 1 señala:

> Artículo 1. El presente ordenamiento rige en todo el territorio nacional y tiene por objeto reglamentar la Ley Federal del Trabajo, en relación con el procedimiento para promover y vigilar el cumplimiento de la legislación laboral y la aplicación de sanciones por violaciones a la misma en los centros de trabajo. Su aplicación corresponde tanto a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, como a las autoridades de las entidades federativas en el ámbito de sus respectivas competencias.
>
> Las disposiciones conducentes de la Ley Federal de Procedimiento Administrativo y las leyes que regulen el procedimiento administrativo de las entidades federativas, se aplicarán a los procedimientos previstos en este Reglamento.

Por su parte, el artículo 541 de la Ley Federal del Trabajo dispone:

> Artículo 541. Los Inspectores del Trabajo tienen los deberes y atribuciones siguientes:

[289] Macías Vázquez, María Carmen, *op. cit.*, pp. 281-282.

I. Vigilar el cumplimiento de las normas de trabajo, especialmente de las que establecen los derechos y obligaciones de trabajadores y patrones, de las que reglamentan el trabajo de las mujeres y los menores, y de las que determinan las medidas preventivas de riesgos de trabajo, seguridad e higiene;

II. Visitar las empresas y establecimientos durante las horas de trabajo, diurno o nocturno, previa identificación;

III. Interrogar, solos o ante testigos, a los trabajadores y patrones, sobre cualquier asunto relacionado con la aplicación de las normas de trabajo;

IV. Exigir la presentación de libros, registros u otros documentos, a que obliguen las normas de trabajo;

V. Sugerir se corrijan las violaciones a las condiciones de trabajo;

VI. Disponer que se eliminen los defectos comprobados en las instalaciones y métodos de trabajo cuando constituyan una violación de las normas de trabajo o un peligro para la seguridad o salud de los trabajadores;

VI Bis. Ordenar, previa consulta con la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo, la adopción de las medidas de seguridad de aplicación inmediata en caso de peligro inminente para la vida, la salud o la integridad de las personas. En este caso, si así son autorizados, los Inspectores deberán decretar la restricción de acceso o limitar la operación en las áreas de riesgo detectadas. En este supuesto, deberán dar copia de la determinación al patrón para los efectos legales procedentes.

Dentro de las 24 horas siguientes, los Inspectores del Trabajo, bajo su más estricta responsabilidad, harán llegar un informe detallado por escrito a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, con copia del mismo al patrón.

VII. Examinar las substancias y materiales utilizados en las empresas y establecimientos cuando se trate de trabajos peligrosos; y

VIII. Los demás que les confieran las leyes.

Los Inspectores del Trabajo deberán cumplir puntualmente las instrucciones que reciban de sus superiores jerárquicos en relación con el ejercicio de sus funciones.

6. Comisión Nacional de los Salarios Mínimos

El artículo 90, primer párrafo, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece que la Administración Pública Federal será "centralizada y paraestatal conforme a la Ley Orgánica que expida el Congreso, que distribuirá los negocios del orden administrativo de la Federación que estarán a cargo de las Secretarías de Estado y definirá las bases generales de creación de las entidades paraestatales y la intervención del Ejecutivo Federal en su operación".

El párrafo segundo del propio artículo señala que las leyes "determinarán las relaciones entre las entidades paraestatales y el Ejecutivo Federal, o entre éstas y las Secretarías de Estado y Departamentos Administrativos".

El fundamento jurídico de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos se encuentra en el artículo 123, Apartado A, fracción VI, párrafo tercero de

la Constitución Federal, y en el diverso 94 de la Ley Federal del Trabajo,[290] en el cual se le encomienda que, en su carácter de órgano tripartito, realice la fijación de los salarios mínimos legales, procurando asegurar la congruencia entre lo que establece la Constitución Federal con las condiciones económicas y sociales del país, propiciando la equidad y la justicia entre los factores de la producción, en un contexto de respeto a la dignidad del trabajador y su familia.[291]

La Comisión se creó mediante la reforma a la fracción VI del artículo 123 constitucional, publicada en el *Diario Oficial de la Federación* el 21 de noviembre de 1962, así como las correspondientes reformas y adiciones a la Ley Federal del Trabajo publicadas en el propio *Diario* el 31 de diciembre del mismo año.

7. Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas

La participación de utilidades es más que el reconocimiento de la empresa a la importancia del factor trabajo en las relaciones de producción; desde la óptica de los fines del derecho, es un mecanismo de distribución de la riqueza. A esta participación se la concibe como manifestación de una comunidad, la empresa, en la cual participan y colaboran el trabajo y el capital.[292]

El artículo 120, párrafo segundo de la Ley Federal del Trabajo, dice que "se considera utilidad en cada empresa la renta gravable, de conformidad con

290 http://www.conasami.gob.mx/marco_juridico.html Consultado el 9 de mayo de 2017.
291 http://www.conasami.gob.mx/quienes_somos.html Consultado el 9 de mayo de 2017.
292 Dávalos, José, *op. cit.*, p. 180.

las normas de la Ley del Impuesto sobre la Renta". Asimismo, el artículo 123, apartado A, fracción IX, inciso e) de la Constitución Federal, dispone que para determinar el monto de las utilidades, "se tomará como base la renta gravable de conformidad con las disposiciones de la Ley del Impuesto sobre la Renta".

El objetivo de la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas se desprende del artículo 575 de la Ley Federal del Trabajo, que dispone:

> Artículo 575. La Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas se integrará y funcionará para determinar el porcentaje correspondiente y para proceder a su revisión, de conformidad con lo dispuesto en este capítulo.

Sobre la intervención de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público en la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, se estima adecuado consultar el siguiente criterio:[293]

> PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LAS UTILIDADES DE LAS EMPRESAS. LA SECRETARÍA DE HACIENDA Y CRÉDITO PÚBLICO, EN SU CALIDAD DE ÓRGANO REVISOR, PUEDE AVERIGUAR TODO TIPO DE IRREGULARIDADES EN SU CÁLCULO. Del artículo 123, apartado A, fracción IX, inciso e), de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, se advierte que la Secretaría de Hacienda y Crédito Público

[293] Tesis 2a. II/2010, citada *supra*, nota 279.

> interviene en el reparto a los trabajadores de las utilidades de la empresa porque conoce la renta gravable considerada por el patrón para efectos del pago del impuesto sobre la renta anual, por lo que posee los datos indispensables para verificar, en los ámbitos laboral y fiscal, si fue correctamente determinada dicha renta e, incluso, puede comprobar oficiosamente que el porcentaje aplicado por la empresa haya sido el fijado por la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas y, en general, cualquier otro aspecto que haya afectado a la debida participación. Lo anterior es así, porque si la Secretaría se limitara a responder las objeciones formuladas por los trabajadores o a revisar el cálculo de la renta gravable declarada por el empleador, en términos de los artículos 122 y 985 de la Ley Federal del Trabajo, no se tutelaría adecuadamente ese derecho constitucional, antes bien, podría disminuirse indebidamente, ya que basta que el patrón, por descuido o desconocimiento, aplique en el reparto de utilidades un porcentaje menor al fijado por la Comisión Nacional o que en la utilidad fiscal se introduzcan elementos ajenos, para afectar a los trabajadores, lo cual debe verificarse y corregirse. Luego, la Secretaría de Hacienda y Crédito Público puede averiguar irregularidades en el cálculo de la renta gravable, por inexactitudes en los ingresos gravables o en las deducciones efectuadas; en la aplicación del porcentaje fijado por la Comisión Nacional o al introducirse en la mecánica un factor que no puede tomarse en cuenta para determinar el monto final de la utilidad que será distribuida a los trabajadores.

Es importante tener en cuenta que no toda empresa está obligada a repartir utilidades, como lo establece el artículo 126 de la Ley Federal del Trabajo:

Artículo 126. Quedan exceptuadas de la obligación de repartir utilidades:

I. Las empresas de nueva creación, durante el primer año de funcionamiento;

II. Las empresas de nueva creación, dedicadas a la elaboración de un producto nuevo, durante los dos primeros años de funcionamiento. La determinación de la novedad del producto se ajustará a lo que dispongan las leyes para fomento de industrias nuevas;

III. Las empresas de industria extractiva, de nueva creación, durante el período de exploración;

IV. Las instituciones de asistencia privada, reconocidas por las leyes, que con bienes de propiedad particular ejecuten actos con fines humanitarios de asistencia, sin propósitos de lucro y sin designar individualmente a los beneficiarios;

V. El Instituto Mexicano del Seguro Social y las instituciones públicas descentralizadas con fines culturales, asistenciales o de beneficencia; y

VI. Las empresas que tengan un capital menor del que fije la Secretaría del Trabajo y Previsión Social por ramas de la industria, previa consulta con la Secretaría de Economía. La resolución podrá revisarse total o parcialmente, cuando existan circunstancias económicas importantes que lo justifiquen.

