

---

**BENEMERITA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE PUEBLA**

**FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS SOCIALES**

**Secretaría de Investigación y Estudios de Posgrados**

**Doctorado en Derecho con Acreditación PNPC (001324)**

**“La precariedad del Derecho del Trabajo  
Mexicano en la posmodernidad y sus  
perspectivas de transformación”**

Tesis para obtener el grado de Doctor en Derecho, presenta:

**M. en D. Leobardo López Morales**

Director de Tesis: **Doctor Jacinto García Flores**

Comité tutorial y sínodo:

**Dra. Lucerito Ludmila Flores Salgado**

**Dr. Luis Manuel Olivares Estrada**

**Dra. Patricia Fabiola Coutiño Osorio**

**Dr. Raúl Netzahualcoyotzi Luna**



**CONACYT**  
*Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología*  
**Programa Nacional de  
Posgrados de Calidad, PNPC**

Puebla, Puebla, diciembre de 2016



**BUAP**

Oficio: SIEPD/723/2016.  
Asunto: Asignación de Sinodo.

**MTRO. OMAR GERARDO AGUIRRE IBARRA**  
**DIRECTOR DE ADMINISTRACIÓN ESCOLAR DE LA B.U.A.P.**  
**PRESENTE.**

*Distinguido Maestro:*

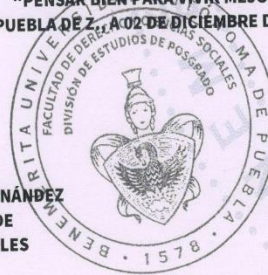
*Nos permitimos comunicarle que se ha designado como Jurado de Examen para obtener el Grado Académico de Doctorado en Derecho del Mtro. Leobardo López Morales el siguiente Sinodo:*

DR. JACINTO GARCÍA FLORES.....	(PRESIDENTE)
DRA. LUCERITO LUDMILA FLORES SALGADO.....	(SECRETARIA)
DR. LUIS MANUEL OLIVARES ESTRADA.....	(VOCAL 1)
DR. PATRICIA FABIOLA COUTIÑO OSORIO.....	(VOCAL 2)
DR. RAUL NETZAHUALCOYOTZI LUNA.....	(VOCAL 3)

Lo anterior con fundamento en los artículos 90 fracción I, 92, 95 fracción I, 96, 98 del Reglamento General de Estudios de Posgrado de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla. El examen antes mencionado se realizará el día 07 de Diciembre 2016 del año en curso, a las 11:00 hrs. en esta Unidad Académica.

**ATENTAMENTE**  
**“PENSAR BIEN PARA VIVIR MEJOR”**  
**H. PUEBLA DE 24 A 02 DE DICIEMBRE DE 2016.**

**DR. ROBERTO SANTACRUZ FERNÁNDEZ**  
**DIRECTOR DE LA FACULTAD DE**  
**DERECHO Y CIENCIAS SOCIALES**



**DR. FRANCISCO MARTÍNEZ ALPIZAR**  
**SECRETARIO DE INVESTIGACIÓN**  
**Y ESTUDIO DE POSGRADO**

c.c.p. Mtra. María Catalina Paulina Medellín Sánchez. Coordinación de Titulación y Egreso de la Facultad de Derecho y Ciencias Sociales.  
c.c.p. Mtro. Demetrio Abundez Apreza. Secretario Administrativo de la Facultad de Derecho y Ciencias Sociales.  
c.c.p. Dr. David Santacruz Morales. Coordinador del Doctorado en Derecho  
c.c.p. Dr. FMA/eac

**60**  
**AÑOS DE**  
**AUTONOMÍA**  
**UNIVERSITARIA**

Facultad  
de Derecho  
y Ciencias Sociales

Av. San Claudio y 22 sur, Ciudad  
Universitaria, Col. San Manuel,  
Puebla, Pue. C.P. 72570  
01 (222) 229 55 00 Ext. 7725

---

## AGRADECIMIENTOS:

A Dios, por ser siempre mi guía y protector.

A mi madre María del Carmen Morales Morales,  
por ser siempre un ejemplo de tenacidad, dedicación  
y esfuerzo. Gracias por todo, sin tu apoyo esta aventura  
no hubiera sido posible. Y obviamente con todo el amor  
del mundo.

A mi padre Leobardo López Sosa, por siempre te recordaré  
con profundo cariño y admiración.

A la familia Morales Morales (José, María del Refugio y Pepe),  
porque a pesar de los momentos de vacilación, nunca dejaron de  
apoyarme. Gracias por su invaluable e incondicional apoyo.

A la familia Morales Rossier (Paty, Oscar, Liz, Say y Leonardo),  
mi reconocimiento porque a pesar de tantos tragos amargos,  
se han mantenido unidos.

A mis hijas Karla y María del Carmen,  
por ser la luz de mi vida y mi motivación cotidiana.  
Las amo profundamente.

---

A Dayna Montalvo González,  
mi amiga, compañera de vida, cómplice,  
gracias por todo tu apoyo y tu incondicional  
presencia. Y te agradezco con el alma tanto  
amor que me has brindado aún sin merecerlo.

A la familia Montalvo González,  
por haberme abierto las puertas de su hogar  
y mostrarme que la unión familiar sí existe.

Al Doctor José Manuel Lastra Lastra,  
por su labor como formador de laboralista  
y por brindarme el privilegio de ser su alumno.

Al Doctor Jacinto García Flores,  
por continuar con la labor formadora de laboristas,  
y cuya amabilidad no tiene límites.  
Gracias Doctor por todas las oportunidades que  
me ha brindado, no tengo como recompensarle.

Al Doctor José Manuel Olivares Estrada,  
otro formador de laboristas, quien jamás se ha  
guardado conocimiento alguno, siempre con la  
disponibilidad de compartir con sus alumnos  
su enorme experiencia.  
Gracias Doctor por brindarme su amistad.

---

A la abogada Raquel George Miranda,  
por su incondicional apoyo y dedicación,  
sin los cuales esta aventura académica  
no hubiera sido posible. Mil gracias.

A los abogados Iván Vladimir Sánchez Grande,  
Eddie Jim Lucas Miranda y Esmeralda Báez Vázquez,  
a quienes les agradezco el privilegio de su amistad así  
como su apoyo incondicional. Mil gracias.

A la Facultad de Derecho y Ciencias Sociales  
de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla  
y al Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología  
(CONACYT), por hacer posible esta meta de vida.

---

## ÍNDICE GENERAL

Introducción .....	Págs.	VIII
Capítulo I Devenir histórico del trabajo y del Derecho del Trabajo		1
1.1 Definición del trabajo.....		2
1.1.1. Sociológica.....		3
1.1.2. Filosófica .....		7
1.1.3. Económica .....		10
1.1.4. Jurídica .....		13
1.2 Evolución histórica del concepto de trabajo .....		19
1.2.1 El trabajo en la antigüedad .....		19
1.2.2 El trabajo en la Edad Media .....		25
1.2.3 El trabajo en la Modernidad .....		27
1.2.4 El trabajo en la Posmodernidad .....		30
1.3 Devenir histórico del Derecho del Trabajo .....		34
1.3.1 Nacimiento del Derecho del Trabajo en Europa .....		34
1.3.2 Época heroica .....		35
1.3.3 Momentos de tolerancia .....		37
1.3.4 Reconocimientos institucionales .....		38
1.3.5 Instauración de principios fundamentales .....		39
1.4 Devenir histórico del Derecho del Trabajo en México .....		39
1.4.1 Época prehispánica .....		40
1.4.2 La Colonia .....		41
1.4.3 México Independiente .....		42
1.4.4 La Constitución Mexicana de 1917 .....		44
1.4.5 La primera Ley Federal del Trabajo de 1931 .....		76
1.4.6 La segunda Ley Federal del Trabajo de 1970 .....		77
1.4.7 Las reformas procesales de 1980 .....		79
1.4.8 Las reformas abruptas de 2012 y 2016 .....		80
Capítulo II Los derechos humanos laborales		123
2.1 Los derechos humanos .....		124
2.1.1 Concepto .....		124
2.1.2 La dignidad humana .....		126
2.1.3 Fundamentación iusnaturalista .....		129
2.1.4 Fundamentación historicista .....		130
2.1.5 Fundamentación ética .....		131