Ahora bien, la empresa Petróleos Mexicanos y los fideicomisos públicos también están exentos de efectuar este pago, como se desprende de los criterios que se transcriben:

REPARTO DE UTILIDADES. PETRÓLEOS MEXICANOS ESTÁ EXENTO DE EFECTUAR SU PAGO. El artículo 126, fracción V, de la Ley Federal del Trabajo señala como exentas de repartir utilidades a las instituciones públicas descentralizadas, con fines culturales, asistenciales o de beneficencia; ahora bien, si en el caso Petróleos Mexicanos, por ser un organismo descentralizado cuya creación obedece a una ley que le encomienda la explotación de los hidrocarburos del país, que constituye una corporación pública sujeta a un régimen legal diverso al de una entidad privada que no puede generar utilidades, precisamente por la actividad que realiza, no tiene alguno de esos fines, lo cierto es que el diverso 120 del citado ordenamiento, dispone que para los efectos de esa ley se considera utilidad en cada empresa la renta gravable, de conformidad con la Ley del Impuesto sobre la Renta; por otra parte, la Ley de Ingresos para los ejercicios fiscales de mil novecientos noventa y siete a dos mil cuatro, en forma reiterada estableció que Petróleos Mexicanos y sus organismos subsidiarios, se encuentran exceptuados del impuesto sobre la renta, por lo que en términos del mencionado artículo 120 no existe utilidad que gravar, debido a la excepción sobre el pago del impuesto citado, esto es, para que los trabajadores participen en las utilidades de las empresas es necesario que exista una renta gravable, y en el caso de Petróleos Mexicanos no la hay, ya que se encuentra exceptuado del pago del impuesto sobre la renta; de modo tal que no es posible que aquél tenga la obligación de pagar utilidades a los trabajadores.[294]

REPARTO DE UTILIDADES, LOS FIDEICOMISOS PÚBLICOS NO SE ENCUENTRAN SUJETOS AL PAGO DE. El fideicomiso público constituye un órgano de la administración pública federal,

[294] Tesis IV.2o.T.85 L, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, t. XX, octubre de 2004, p. 2396. Registro: 180265.

sujeto a lo que disponen los artículos 1o., 3o., 9o., 47 y 50 de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, así como 1o., 2o., 4o., 40 y 58 de la Ley Federal de Entidades Paraestatales, porque no persigue fines de lucro, en razón de que sus actividades se orientan al desarrollo del país, fundamentalmente en beneficiar una rama cuya administración originaria compete al Ejecutivo Federal. Sobre esa base, las utilidades de los fideicomisos públicos no deben ser gravadas, en atención al fin que persigue esa clase de entidades, por disponerlo así el artículo 68, en relación con el artículo 73 de la Ley del Impuesto sobre la Renta, al no generar utilidades o renta gravable, sino remanentes de operación, cuyo destino se debe fijar de acuerdo a las legislaciones antes citadas o, en su caso, al contrato de fideicomiso; por ende, no cobra aplicabilidad, en lo que a éste se refiere, el artículo 120, párrafo segundo, de la Ley Federal del Trabajo, porque la participación de utilidades que prevé el precepto legal citado debe determinarse tomando en consideración la renta gravable, de conformidad con las normas de la repetida Ley del Impuesto sobre la Renta.[295]

8. Junta Federal y Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, y los tribunales laborales surgidos de la reforma en materia de justicia laboral de 2017

La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje[296] es un órgano del Estado mexicano, de integración tripartita y democrática; su objeto es conseguir

[295] Tesis VI.2o.T.41 L, *ibidem*, t. XVI, julio de 2002, p. 1393. Registro: 186444.

[296] Sobre la historia y las funciones de las Juntas de Conciliación y Arbitraje en México, se recomiendan las siguientes lecturas: Puig Hernández, Carlos Alberto, "¿Juntas o Tribunales de Trabajo?", en Kurczyn Villalobos, Patricia (coord.), *¿Hacia un nuevo derecho del trabajo?,* México, UNAM, 2003, pp. 107-123; De Buen Unna, Carlos, "Los tribunales de trabajo en México", *ibidem*, pp. 93-105; De la Cueva, Mario¸ *op. cit.*, pp. 533-539 y 542-545.

y mantener el equilibrio entre los factores de la producción, mediante las funciones de conciliación e impartición de justicia en las relaciones laborales de jurisdicción federal.[297] En este sentido, el artículo 604 de la Ley Federal del Trabajo indica:

> Artículo 604. Corresponden a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, en el ámbito de su competencia, el conocimiento y la resolución de los conflictos de trabajo que se susciten entre trabajadores y patrones, sólo entre aquéllos o sólo entre éstos, derivados de las relaciones de trabajo o de hechos relacionados con ellas.