2.1.6	Fundamentación consensualista .....	131
2.2	Generación de los humanos .....	132
2.2.1	Primera generación .....	133
2.2.2	Segunda generación .....	134
2.2.3	Tercera generación .....	134
2.2.4	Cuarta generación .....	135
2.2.5	Última generación.....	137
2.3	Los derechos humanos laborales .....	138
2.3.1	Concepto .....	138
2.3.2	Sistema universal especializado de los derechos humanos laborales .....	139
2.3.3	Los derechos humanos laborales en la jurisprudencia mexicana .....	151
Capitulo III La racionalidad en la sociedad capitalista avanzada y sus efectos en las relaciones de trabajo		162
3.1	El concepto de racionalidad .....	163
3.2	Transición de la sociedad tradicional a la sociedad posmoderna .....	170
3.3	Crisis de la sociedad capitalista avanzada .....	177
3.4	Consecuencias de la posmodernidad económica en el trabajo .....	187
3.4.1	Flexibilización de las relaciones de trabajo .....	189
3.4.2	Trabajos atípicos .....	189
3.4.3	Precarización del empleo en la sociedad posmoderna .....	190
3.5	El impacto de la racionalidad interpretativa jurisdiccional en el Derecho del Trabajo Mexicano .....	191
3.6	La revaloración de los principios fundamentales del Derecho del Trabajo, como instrumentos para una perspectiva de su transformación.....	206
3.6.1	Principios generales del Derecho .....	206
3.6.2	Principios Fundamentales del Derecho del Trabajo ...	209
3.6.2.1	Trabajo como derecho y deber social .....	211
3.6.2.2	Principio de libertad .....	212
3.6.2.3	Principio de dignidad .....	212
3.6.2.4	Principio de igualdad .....	214
3.6.2.5	Equilibrio entre los factores de la producción... ..	216
3.6.2.6	Principio <i>in dubio pro operario</i> .....	218
3.6.2.7	Principio de libertad sindical.....	220
3.6.2.8	Principio de primicia de la realidad .....	221

---

3.6.3 Revaloración de los principios fundamentales del Derecho del Trabajo .....	225
Conclusiones .....	228
Fuentes de información .....	233



---

## INTRODUCCIÓN

*“En tu lucha contra el resto te aconsejo  
que te pongas del lado del resto mundo”*

*Franz Kafka*

El presente trabajo consiste básicamente en describir y demostrar que el Derecho del Trabajo Mexicano ha llegado a una etapa de precarización en cuanto a su contenido, alcance y legitimación como instrumento regulador de las relaciones jurídicas entre el capital y el trabajo en la denominada posmodernidad; y asimismo se propone una perspectiva de transformación fundada en los principios fundamentales que le dieron vida al Derecho del Trabajo pero adaptándolos a las nuevas realidades que vive el trabajo en México.

Dicho derecho ha sido considerado como un derecho histórico, un derecho en expansión, un derecho en constante diferenciación; en conclusión, un derecho cuyo objeto de estudio es el mundo del trabajo dentro del contexto de la sociedad, así como un derecho protector; y no sólo como un simple cúmulo de normas jurídicas para regular las relaciones entre el trabajo y el capital.

En tanto la posmodernidad ha traído consigo cambios significativos en todos los ámbitos de la vida del ser humano, especialmente en lo que respecta al trabajo y debido a esas transformaciones el marco de regulación del Derecho del Trabajo Mexicano ha sido superado, razón por la cual se deben buscar alternativas de solución, no sólo desde el aspecto jurídico, sino desde lo sociológico y lo filosófico a efecto de que dicho derecho se constituya como un protector desde lo jurídico del trabajo, a efecto de que sea acorde con las circunstancias actuales que están presentando.

Por cuanto hace a los derechos humanos, su discurso se hizo más sensible en México, a raíz de las reformas a la Constitución Federal acaecidas en el año de

2011 así como con lo ordenado en la sentencia dictada por la Corte Interamericana de Derechos Humanos en el caso de Rosendo Radilla Pacheco, en la que se impusieron determinadas obligaciones al Estado Mexicano a efecto de transformar la cultura no sólo jurídica de esos derechos.

Luego, en materia de derechos humanos se esperaba, con base en la transformación antes citada, que los mismos fueran aún más garantizados y respetados, por lo menos a través de las decisiones y criterios dictados por la autoridad jurisdiccional designada para ello; sin embargo, tal situación en la *praxis* no ocurrió. Incluso podría afirmarse que existe un retroceso en la protección y respeto de los derechos humanos por parte de los órganos jurisdiccionales.

En relación a los llamados derechos humanos laborales, no obstante que han sido reconocidos en diversos instrumentos internacionales, también han sido objeto de interpretación por parte de los órganos jurisdiccionales mexicanos, los cuales, penosamente, han seguido una línea más formal o dogmática, incluso hasta parcial, en agravio del Derecho del Trabajo; alejándose, incluso, de los principios fundamentales que lo han venido sustentando.

El trabajo, como se conceptualiza actualmente, surgió debido a las transformaciones que se suscitaron en el modo de producción que llevaron a cabo las sociedades en el transcurso del tiempo y con base en la búsqueda de la satisfacción de sus necesidades. Se ha afirmado, que el trabajo asalariado, se presentó con la llamada Revolución Industrial, donde surgieron las figuras de patrón o empleador, trabajador y trabajo; con lo cual emergió una nueva forma de relación jurídica.

En un principio, esas relaciones jurídicas fueron reguladas por el Derecho Civil del siglo XIX, donde imperaba el principio de igualdad de partes, sin embargo, una de ellas (el trabajador) en esa nueva relación no se encontraba en las mismas

---

condiciones sociales, económicas, culturales y menos jurídicas que su contraparte (el empleador).

De esa desigualdad, más marcada en lo económico y por consecuencia en lo jurídico, emanó la necesidad de crear un ordenamiento que no sólo protegiera a esa parte débil de la relación, sino que además lo pusiera en igual de circunstancias; ordenamiento que se basó en determinados principios que le dieron forma y contenido.

Una vez creado tal sistema jurídico, muchos de esos principios fundamentales han estado vigentes, no obstante que las circunstancias económicas y sociales en este siglo XXI han cambiado sustancialmente; de lo que se desprende, entonces, que tales fundamentos ya no son acordes para regular las relaciones laborales en esta sociedad industrial avanzada.

De ahí la necesidad de analizar al Derecho del Trabajo y sus principios fundamentales, pero desde una perspectiva sociológica, filosófica y jurídica bajo una óptica crítica y contemporánea a efecto de proponer algunas perspectivas para su transformación.

Luego, se tratará de aportar a la teoría del Derecho del Trabajo, a efecto de que éste se deje de considerar como un simple cúmulo de normas tecno-jurídicas para regular la relación entre el trabajo y el capital, sino que se reconfigure como un estatuto que proteja no sólo al trabajador, sino al trabajo, considerándolo como un todo, acorde a las necesidades actuales que se viven y sobre todo que esta sociedad industrial avanzada requiere, con base en los principios fundamentales que le dieron sustento y otros nuevos que sirvan para que se adopten a las nuevas circunstancias en que se lleva a cabo el trabajo aunado al respeto irrestricto a los derechos humanos laborales.