Tiene integración tripartita conforme al artículo 605, primer párrafo de la Ley Federal del Trabajo, que señala:

> Artículo 605. La Junta se integrará con un representante del Gobierno y con representantes de los trabajadores y de los patrones designados por ramas de la industria o de otras actividades, de conformidad con la clasificación y convocatoria que expida la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Por lo que hace a las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, el artículo 621 de la Ley Federal del Trabajo establece que funcionan en las entidades federativas, y conocen de conflictos laborales que no sean de la competencia de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

Cabe señalar que, al tenor del artículo 622 de la ley, "El Gobernador del Estado o el Jefe de Gobierno del Distrito Federal, cuando lo requieran las

[297] https://www.gob.mx/jfca/que-hacemos Consultado el 25 de mayo de 2017.

necesidades del trabajo y del capital, podrá establecer una o más Juntas de Conciliación y Arbitraje fijando el lugar de su residencia y su competencia territorial".

Ahora bien, debe tenerse en cuenta que el Artículo Tercero Transitorio del DECRETO POR EL QUE SE DECLARAN REFORMADAS Y ADICIONADAS DIVERSAS DISPOSICIONES DE LOS ARTÍCULOS 107 Y 123 DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, EN MATERIA DE JUSTICIA LABORAL, publicado en el *Diario Oficial de la Federación* de 24 de febrero de 2017, y del cual ya se habló en la parte histórica de esta obra, prevé:

> Tercero. En tanto se instituyen e inician operaciones los tribunales laborales, los Centros de Conciliación y el organismo descentralizado a que se refiere el presente Decreto, de conformidad con el transitorio anterior, las Juntas de Conciliación y Arbitraje y, en su caso, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social o las autoridades locales laborales, continuarán atendiendo las diferencias o conflictos que se presenten entre el capital y el trabajo y sobre el registro de los contratos colectivos de trabajo y de organizaciones sindicales.
>
> Los Tribunales Colegiados de Circuito del Poder Judicial de la Federación continuarán conociendo de los amparos interpuestos en contra de los laudos emitidos por las referidas Juntas en términos de lo previsto por la fracción V del artículo 107 de esta Constitución.
>
> Los asuntos que estuvieran en trámite al momento de iniciar sus funciones los tribunales laborales, los Centros de Conciliación y el

organismo descentralizado a que se refiere el presente Decreto, serán resueltos de conformidad con las disposiciones aplicables al momento de su inicio.

9. Jurado de Responsabilidades

El Jurado de Responsabilidades es un "órgano jurídico autónomo de carácter social, cuya función es la de imponer sanciones administrativas a los representantes del capital y del trabajo de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje; por lo tanto, no pueden atribuírsele funciones eminentemente jurisdiccionales y sus actuaciones deben ser reclamadas en amparo directo por no provenir de un Tribunal Judicial, Administrativo y del Trabajo".[298]

La integración de este órgano se establece en el artículo 674 de la Ley Federal del Trabajo:

> Artículo 674. Las sanciones a los representantes de los trabajadores y de los patrones se impondrán por el Jurado de Responsabilidades de los Representantes, que se integrará:
>
> I. Con un representante del Secretario del Trabajo y Previsión Social, del Gobernador del Estado o del Jefe de Gobierno del Distrito Federal, y
>
> II. Con un representante propietario de los trabajadores y otro de los patrones, y sus respectivos suplentes, elegidos cada seis años en las convenciones a que se refiere este capítulo.

[298] Tesis I.4o.A.683 A, *Semanario Judicial de la Federación*, Octava Época, t. XIII, junio de 1994, p. 596. Registro: 212274

10. Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje

El artículo 92 del Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión, de 1938, estableció un Tribunal de Arbitraje para los Trabajadores al Servicio del Estado; se trataba de un órgano colegiado integrado por un representante del gobierno, uno de los trabajadores designado por la Federación de Sindicatos de los Trabajadores al Servicio del Estado, y un tercer árbitro que nombrarían entre sí los representantes citados. El Estatuto disponía también que en cada unidad gubernamental existiera una junta arbitral colegiada, compuesta por un representante de la unidad administrativa, otro del sindicato de trabajadores y un tercero elegido por ambos. Estas juntas podían ser permanentes o transitorias. El Tribunal de Arbitraje funcionaba en asuntos individuales como órgano de jurisdicción de segunda instancia, revisando las resoluciones de las Juntas de las Unidades Administrativas; también podía resolver conflictos colectivos entre las organizaciones de trabajadores del Estado y las respectivas dependencias, así como conflictos intersindicales.[299]

Bajo el Estatuto de Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión de 1941, se suprimieron las Juntas de Arbitraje de las Unidades Administrativas. El Tribunal de Arbitraje quedó como única autoridad jurisdiccional en la materia. En 1960, cuando se adicionó el Apartado B al artículo 123 de la Constitución Federal, se contempló la existencia de un Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje. El 28 de diciembre de 1963 se publicó en el

[299] Farid Barquet, Alfredo, "El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje. Un tribunal en evolución", en Kurczyn Villalobos, María Patricia (coord.), *Decimocuarto encuentro iberoamericano de derecho del trabajo*, *op. cit.*, pp. 181-182.

Diario Oficial de la Federación la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, cuyo título séptimo se denomina "Del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje y del procedimiento ante el mismo".[300]

El Tribunal está previsto en la fracción XII del Apartado B del artículo 123 constitucional. Conoce de los conflictos individuales, colectivos o intersindicales de los trabajadores al servicio de los Poderes de la Unión, con la salvedad de que, de acuerdo con el párrafo segundo del fundamento citado, los conflictos suscitados entre el Poder Judicial de la Federación y sus servidores son resueltos por el Consejo de la Judicatura Federal, mientras que aquellos surgidos entre la Suprema Corte de Justicia y sus empleados, son resueltos por esta última.

Por otra parte, el Título Séptimo de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, integrado por tres capítulos, se refiere tanto al Tribunal como al procedimiento que se sigue ante él. El 29 de septiembre de 2000 se publicó en el *Diario Oficial de la Federación* el Reglamento Interior del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, el cual, según su artículo 1, "tiene por objeto normar su organización y funcionamiento, determinar las facultades y atribuciones de sus servidores públicos, así como la forma en que podrán ser suplidos en sus ausencias". Su reforma más reciente data del 16 de diciembre de 2014. El marco normativo del Tribunal se complementa con disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, el Código Federal de Procedimientos Civiles, la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, la Ley del Servicio Profesional de

300 *Ibidem*, pp. 182-183.

Carrera en la Administración Pública Federal, las Condiciones Generales de Trabajo del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, y la legislación vigente en materia de transparencia y acceso a la información pública gubernamental.[301]

11. Organización Internacional del Trabajo

La autoridad en materia del trabajo a nivel internacional es la Organización Internacional del Trabajo (OIT).[302] Este órgano de la Naciones Unidas surgió en 1919, como uno de los resultados principales del Tratado de Versalles al término de la Primera Guerra Mundial; respondió a la necesidad de abolir prácticas que violentaban no sólo derechos laborales, sino también derechos humanos fundamentales.[303]

Su integración es tripartita; se compone de la Conferencia Internacional del Trabajo, que se reúne anualmente en Ginebra y que, a su vez, se integra con la representación de cada Estado, dos representantes del gobierno de cada país, un representante de patrones y otro de trabajadores; asimismo, cuenta con un Consejo de Administración como órgano ejecutivo y, por último, la Oficina Internacional del Trabajo, que es la secretaría permanente.

En 1944, la Conferencia Internacional del Trabajo adoptó la Declaración de Filadelfia, en la cual se definieron nuevamente los objetivos de la

301 http://www.trifeca.gob.mx/es/TFCA/Marco_Normativo Consultado el 11 de mayo de 2017.
302 Se recomienda consultar el sitio http://www.ilo.org/global/lang--es/index.htm
303 Quintana Pineda, Valente, "Función y origen de la Organización Internacional del Trabajo", en *Hechos y derechos*, No. 9, en https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/hechos-y-derechos/article/view/6708/8644. Consultado el 11 de mayo de 2017. Véase también Herrera León, Fabián, *op. cit.*, pp. 336-355.

Organización, basándose en los principios siguientes: a) el trabajo no es una mercancía; b) la libertad de expresión y de asociación es esencial para el progreso constante; c) la pobreza, en cualquier lugar, es un peligro para la prosperidad; y d) los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo, tienen derecho al bienestar material y a su desarrollo espiritual en condiciones de libertad, dignidad, seguridad económica e igualdad de oportunidades.

La actividad principal de la OIT es emitir normas internacionales de trabajo, que marcarán las condiciones mínimas en derechos laborales fundamentales, como libertad sindical, derecho de sindicación, derecho de negociación colectiva, abolición del trabajo forzoso, etcétera, así como otras normas que regulan condiciones que abarcan toda cuestión relacionada con el trabajo; dichas normas serán divididas en: a) convenios, que son tratados internacionales sujetos a ratificación por los Estados miembros, y b) recomendaciones, que sin ser instrumentos vinculantes versan sobre los mismos temas que los convenios, y tienden a orientar la política y la acción laborales de cada nación.