---

Cabe mencionar que si la posmodernidad, como una fase histórica por la cual ha transcurrido la humanidad, trajo consigo diversos cambios en la sociedad, entre ellos la forma de producción, que implicó que se modificara la forma en como se había venido prestando el trabajo personal subordinado, dado que trajo consigo la flexibilización de las relaciones de trabajo y la precariedad del mismo, entonces tales transformaciones han provocado la precariedad del Derecho del Trabajo, que se ha venido dando a través de la legislación respectiva y sobre todo con la interpretación jurisdiccional de la misma; por lo que tal derecho deberá reconfigurarse con base en sus principios fundamentales que le dieron origen pero adaptándolos a las nuevas circunstancias por cuales está trascurriendo el trabajo, en esta sociedad industrial avanzada.

El marco para llegar a cabo tal análisis será la denominada Teoría Crítica, conforme a la cual la racionalidad del pensamiento con el paso del tiempo y sobre todo en esta sociedad industrial avanzada se ha mudado para darle mayor importancia a los medios que al fin; en la que ha imperado la apariencia de las relaciones de trabajo basadas supuestamente en los principios de libertad y de justicia, sin embargo tales relaciones no se presentan de esa manera sino lo que se busca es la esclavización de la clase trabajadora, a través de diversos mecanismos, tanto fácticos como jurídicos; situación que ha transcendido al Derecho del Trabajo en México.

Para un mayor entendimiento de dicha teoría, es necesario señalar que se formó en la denominada “Escuela de Frankfurt”, bajo la dirección del filósofo Horkheimer, estructurándose como una teoría del capitalismo tardío totalitario. Su centro intelectual fue el Instituto para la investigación social en Frankfurt, Alemania. Y metodológicamente, la investigación era interdisciplinaria, cuyo objeto era el conflicto entre las fuerzas productivas y las relaciones de producción<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> Cfr. Frankenberg, Günter, “Teoría Crítica”, *Revista sobre enseñanza del Derecho*, Buenos Aires, año 9, número 17, 2011, págs. 67-84.

---

En la década de 1930, la investigación se enfocaba en tres áreas:

- Economía política: análisis económico del capitalismo posliberal;
- Desarrollo del individuo: análisis del por qué los individuos y la fuerza de trabajo en general se sometían, aparentemente sin resistencia, a regímenes de dominación centralizados; y
- Cultura: análisis teórico de la cultura de masas, que se basó en investigaciones empíricas de las costumbres morales y los estilos de vida de los grupos sociales<sup>2</sup>.

En la denominada “Época Clásica”, la Teoría Crítica desarrolló los siguientes aspectos:

- La investigación empírica se apoyaba en la teoría del capitalismo tardío totalitario, justificada por las circunstancias sociales y políticas del fascismo y el estalinismo.
- Entendían a la razón humana como la capacidad intelectual para el análisis instrumental de objetos naturales.
- Operaron con el modelo de la relación cognitiva del sujeto observador con el objeto observado, y en la tradición marxista, redujeron la historia de la humanidad al despliegue del procesamiento social de la naturaleza y reconocieron al trabajo social instrumental como práctica social.
- Se centraron en las patologías de las sociedades capitalistas y, por ello, no veían la necesidad de elaborar fundamentos normativos de su filosofía de la historia<sup>3</sup>.

Con el tiempo la Teoría Crítica volvió al pesimismo, presentándose los siguientes rasgos:

---

<sup>2</sup> *Ídem.*

<sup>3</sup> *Ídem.*

- 
- Se presentó un cambio de orientación hacia una filosofía de la historia pesimista.
  - En la Dialéctica de la Ilustración, sustituyeron las teorías del capitalismo con la teoría del proceso de civilización entera como un marco para sus críticas.
  - El trabajo societario ya no representa una forma de práctica potencialmente emancipadora sino la célula germen del pensamiento objetivista dentro del mundo de las formas de pensamiento cosificado
  - La lógica de la cosificación y alienación de la especie humana, que se despliega en cada acto del dominio de la naturaleza<sup>4</sup>.

Después de la Segunda Guerra Mundial, la Teoría Crítica como escuela unificada de pensamiento e investigación estaba en ruinas. Carecía de una teoría comprensiva que pudiese mediar entre la reflexión filosófica y la investigación empírica. La guerra, la emigración y la controversia teórica habían quebrado los lazos entre los miembros del Instituto.

Jurgen Habermas, redirigió el curso de la Teoría Crítica a la hermenéutica, el pragmatismo y el análisis del discurso. Su Teoría de la Sociedad se motivó por los objetivos originales de la Teoría Crítica: las ideas de una racionalidad históricamente efectiva, la emancipación de la dominación y la crítica al positivismo.

La idea de la intersubjetividad humana, anclada en las estructuras del lenguaje, lo llevó a repensar de manera radical el paradigma productivista del marxismo. Más allá del trabajo social y su racionalidad orientada al éxito, Habermas, considera al logro de la comprensión del lenguaje y presupuesto básico para la reproducción de la vida social<sup>5</sup>.

---

<sup>4</sup> *Ídem.*

<sup>5</sup> *Ídem.*

---

## Capítulo I Devenir histórico del trabajo y del Derecho del Trabajo

### 1.1 Definición del trabajo

- 1.1.1. Sociológica
- 1.1.2. Filosófica
- 1.1.3. Económica
- 1.1.4. Jurídica

### 1.2 Evolución histórica del concepto de trabajo

- 1.2.1 El trabajo en la antigüedad
- 1.2.2 El trabajo en la Edad Media
- 1.2.3 El trabajo en la Modernidad
- 1.2.4 El trabajo en la Posmodernidad

### 1.3 Devenir histórico del Derecho del Trabajo

- 1.3.1 Nacimiento del Derecho del Trabajo en Europa
- 1.3.2 Época heroica
- 1.3.3 Momentos de tolerancia
- 1.3.4 Reconocimientos institucionales
- 1.3.5 Instauración de principios fundamentales

### 1.4 Devenir histórico del Derecho del Trabajo en México

- 1.4.1 Época prehispánica
- 1.4.2 La Colonia
- 1.4.3 México Independiente
- 1.4.4 La Constitución Mexicana de 1917
- 1.4.5 La primera Ley Federal del Trabajo de 1931
- 1.4.6 La segunda Ley Federal del Trabajo de 1970
- 1.4.7 Las reformas procesales de 1980
- 1.4.8 Las reformas laborales abruptas de 2012 y 2016

---

## Capítulo I Devenir histórico del trabajo y del Derecho del Trabajo

### 1.1 Definición del trabajo

El trabajo ha sido objeto de un sinnúmero de estudios y análisis dada su trascendencia para el ser humano, pues lo ha acompañado en su evolución como actividad creadora y transformadora de su entorno. De ahí que, a continuación, se enunciarán las diversas definiciones que se han esbozado en torno al trabajo, desde diferentes ópticas o puntos de vista, dada su complejidad para su entendimiento.

Así en principio se puede decir que, “trabajar sufrir, esforzarse, procurar por, 1220-50, de donde más tarde laborar, obrar, S. XIV. Del lat. Vg. *Tripaliare*, torturar, deriv. de *tripalium* especie de cepo o instrumento de tortura, S. VI. Éste es cpt. de TRES y PALUS, por los tres maderos cruzados que formaban dicho instrumento, al cual era sujetado el reo. *De trabajar* deriva el sustantivo trabajo, 121, que conserva en el Edad Media y aun hoy en día el sentido etimológico de *sufrimiento, dolor*”<sup>1</sup>.