Actualmente, la organización tiene 187 Estados miembros y da capacitación mediante el Instituto Internacional de Estudios Laborales, en Ginebra, y el Centro Internacional de Formación, ubicado en Turín.

Bibliografía

Arellano García, Carlos, *El juicio de amparo*, 7a. ed., México, Porrúa, 2001.

Badillo, Elisa *et al., Los derechos humanos en México (Breve introducción)*, México, Porrúa/CNDH, 2001.

Barajas Montes de Oca, Santiago, *Derecho del trabajo*, México, UNAM, 1990.

Bazdresch, Luis, *Garantías constitucionales. Curso introductorio*, 5a. ed., México, Trillas, 1998.

Burgoa, Ignacio, *Las garantías individuales*, 34a. ed., México, Porrúa, 2002.

Carbonell, Miguel, *Constitución, reforma constitucional y fuentes del derecho en México*, México, UNAM, 1998.

Carpizo, Jorge, *La Constitución mexicana de 1917*, 9a. ed., México, Porrúa, 1995.

Castro, Juventino V., *Garantías y amparo*, 11a. ed., México, Porrúa, 2000.

Cavazos Flores, Baltasar, *40 lecciones de derecho laboral*, México, Trillas, 2004.

Cienfuegos Salgado, David y Miguel Alejandro López Olvera (coords.), *Estudios en homenaje a don Jorge Fernández Ruiz*, México, UNAM, 2005.

_____ y María Carmen Macías Vázquez (coords.), *Estudios en homenaje a Marcia Muñoz de Alba Medrano. Estudios de derecho público y política*, México, UNAM, 2006.

Cruz Barney, Óscar, *Historia del derecho en México*, México, Oxford University Press, 1999.

Dávalos, José, *Tópicos laborales*, 2a. ed., México, Porrúa, 1998.

_____, *Derecho individual del trabajo*, 17a. ed., México, Porrúa, 2008.

De Buen Lozano, Néstor y Emilio Morgado Valenzuela (coords.), *Instituciones de derecho del trabajo y de la seguridad social*, México, Academia Iberoamericana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social/UNAM, 1997.

De la Cueva, Mario, *El nuevo derecho mexicano del trabajo*, t. II, 15a. ed., México, Porrúa, 2014.

Fix-Zamudio, Héctor y Salvador Valencia Carmona, *Las reformas en derechos humanos, procesos colectivos y amparo como nuevo paradigma constitucional*, 3a. ed., México, Porrúa/UNAM, 2015.

García Ramírez, Sergio y Erika Uribe, *Derechos de los servidores públicos*, 4a. ed., México, UNAM/INEHRM/Secretaría de Cultura/INAP, 2016.

Gómez Aranda, Rodolfo, *Derecho laboral I*, México, Red Tercer Milenio, 2012.

Góngora Pimentel, Genaro, *Introducción al estudio del juicio de amparo*, 7a. ed., México, Porrúa, 1999.

González Blanco, Salomón, *Derecho del trabajo*, Serie *Apuntes de las clases impartidas por ilustres juristas del siglo XX*, Núm. 11, México, Suprema Corte de Justicia de la Nación, 2014.

Kurczyn Villalobos, María Patricia (coord.), *Relaciones laborales en el siglo XXI*, México, UNAM/STPS, 2000.

_____, *¿Hacia un nuevo derecho del trabajo?*, México, UNAM, 2003.

_____ y Carlos Alberto Puig Hernández (coords.), *Estudios jurídicos en homenaje al doctor Néstor de Buen Lozano*, México, UNAM, 2003.

_____, *Decimocuarto encuentro iberoamericano de derecho del trabajo*, México, UNAM, 2006.

_____, *Panorama internacional de derecho social. Culturas y sistemas jurídicos comparados*, México, UNAM, 2007.

_____, *Derechos humanos en el trabajo y la seguridad social. Liber Amicorum en homenaje al doctor Jorge Carpizo*, México, UNAM, 2014.

Lóyzaga de la Cueva, Octavio, *El derecho del trabajo. Un análisis crítico*, México, UAM, 2015.

Mendizábal Bermúdez, Gabriela *et al*. (coords.), *Condiciones de trabajo y seguridad social*, México, UNAM/Universidad Autónoma del Estado de Morelos, 2012.

Pérez, Benito, *Derecho del trabajo*, Buenos Aires, Astrea, 1983.

Recaséns Siches, Luis, *Filosofía del derecho*, 15a. ed., México, Porrúa, 2001.

Remolina Roqueñí, Felipe, *El derecho burocrático en México* (2 ts.), México, SEGOB/Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, 2006.

Rodríguez-García, Fausto E. (coord.), *Estudios en honor del doctor Luis Recaséns Siches*, 2 ts., México, UNAM, 1987.

Rojas Caballero, Ariel Alberto, *Las garantías individuales en México. Su interpretación por el Poder Judicial de la Federación*, México, Porrúa, 2002.

Sánchez Bringas, Enrique, *Los derechos humanos en la Constitución y en los tratados internacionales*, México, Porrúa, 2001.

Sánchez-Castañeda, Alfredo y Carlos Reynoso Castillo, *La nueva legislación laboral mexicana*, México, UNAM, 2013.

Sayeg Helú, Jorge, *El constitucionalismo social mexicano. La integración constitucional de México*, t. II (1854-1910), México, Cultura y Ciencia Política, A.C., 1973.

Suprema Corte de Justicia de la Nación, *Constitucionalidad de la reforma a la Ley Federal del Trabajo, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 30 de noviembre de 2012*, Serie *Decisiones relevantes de la Suprema Corte de Justicia de la Nación*, Núm. 90, México, Suprema Corte de Justicia de la Nación, 2016.

Trueba Urbina, Alberto, *La primera Constitución político-social del mundo. Teoría y proyección*, México, Porrúa, 1971.

_____, *Derecho social mexicano*, México, Porrúa, 1978.

VV.AA., *Comunicaciones mexicanas al VIII Congreso Internacional de Derecho Comparado*, México, UNAM, 1971.

_____, *Comunicaciones Mexicanas al XI Congreso Internacional de Derecho Comparado (Caracas, 1982)*, México, UNAM, 1984.

_____, *Estudios en homenaje a Jorge Barrera Graf* (2 ts.), México, UNAM, 1989.

_____, *La ciencia del derecho durante el siglo XX*, México, UNAM, 1998.

_____, *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Comentada y concordada* (5 ts.), 17a. ed., México, Porrúa/UNAM, 2003.

_____, *Reforma laboral, derecho del trabajo y justicia social en México*, México, SEGOB, 2013.

_____, *El derecho laboral burocrático y el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje. Ensayos temáticos*, México, Secretaría de Gobernación/Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, 2013.

Witker Velázquez, Jorge Alberto (coord.), *El Tratado de Libre Comercio de América del Norte. Evaluación jurídica: diez años después*, México, UNAM, 2005.

Hemerografía

Angulo Gallardo, Carlos, "Ser y quehacer de la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo", en www.ordenjuridico.gob.mx/Congreso/pdf/14.pdf

Balbín, Adolfo N., "El concepto de derecho del trabajo", en *Revista Anales de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales*, UNLP, 2015.

Bencomo E., Tania Z., "'El trabajo visto desde una perspectiva social y jurídica", en *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, Núm. 7, julio-diciembre de 2008.

Hernández Martínez, Alfredo, "El Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte (ACLAN): negociación, contenido y perspectivas", en https://revistadigital.sre.gob.mx/images/stories/numeros/n46/hernandezm.pdf

Herrera León, Fabián, "México y la Organización Internacional del Trabajo: los orígenes de una relación, 1919-1931", en *Foro Internacional*, vol. LI, núm. 2, 2011.

Kurczyn Villalobos, Patricia, "Razón de ser del derecho del trabajo", en *Boletín Mexicano de Derecho Comparado*, Nueva Serie, Año XXVIII, No. 82, enero-abril 1995.

Lastra Lastra, José Manuel, "El trabajo en México", en *Boletín Mexicano de Derecho Comparado*, nueva serie, año XXXIV, núm. 101, mayo-agosto de 2001.

Molina Ramos, Gustavo, "Las características y los principios del derecho mexicano del trabajo (contradiscurso)", en *Crítica jurídica. Revista Latinoamericana de Política, Filosofía y Derecho*, No. 6, Centro de Investigaciones y Docencia en Ciencias Políticas, UAP, 1987.

Quintana Pineda, Valente, "Función y origen de la Organización Internacional del Trabajo", en *Hechos y derechos,* No. 9, en https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/hechos-y-derechos/article/view/6708/8644

Ricord, Humberto E., "El derecho burocrático mexicano. Materia que lo integran", en *Boletín Mexicano de Derecho Comparado*, Nueva Serie, Año V, núm. 13-14, enero-agosto de 1972.