De lo anterior se desprende que el trabajo, desde lo etimológico, también ha tenido una evolución; dado que un principio se le consideró como una carga, luego se le asoció a un instrumento de tortura y por último como sinónimo de pena y sufrimiento.

El Diccionario de la Lengua Española al respecto de trabajo, lo señala como “la acción y efecto de trabajar” y éste a su vez como “ocuparse en cualquier actividad física o intelectual”<sup>2</sup>. Luego, de manera muy general, la idea de trabajo implica movimiento, acción o llevar a cabo un esfuerzo físico o intelectual.

---

<sup>1</sup> Joan Corominas, *Breve Diccionario Etimológico de la Lengua Castellana*, voz: *trabajar*, 3ª ed., Madrid, Editorial Gredos, 1987. p, 577.

<sup>2</sup> Real Academia Española, Diccionario de la Lengua Española, voz: *trabajar*, <http://dle.rae.es/?id=aBpHmn0>, extraído el 6 de junio de 2016.



---

### 1.1.1. Sociológica

Para poder estar en condiciones de esbozar un concepto de trabajo, desde el punto de vista sociológico, habrá necesariamente que acotar lo relativo a la teoría sociológica, la cual según George Ritzer, consiste en “un vasto sistema de ideas acerca de cuestiones de crucial importancia para la vida social”<sup>3</sup>. Es decir, se tomará en consideración la concepción de Ritzer para exponer sólo aquellas ideas, que sobre el trabajo han esbozado diversos pensadores y que han sido trascendentes para comprenderlo desde un punto de vista sociológico.

Federico Engels, en su obra denominada “El papel del trabajo en la transformación del mono en hombre”, definió al trabajo de la siguiente forma:

“El trabajo es la fuente de toda riqueza, afirman los especialistas en Economía Política. Lo es, en efecto, a la par que la naturaleza proveedora de los materiales que él convierte en riqueza. Pero el trabajo es muchísimo más que eso. Es la condición básica y fundamental de toda vida humana. Y lo es en tal grado que, hasta cierto punto, debemos decir que el trabajo ha creado al propio hombre”<sup>4</sup>.

En dicha obra, Engels, además de referir su idea concreta sobre lo que entendió por trabajo, afirmó que el hombre a través de éste último pudo evolucionar de un mono antropomorfo hasta formar sociedades civilizadas, esencialmente debido al uso de las manos, al desarrollo del lenguaje y de la función cerebral, dado que pudo modificar y dominar la naturaleza, en un principio por mera supervivencia y luego para sacarle provecho y beneficio con base en las necesidades de trabajo que se le fueron presentando.

---

<sup>3</sup> Ritzer, George, *Teoría Sociológica Contemporánea*, trad. María Teresa Casado Rodríguez, Madrid, McGraw Hill, 1993, p. 4.

<sup>4</sup> Engeles, Federico y Marx, Carl, *El papel del trabajo en la transformación del hombre*, *Obras Escogidas*, Moscú, Progreso, 1980, p. 33.

---

Por su parte Karl Marx señaló:

“Concebimos al trabajo bajo una forma en la cual pertenece exclusivamente al hombre. Una araña ejecuta operaciones que recuerdan las del tejedor, y una abeja avergonzaría, por la construcción de las celdillas de su panal, a más de un maestro albañil. Pero lo que distingue ventajosamente el peor maestro albañil de la mejor abeja es que el primero ha modelado la celdilla en su cabeza antes de construirla en la cera”<sup>5</sup>.

Cabe precisar que Marx desarrolló toda una teoría sobre la explotación del trabajo y de los trabajadores a través de la crítica a la economía política imperante en su tiempo, que desarrolla en muchas de sus obras, sin embargo, en la anterior idea llega la conclusión de que el trabajo es una actividad que pertenece únicamente al hombre, dado que éste la lleva a cabo debido a una razón específica y no sólo por instinto.

En tanto Max Weber concibió al trabajo como un “deber, profesión-vocación”, derivado del entorno ético-religioso, basado en la búsqueda de purificación del espíritu a través de la negación de los placeres materiales que busca el protestantismo, tal y como se desprende en su obra “Ética protestante y el espíritu del capitalismo”. Así el trabajo se entiende como un modo de perfección y al respecto señala: “La valoración religiosa del trabajo incesante, continuado y sistemático en la profesión, como modo ascético superior y como comprobación absolutamente segura y visible de regeneración y de autenticidad de la fe, tenía que constituir la más poderosa de expansión”<sup>6</sup>.

---

<sup>5</sup> Marx, Karl, *El Capital*, 15ª ed., Madrid, Biblioteca del pensamiento socialista, 1984, p. 216.

<sup>6</sup> Cfr. Bencomo E., Tania Z., *El trabajo visto desde una perspectiva social y jurídica*, Revista Latinoamericana de Derecho Social, México, número 7, julio-diciembre de 2008, pp. 44 y 45.

---

Emile Durkheim, no produjo una idea específica sobre lo que consideraba como trabajo, sin embargo en su obra denominada “La división del trabajo” señaló que la sociedad moderna es compleja por lo que no tiende a la desintegración, no obstante que las creencias morales tradicionales no tengan tanta importancia, por lo que la condición normal de la división diferenciada del trabajo, se presenta debido a la estabilidad orgánica, es decir para dicho autor, la división especializada del trabajo provoca un efecto integrador de la sociedad. Refiere que ese efecto integrador no se produce por la sola existencia de variados contratos individuales, sino porque éstos son el reflejo de normas, las cuales presuponen compromisos morales generales sin los cuales los vínculos creados con el contrato no se darían de forma ordenada<sup>7</sup>.

Es necesario hacer mención que estos tres últimos autores, son considerados como pilares e iniciadores de la teoría sociológica aunado al pensamiento de Augusto Comte. Dichos autores fueron influenciados por diversos acontecimientos por los cuales trascurrió la humanidad, tales como las revoluciones políticas, especialmente las que se llevaron a cabo en Francia y Estados Unidos; la revolución industrial y el surgimiento del capitalismo; la urbanización; el cambio religioso y el desarrollo de la ciencia<sup>8</sup>. De tal influencia pueden concluirse las ideas que sobre el trabajo tienen los autores antes citados.

Un concepto más crítico sobre el trabajo nos los proporciona Hanna Arendt, cuando advierte que:

“Trabajo es la actividad que corresponde a lo no natural de la exigencia del hombre que no está inmerso en el constantemente repetido ciclo vital de la especie,

---

<sup>7</sup> Cfr. Bergesio, Liliana, *Raíces del pensamiento socio-económico, la División del trabajo en Adam Smith, Karl Marx y Emile Durkheim*, Trabajo y Sociedad, Argentina, No. 9, Vol. IX, invierno 2007, p. 17.

<sup>8</sup> Cfr. Ritzer, George, *op cit.*, p. 6.

---

ni cuya mortalidad queda compensada por dicho ciclo. El trabajo proporciona un artificial mundo de cosas, claramente distintas de todas las circunstancias naturales”<sup>9</sup>.

En una interpretación más reciente sobre el concepto de trabajo de Karl Marx, Terry Eagleton, refiere:

“En el fondo, ningún pensador fue más consciente que Marx de hasta qué punto están socialmente mediados la naturaleza y el cuerpo. Y esa mediación se conoce eminentemente por el nombre de trabajo, que es lo que labra la naturaleza hasta dotarla de un significado humano. El trabajo es una actividad significativa. Nunca vemos de manera directamente un pedazo de materia en bruto: el mundo material siempre nos llega inyectado de significación humana, e incluso la vacuidad es un significativo”<sup>10</sup>.

Por su parte Andre Gorz, en relación al trabajo, señala que:

“Lo que nosotros llamamos trabajo es una invención de la modernidad. La forma en que lo conocemos, lo practicamos y lo situamos en el centro de la vida individual y social fue inventada y luego generalizada con el industrialismo. El trabajo en el sentido contemporáneo no se confunde ni con las tareas, repetidas día a día, que son indispensables para el mantenimiento y la reproducción de la vida de cada uno...”<sup>11</sup>.

Por último, una idea más acorde a la realidad social que se está presentando es la siguiente:

---

<sup>9</sup> Arendt, Hannah, *La condición humana*, Buenos Aires, Paidós, 2009, p. 21.

<sup>10</sup> Eagleton, Terry, *Por qué Marx tenía razón*, trad. Albino Santos Mosquera, Madrid, Ediciones Península, 2011, pp. 219-220.

<sup>11</sup> Gorz, Andre, *Metamorfosis del trabajo*, trad. Mari-Carmen Ruiz de Elvira, Madrid, Editorial Sistema, 1991, p. 25.

---

“...los empresarios prefieren definir su trabajo como una actividad de gestión y organización del trabajo de otros que se legitima en función de su propiedad sobre los medios de producción. Muchos trabajadores, por el contrario, opondrán sus reticencias a aceptar acríticamente esta legitimidad, en la medida en la que, señalan, son ellos mismos los que activan esos medios de producción por medio de su trabajo. Trabajo éste de los trabajadores que, en última instancia, sería la única actividad que produce los bienes y servicios necesarios para la reproducción de la sociedad. Estas dos formas de entender el trabajo pueden ser analizadas en función de las distintas posiciones en las que se encuentran empresarios y trabajadores dentro de las relaciones que establecen entre ellos. Por lo tanto, puede ser útil intentar comprender por qué una misma realidad, el trabajo, puede ser vista de formas tan diferentes en función de la posición (objetiva y subjetiva) social ocupada, lo que equivale a defender la pertinencia de un análisis acerca del lugar que ocupa el trabajo en el conjunto de relaciones sociales...”<sup>12</sup>.

### 1.1.2. Filosófica

“Si la filosofía pertenece al deseo, como manifiesta Jean Francois Lyotard, entonces la filosofía permite dar una lectura del Derecho Laboral a partir del hombre en todo su entorno, pasiones, deseos e ideas; y el mundo del trabajo permite ser analizado desde la filosofía del Derecho como parte de ella, pero también, como la idea central de que ese mundo deber protegido por la sociedad para que no se convierta en una mercancía más de la sociedad de consumo”<sup>13</sup>.

Con base en esta perspectiva, se expondrán algunas definiciones que se han vertido respecto al trabajo, pero bajo una postura filosófica, es decir, ideas sobre el

---

<sup>12</sup> Lahire, Bernard, *et. al.*, *Lo que el trabajo esconde. Materiales para un replanteamiento de los análisis sobre el trabajo*, Madrid, Traficantes de Sueños, 2005, p. 34.

<sup>13</sup> Ostau de Lafont de León, Francisco Rafael y Niño Chavarro, Leidy Ángela, *La Filosofía del Derecho y el Mundo del Trabajo*, Dialnet, p. 116, <http://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/3718278.pdf>, extraído el 24 de junio de 2014.

---

trabajo que tienen como eje central al hombre, como un ente valioso, y no tan sólo como una parte o elemento más del proceso productivo.

En principio podríamos decir que, tal como lo expuso Eric Roll, “Cristo, al dirigirse a los trabajadores de Su tiempo, proclamó por primera vez la valía material tanto como espiritual de cualquier clase de trabajo”<sup>14</sup>.

Por su parte, “Hegel, heredando esto de Fichte, diría que el trabajo es paradójico, ya que sin éste el hombre no sería nada, pero mediante éste, el hombre deja de ser lo que es originariamente”<sup>15</sup>.

En tanto José Manuel Lastra Lastra, refiere que los seres humanos se han procurado alimentos, indumentarias para cubrirse, habitaciones donde vivir y todas aquellas cosas que como satisfactores pudieran satisfacer sus necesidades esenciales. Asimismo que mediante la organización y la actuación de los trabajadores calificados, se han construido a lo largo de la historia obras que aún son el asombro de la humanidad, tales como templos e iglesias, castillos reales y principescos que alcanzan a veces los vértices del arte<sup>16</sup>.

Jacinto García Flores, ha señalado que “*Las normas del derecho del trabajo, además de proteger los derechos del trabajador, son reivindicatorias de los mismos y, de acuerdo con el artículo 5 de la LFT, las disposiciones que de ella emanan son de orden público, pues no permite renuncia de manera verbal o escrita a...*”<sup>17</sup>.

---

<sup>14</sup> Roll, Eric, *Historia de las doctrinas económicas*, trad. Florentino M. Torner, México, F.C.E., 1978, p. 42.

<sup>15</sup> Guerra Pablo, *Sociología del Trabajo*, Montevideo, Kolping, 2001, p. 42.

<sup>16</sup> Cfr. Lastra Lastra, José Manuel, *Los retos del trabajo, frecuentar el pasado, enfrentar el presente y atisbar hacia el futuro*, Boletín Mexicano de Derecho Comparado, número 122, <http://www.juridicas.unam.mx/publica/rev/boletin/cont/122/art/art8.htm>, extraído el 25 de junio de 2014.

<sup>17</sup> García Flores, Jacinto, *Curso General de Derecho del Trabajo*, México, Trillas, 2006, pp. 57 y 58.

---

Ostau de Lafont de León y Niño Chavarro, Leidy, refieren que, desde los clásicos griegos hasta los nuevos neoliberales, la conceptualización del trabajo humano ha sido realizada desde diferentes puntos de vista: económicos, sociales, metafísicos, políticos, etcétera. Y que considerar al mundo del trabajo desde la filosofía jurídica, corresponde afirmar que la actividad humana no puede ser separada de su concepción de ser, pues lo que identifica esta actividad como ser es, precisamente, la actividad física e intelectual del ser humano y de su accionar, no solamente en la vida social sino en su individualidad<sup>18</sup>.

De igual forma diferencian el trabajo de nuestras manos y de nuestro cuerpo, donde el primero es el que fabrica, el que trabaja, el que hace algo, el que produce algo, cosa, señalan, que para Marx es la prueba de la naturaleza humana. Por cuanto hace a las características del trabajo humano, éstas están dadas a parte de un gasto de energía que transforma un objeto; así, el trabajo es analizado desde diferentes aspectos como la religión, la estética, la economía y el lenguaje<sup>19</sup>.

Por último, el insigne maestro Umberto Romagnoli ha señalado que “el del trabajo ha sido el derecho del siglo XX en primer lugar porque este ha sido el siglo del trabajo. Como se ha escrito, todos nos levantábamos a la misma hora, a veces al toque de las sirenas, todos uniformados en los horarios diarios, semanales, anuales y estábamos todos dispuestos a creer que la vida laboral se desarrollaba a lo largo de todo el horario diario durante todos los días laborables de la semana en todos los meses laborables del año, hasta la jubilación”<sup>20</sup>.

---

<sup>18</sup> Ostau de Lafont de León, Francisco Rafael y Niño Chavarro, Leidy Ángela, *op. cit.*, p. 121.

<sup>19</sup> *Ídem*.

<sup>20</sup> Romagnoli, Umberto, <http://www.fder.edu.uy/contenido/rrll/contenido/curricular/intro/entrevista-umberto-romagnoli.pdf>, extraído el 25 de junio de 2014.