Obras de referencia

Capón Filas, Rodolfo y Eduardo Giorlandini, *Diccionario de derecho social. Derecho del trabajo y la seguridad social. Relación individual del trabajo*, Santa Fe, Rubinzal y Culzoni, s/a.

Chávez Castillo, Raúl, *Diccionario de derecho del trabajo*, 2a. ed., México, Porrúa, 2007.

Cruz Barney, Óscar y José Luis Soberanes Fernández (coords.), *Diccionario de historia del derecho*, México, Porrúa/UNAM, 2015.

Diccionario de la Lengua Española, en http://dle.rae.es/?w=diccionario

Ferrer Mac-Gregor, Eduardo *et al.* (coords.), *Diccionario de derecho procesal constitucional y convencional*, 2a. ed., México, UNAM, 2014.

VV.AA., *Nuevo diccionario jurídico mexicano*, 4 ts., México, Porrúa/UNAM, 2001.

Internet

- http://asinom.stps.gob.mx:8145/Centro/CentroMarcoNormativo.aspx.
- http://archivos.diputados.gob.mx/Centros_Estudio/Cesop/Comisiones/d_trabajo.htm

- https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/1/121/24.pdf
- http://www.conasami.gob.mx/marco_juridico.html
- http://www.conasami.gob.mx/quienes_somos.html
- http://definicionlegal.blogspot.mx/2015/03/objeto-del-derecho-laboral.html
- http://www.derecholaboral.info/2013/03/fines-del-derecho-del-trabajo.html
- http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/lft/LFT_ref01_24abr72_ima.pdf
- http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/lft/LFT_ref12_28abr78_ima.pdf
- http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/lft/LFT_ref13_04ene80_ima.pdf
- http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/lft/LFT_ref27_12jun15.pdf
- http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5472965&fecha=24/02/2017
- http://www.gob.mx/stps/que-hacemos
- https://www.gob.mx/profedet/que-hacemos
- http://www.gob.mx/stps/acciones-y-programas/servicio-nacional-de-empleo-99031
- https://www.gob.mx/jfca/que-hacemos
- http://www.historyhome.co.uk/people/althorp.htm
- http://www.ilo.org/global/docs/WCMS_209748/lang--es/index.htm
- http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:11200:0::NO:11200:P11200_COUNTRY_ID:102764
- http://www.ilo.org/global/lang--es/index.htm

- http://museodelasconstituciones.unam.mx/1917/wp-content/uploads/1865/11/1-noviembre-1865-Decreto-sobre-la-libertad-del-trabajo-en-la-clase-de-jornaleros.pdf
- http://museodelasconstituciones.unam.mx/1917/wp-content/uploads/1865/11/1-noviembre-1865-Garant%C3%ADas-Individuales-de-los-Habitantes-del-Imperio.pdf
- http://www.sat.gob.mx/repartodeutilidades/Paginas/cuando_debe_pagarse.htm
- http://stps.jalisco.gob.mx/sites/stps.jalisco.gob.mx/files/clasificacion_de_las_normas_0.pdf.
- http://www.trifeca.gob.mx/es/TFCA/Marco_Normativo

Fuentes oficiales

- *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*
- *Semanario Judicial de la Federación*
- *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*

Normativa nacional e internacional

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos
- Ley Federal del Trabajo
- Ley del Seguro Social
- Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado
- Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado
- Ley General de Salud
- Ley General del Equilibrio Ecológico y la Protección al Ambiente

- Ley General de Cambio Climático
- Ley Orgánica de la Administración Pública Federal
- Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación
- Reglamento de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente en el Trabajo del Sector Público Federal
- Reglamento General de Inspección del Trabajo y Aplicación de Sanciones
- Reglamento de la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo
- Reglamento Interior del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje
- Normas Oficiales Mexicanas en Materia de Seguridad e Higiene
- Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) de la Organización Internacional del Trabajo
- Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte

Esta obra se terminó de imprimir y encuadernar en julio de 2017 en los talleres XXXXX XXXX XXXX XXX, S.A. de C.V., calle Norte 178 núm. 558, Colonia Pensador Mexicano, Delegación Venustiano Carranza, C.P. 15510, Ciudad de México, México. Se utilizaron tipos Gill Sans Std de 8, 10, 12 y 18 puntos. La edición consta de 2,000 ejemplares impresos en papel bond de 75 g.

La digitalización de esta obra estuvo a cargo del Centro de Documentación y Análisis, Archivos y Compilación de Leyes.