---

### 1.1.3. Económica

Karl Marx y Federico Engels, esbozan la siguiente idea sobre lo que implica el trabajo en relación con lo económico, de la siguiente forma:

“La existencia y el predominio de la clase burguesa tienen por condición esencia la concentración de la riqueza en manos de unos cuantos individuos, la formación e incremento constante del capital; y éste, a su vez, no puede existir sin el trabajo asalariado. El trabajo asalariado presupone, inevitablemente, la concurrencia de los obreros entre sí. Los progresos de la industria, que tienen por cauce automático y espontáneo a la burguesía, imponen, en vez del aislamiento de los obreros por la concurrencia, su unión revolucionaria por la organización”<sup>21</sup>.

Así dichos autores concuerdan que el capital, es decir la acumulación de riqueza, se concentra en pocos individuos, que conforman la clase burguesa, la cual busca constante la acumulación e incremento de su capital. Y que para lograr tal fin no puede lograrse sino a través del trabajo asalariado de un cúmulo de obreros. Luego, el trabajo asalariado sirve para incrementar la riqueza de la clase burguesa.

Bajo esa perspectiva económica, se sitúan los siguientes pensadores, que consideran al trabajo de la siguiente forma, para: “Locke es la fuente de la propiedad. En Rousseau da derecho a la propiedad de la tierra. Adam Smith lo considera como el factor principal de la riqueza, y así sucesivamente”<sup>22</sup>.

Por otra parte, y aunque parezca extraño, por los valores en los que debería estar sustentada la Iglesia Católica, su doctrina social es eminentemente económica y su concepción del trabajo también lo es. Lo anterior se refleja, en primer término,

---

<sup>21</sup> Marx, Carlos y Engels Federico, *Manifiesto del Partido Comunista*, trad. Wenceslao Roces, Madrid, Fundación de Investigaciones Marxista, 2013, p. 64.

<sup>22</sup> Bencomo E., Tania Z., *op. cit.*, p. 31.



---

en la Carta Encíclica denominada *Rerum Novarum*, dictada por el Papa León XIII, al señalar que:

“...14. Es mal capital, en la cuestión que estamos tratando, suponer que una clase social sea espontáneamente enemiga de la otra, como si la naturaleza hubiera dispuesto a los ricos y a los pobres para combatirse mutuamente en un perpetuo duelo. Es esto tan ajeno a la razón y a la verdad, que, por el contrario, es lo más cierto que como en el cuerpo se ensamblan entre sí miembros diversos, de donde surge aquella proporcionada disposición que justamente podríase llamar armonía, así ha dispuesto la naturaleza que, en la sociedad humana, dichas clases gemelas concuerden armónicamente y se ajusten para lograr el equilibrio. Ambas se necesitan en absoluto: ni el capital puede subsistir sin el trabajo, ni el trabajo sin el capital. El acuerdo engendra la belleza y el orden de las cosas; por el contrario, de la persistencia de la lucha tiene que derivarse necesariamente la confusión juntamente con un bárbaro salvajismo.

15. Ahora bien: para acabar con la lucha y cortar hasta sus mismas raíces, es admirable y varia la fuerza de las doctrinas cristianas. En primer lugar, toda la doctrina de la religión cristiana, de la cual es intérprete y custodio la Iglesia, puede grandemente arreglar entre sí y unir a los ricos con los proletarios, es decir, llamando a ambas clases al cumplimiento de sus deberes respectivos y, ante todo, a los deberes de justicia. De esos deberes, los que corresponden a los proletarios y obreros son: cumplir íntegra y fielmente lo que por propia libertad y con arreglo a justicia se haya estipulado sobre el trabajo; no dañar en modo alguno al capital; no ofender a la persona de los patronos; abstenerse de toda violencia al defender sus derechos y no promover sediciones; no mezclarse con hombres depravados, que alientan pretensiones inmoderadas y se prometen artificiosamente grandes cosas,

---

lo que lleva consigo arrepentimientos estériles y las consiguientes pérdidas de fortuna”<sup>23</sup>.

Y en segundo, el Papa Juan Pablo II, en la Carta Encíclica *Laborem Exercens*, advirtió que:

“...El trabajo es, como queda dicho, una *obligación*, es decir, *un deber del hombre* y esto *en el múltiple sentido de esta palabra*. El hombre debe trabajar bien sea por el hecho de que el Creador lo ha ordenado, bien sea por el hecho de su propia humanidad, cuyo mantenimiento y desarrollo exigen el trabajo. El hombre debe trabajar por respeto al prójimo, especialmente por respeto a la propia familia, pero también a la sociedad a la que pertenece, a la nación de la que es hijo o hija, a la entera familia humana de la que es miembro, ya que es heredero del trabajo de generaciones y al mismo tiempo coartífice del futuro de aquellos que vendrán después de él con el sucederse de la historia. Todo esto constituye la obligación moral del trabajo, entendido en su más amplia acepción. Cuando haya que considerar los derechos morales de todo hombre respecto al trabajo, correspondientes a esta obligación, habrá que tener siempre presente el entero y amplio radio de referencias en que se manifiesta el trabajo de cada sujeto trabajador”<sup>24</sup>.

Entonces la Iglesia Católica reconoce en mayor medida el valor económico del capital, en virtud de que pretende protegerlo al imponerle al hombre el trabajo como una carga física y moral, como una especie de obligación disfrazada de espiritualidad.

---

<sup>23</sup> León XIII, Encíclicas, *Rerum Novarum*, [http://w2.vatican.va/content/leo-xiii/es/encyclicals/documents/hf\\_l-xiii\\_enc\\_15051891\\_rerum-novarum.html](http://w2.vatican.va/content/leo-xiii/es/encyclicals/documents/hf_l-xiii_enc_15051891_rerum-novarum.html), extraído el 17 de mayo de 2016.

<sup>24</sup> Juan Pablo II, Encíclicas, *Laborem Exercens*, [http://w2.vatican.va/content/john-paul-ii/es/encyclicals/documents/hf\\_jp-ii\\_enc\\_14091981\\_laborem-exercens.html](http://w2.vatican.va/content/john-paul-ii/es/encyclicals/documents/hf_jp-ii_enc_14091981_laborem-exercens.html), extraído el 17 de mayo de 2016.

---

#### 1.1.4. Jurídica

Para definir al trabajo, nos basaremos en el concepto de sistema jurídico, el cual “está integrado por enunciados de diversos tipos, algunos de los cuales ni siquiera son normas (básicamente piensan en las definiciones: enunciados que no son normativos, pero que tienen efectivos normativos)”<sup>25</sup>. De tal suerte que se expondrán aquellos enunciados normativos, que han definido al trabajo.

La primera constitución a nivel mundial que incluyó normas reguladoras del trabajo fue la mexicana de 1917, que se promulgó el 5 de febrero y entró en vigor el 1º de mayo de ese mismo año, creándose el artículo 123 para tal fin. Actualmente la parte inicial del citado artículo advierte:

“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”.

Otro instrumento jurídico que instituyó normas de carácter laboral fue la parte XIII del Tratado de Versalles de 28 de junio de 1919, en cuyo artículo 427, que corresponde a la Primera Sesión de la Conferencia Anual del Trabajo celebrada en Washington en octubre de 1919, que estatuyó como métodos y principios importantes y urgentes los siguientes:

“1º El principio director anunciado más arriba, que el trabajo no debe ser considerado como una mercancía o un artículo de comercio...;”<sup>26</sup>.

---

<sup>25</sup> Atienza, Manuel, *El sentido del Derecho*, Barcelona, Ariel, 2012, p. 83.

<sup>26</sup> Cfr. Charis Gómez, Roberto, *Derecho Internacional del Trabajo*, 2ª ed., México, Porrúa, 2000, pp. 25 y 26.

---

El siguiente documento es la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, que fue redactada entre el 29 de octubre y 29 de noviembre de 1919 en Washington, que consta de un preámbulo y 40 artículos. En dicho preámbulo se considera lo siguiente y que puede considerarse como una definición de trabajo:

“... Considerando que existen condiciones de trabajo que entrañan tal grado de injusticia, miseria y privaciones para gran número de seres humanos, que el descontento causado constituye una amenaza para la paz y armonía universales; y considerando que es urgente mejorar dichas condiciones, por ejemplo, en lo concerniente a reglamentación de las horas de trabajo, fijación de la duración máxima de la jornada y de la semana de trabajo, contratación de la mano de obra, lucha contra el desempleo, garantía de un salario vital adecuado, protección del trabajador contra las enfermedades, sean o no profesionales, y contra los accidentes del trabajo, protección de los niños, de los adolescentes y de las mujeres, pensiones de vejez y de invalidez, protección de los intereses de los trabajadores ocupados en el extranjero, reconocimiento del principio de salario igual por un trabajo de igual valor y del principio de libertad sindical, organización de la enseñanza profesional y técnica y otras medidas análogas;...”<sup>27</sup>.

Otro documento que contiene normas laborales es la Declaración de Filadelfia, que se dio con motivo de la vigésima sexta reunión de la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, que se llevó a cabo el 10 de mayo de 1944 en Filadelfia, y que en lo que interesa refiere:

“...La presente Declaración de los fines y objetivos de la Organización Internacional del Trabajo y de los principios que debieran inspirar la

---

<sup>27</sup> *Ibídem*, pp. 227.

---

política de sus Miembros. I. La Conferencia reafirma los principios fundamentales sobre los cuales está basada la Organización y, en especial, los siguientes:

a) el trabajo no es una mercancía...<sup>28</sup>.

La Declaración Universal de los Derechos, consensuada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 10 de diciembre de 1948; la que, sin tener un carácter vinculatorio para los Estados pactantes, sus normas contienen un gran valor moral que deberían servir de pauta para lograr la reestructuración de la sociedad mundial después de lo ocurrido en la Segunda Guerra Mundial. Aun así, debe tomarse en cuenta su contenido, y que en materia laboral sobresale el siguiente:

“Considerando que la libertad, la justicia y la paz en el mundo tienen por base el reconocimiento de la dignidad intrínseca y de los derechos iguales e inalienables de todos los miembros de la familia humana,

Considerando que el desconocimiento y el menosprecio de los derechos humanos han originado actos de barbarie ultrajantes para la conciencia de la humanidad; y que se ha proclamado, como la aspiración más elevada del hombre, el advenimiento de un mundo en que los seres humanos, liberados del temor y de la miseria, disfruten de la libertad de palabra y de la libertad de creencias...

... Artículo 23

1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.

---

<sup>28</sup> *Ibidem*, p. 215.

---

2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.

3. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social...”<sup>29</sup>

El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, adoptado el 16 de diciembre de 1966 y que entró en vigor en México el 23 de junio de 1981, y que en materia laboral dispone:

“...Artículo 6

1. Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho a trabajar que comprende el derecho de toda persona de tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, y tomarán medidas adecuadas para garantizar este derecho.

2. Entre las medidas que habrá de adoptar cada uno de los Estados Partes en el presente Pacto para lograr la plena efectividad de este derecho, deberá figurar orientación y formación tecnicoprofesional, la preparación de programas, normas y técnicas encaminadas a conseguir un desarrollo económico, social y cultural constante y la ocupación plena y productiva, en condiciones que garanticen las

---

<sup>29</sup> Suprema Corte de Justicia la Nación, *Compilación de Instrumentos Internacionales sobre Protección de la persona Aplicables en México*, México, Suprema Corte de Justicia de la Nación y Oficina en México del Alto Comisionado de Naciones Unidas para los Derechos Humanos, 2012, pp. 42, 48 y 49.

---

libertades políticas y económicas fundamentales de la persona humana...”<sup>30</sup>.

El Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, conocido como “Protocolo de San Salvador, adoptado el 17 de noviembre de 1988 y que entró en vigor en México el 16 de noviembre de 1999, y de manera específica en materia laboral establece:

“... Artículo 6 Derecho al trabajo

1. Toda persona tiene derecho al trabajo, el cual incluye la oportunidad de obtener los medios para llevar una vida digna y decorosa a través del desempeño de una actividad lícita libremente escogida o aceptada.

2. Los Estados Partes se comprometen a adoptar las medidas que garanticen plena efectividad al derecho al trabajo, en especial las referidas al logro del pleno empleo, a la orientación vocacional y al desarrollo de proyectos de capacitación técnico-profesional, particularmente aquellos destinados a los minusválidos. Los Estados Partes se comprometen también a ejecutar y a fortalecer programas que coadyuven a una adecuada atención familiar, encaminados a que la mujer pueda contar con una efectiva posibilidad de ejercer el derecho al trabajo...”<sup>31</sup>.

Por último, la Ley Federal del Trabajo<sup>32</sup>, vigente, define a éste en varios de sus preceptos, a saber:

---

<sup>30</sup> *Ibidem*, pp. 83, 84, 85 y 86.

<sup>31</sup> *Ibidem*, pp. 209, 210, 211 y 212.

<sup>32</sup> Cámara de Diputados, Información Parlamentaria, Leyes Federales vigentes, [http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/lft/LFT\\_ref26\\_30nov12.pdf](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/lft/LFT_ref26_30nov12.pdf), extraído el 23 de noviembre de 2016.

---

“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...”.

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

“Artículo 8o.- Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.

Para los efectos de esta disposición, se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio”.

Se han descrito, entonces, las definiciones que del trabajo se han plasmado en determinados instrumentos jurídicos, con base en la idea de un sistema jurídico conformado por normas enunciativas o descriptivas.



---

## 1.2 Evolución histórica del concepto de trabajo

El trabajo, y su respectiva concepción han ido evolucionando con el paso del devenir histórico de la humanidad aunado a que ha sido analizado desde varias perspectivas teóricas, pero sobre todo va muy relacionado con los denominados modos o procesos de producción<sup>33</sup>.

De tal suerte que se expondrá la forma en cómo ha evolucionado el concepto de trabajo en relación en cómo la sociedad ha procurado allegarse de los medios de subsistencia: esclavismo, feudalismo y capitalismo; así como en los diferentes estadios en que aquella ha trascendido.

### 1.2.1. El trabajo en la antigüedad

En el mundo antiguo o primitivo, no se concebía al trabajo como actualmente se hace, es decir como una actividad subordinada a cambio de un salario; sino más bien como un cúmulo de tareas que los integrantes de una comunidad determinada tenían que llevar a cabo con la única finalidad de poder subsistir.

“Los trabajadores preindustriales controlaban su proceso de trabajo. En una economía primitiva, los medios de producción son rudimentarios y su elaboración está al alcance de cualquiera. Es el hombre quien pone los medios a su servicio, y no al contrario. Las técnicas son simples y pueden ser dominadas por todos”<sup>34</sup>.

“Enseña la Biblia, en el Génesis –primer libro del Pentateuco de Moisés-, que el hombre estaba destinado al trabajo, aun en el estado de gracia y perfección antes de la caída. Dios lo destinó al jardín del Edén para que lo cultivara y sometiera la

---

<sup>33</sup> El modo o proceso de producción “determina las condiciones de trabajo y las relaciones entre todos los componentes de la sociedad. El modo de producción son las relaciones que establecen en el proceso de los bienes materiales” (Astudillo Moya, Marcela, *Fundamentos de Economía*, México, Universidad Autónoma de México, 2012, p. 18).

<sup>34</sup> Fernández Enguita, Mariano, *La cara oculta de la escuela: Educación y trabajo en el capitalismo*, Madrid, Siglo XXI Editores S.A., 1990, p. 9.

---

tierra mediante el trabajo. Por lo que éste –según el libro de Job-, había sido hecho para trabajar, como el ave para volar”<sup>35</sup>.

De esta forma, el concepto de trabajo desde la perspectiva del cristianismo primitivo implica una especie de carga para el hombre, dado que aun cuando éste estuviese en el Edén tendría que trabajar la tierra, pues había sido creado para ese fin. Así, el trabajo era considerado una especie de deber o un castigo.

Otra consideración en torno al trabajo es la expuesta en la tesis aristotélica que se refiere a la servidumbre natural, la cual “menciona que la intención de la naturaleza es hacer diferentes los cuerpos de los hombres libres y de los esclavos: los últimos, robustos para el servicio necesario, los primeros, erguidos e inservibles para esta ocupación, pero útiles para la vida de la ciudadanía”<sup>36</sup>.

Con base en lo anterior, se tiene que los griegos adoptaron el sistema de producción esclavista, el cual tuvo como sustento filosófico la citada servidumbre natural, la que sostiene que es la naturaleza la que determina la calidad de los hombres según las proporciones de sus cuerpos: hombres libres, inservibles para el trabajo y esclavos, hombres fuertes con la capacidad corporal para resistir el trabajo rudo pero carentes de capacidad para llevar una vida como ciudadanos libres.

En tanto los romanos adoptaron muchas de las costumbres e instituciones de los pueblos que conquistaron, entre ellos obviamente del pueblo helénico. Entre ellas, fue la esclavitud como modo de producción y como forma de empoderamiento de su pueblo. Pero la contribución del pueblo romano fue el inicio de la regulación jurídica de aspectos relacionados indirectamente al trabajo.

---

<sup>35</sup> Lastra Lastra, José Manuel, *Derecho Sindical*, 4ª ed., México, Porrúa, 2007, p. 1.

<sup>36</sup> *Ibidem*, p. 3.

---

Así, el esclavo no era considerado una persona, sino más bien una cosa por lo que no poseía ningún derecho menos aún personalidad jurídica, por lo que se estableció un derecho de propiedad entre el amo y dicho esclavo. Sin embargo los romanos regularon el arrendamiento de servicios de los hombres libres e incluso de esclavos a través de la denominada *locatio-conductio operarum*<sup>37</sup>.

Por cuanto hace a México, puede decirse que esa etapa del mundo antiguo corresponde a la época prehispánica y específicamente a lo que se ha llegado a denominar “Mesoamérica”, la cual se entiende por una parte como “... *una región que abarca desde la actual Sinaloa y el área limitada al norte por los ríos Lerma y Pánuco, hasta Costa Rica, con todo el territorio mexicano y centroamericana comprendido dentro de esas fronteras*”<sup>38</sup>.

Y por la otra:

“...*integra una macrorregión cultural de gran diversidad étnica y lingüística, cuya unidad cultural se basa en los siguientes elementos: la agricultura del maíz; el uso de dos calendarios, uno ritual de 260 días y otro civil de 365 días; la práctica de sacrificios humanos y el desarrollo de sociedades diferenciadas, de gran complejidad sociopolítica, como olmecas, teotihuacanos, zapotecas, mayas, mixtecas, toltecas y aztecas o mexicas*”<sup>39</sup>.

Así, “Mesoamérica” se concibe como un espacio geográfico donde se desarrollaron diversas culturas, sociedades o pueblos, que ya alcanzaron un cierto grado de desarrollo sociopolítico, económico y religioso, a comparación con

---

<sup>37</sup> Cfr. Santos Azuela, Héctor, *Régimen del Trabajo en México*, México, Sapienza, 2007, p. 7.

<sup>38</sup> Bernal Ignacio, *et. al.*, *Historia General de México*, México, Colegio de México, 2008, p. 131.

<sup>39</sup> Domínguez Chávez, Humberto, *et. al.*, *Conocimientos Fundamentales de Historia*, coordinadora Clara Inés Ramírez González, México, Mac Graw Hill-UNAM, 2009, p. 13.

---

otros pueblos asentados fuera de ese territorio y que eran considerados como nómadas.

Sería imposible describir cada una de las características o rasgos de dichas civilizaciones, razón por la cual sólo se expondrán, en términos generales, cuál era la constante en relación al trabajo que realizaban y si había alguna reglamentación al respecto.

Así pueden señalarse los siguientes rasgos:

1. “La manutención se basó en la agricultura: maíz, frijol, calabaza, chile, cocoa, muchos frutos y granos como productos principales. Los hombres trabajaban el campo, siendo la coa el implemento para dar lustre a la pintura. Las técnicas agrícolas incluyen irrigación de varios tipos, uso de fertilizantes, chinampas, terrazas para cultivo, aprovechamiento de las riberas de los ríos y, a veces, siembras en pequeños agujeros excavados en la roca. También se plantaba maguey para obtener aguamiel y pulque, arrope y papel”<sup>40</sup>.

2. “Los alfareros produjeron millares de objetos de cerámica con técnicas y decoraciones variadísimas... El aprovechamiento de la obsidiana tuvo enorme distribución en América, pero la pulida, a veces con técnicas refinadísimas, es exclusiva de Mesoamérica”<sup>41</sup>.

3. “Si la arquitectura logró espaciosas casas que incluían hornos subterráneos y temazcales de piedra, rara vez llegaron a la magnificencia de los monumentos religiosos. Fueron característicos varios estilos estéticos que incluyen rasgos exclusivos de Mesoamérica. Particularmente notables son los basamentos

---

<sup>40</sup> Bernal Ignacio, *op. cit.*, p. 144.

<sup>41</sup> *Ibíd.*, p. 145.

---

piramidales contruidos a base de talud y tablero, cuya aparición en el altiplano ya se mencionó, y las cada vez más complicadas fachadas de admirable armonía del área maya con techo angular, aunque el arco no llega a completarse”<sup>42</sup>.

4. “La familia natural era el núcleo de la organización social agrupada en clanes del tipo llamado *calpulli*. Éste combinaba la descendencia física –es decir que sólo pertenecían a él los nacidos dentro del mismo– con la propiedad comunal de la tierra”<sup>43</sup>.

5. “Tal vez desde La Venta, y seguramente desde Teotihuacán, la organización tribal había sido dominada por una organización estatal, muy probablemente de tipo imperial. Sostenida por considerable número de empleados públicos, suministraba las funciones necesarias para el estado”<sup>44</sup>.

6. “La aristocracia imperial, prácticamente liberada de las reglas del *calpulli*, puesto que sus miembros poseían tierras individuales, estaba gobernada por los jefes políticos, militares y religiosas y los más poderosos comerciantes. Tenías esclavos y los llamados *mayeques*, teóricamente libres pero pertenecientes, más que asociados, a las tierras de los señores. Se trata, por tanto, de una sociedad clasista, aunque estaba abierta la posibilidad de subir de rango por medio del esfuerzo personal”<sup>45</sup>.

7. “En Tenochtitlán, el emperador era la cabeza de la pirámide humana; jefe supremo o sea <*Tlacatecuhtli*>, a la vez que sumo sacerdote de Huitzilopochtli, el dios tribal. Los destinos de México estaban, ya desde entonces, en manos de un solo hombre, el eterno pero cambiante señor de los toltecas”<sup>46</sup>.

---

<sup>42</sup> *Ídem*.

<sup>43</sup> *Ídem*.

<sup>44</sup> *Ídem*.

<sup>45</sup> *Ibídem*, pp. 145 y 146.

<sup>46</sup> *Ibídem*, p. 146.

---

8. “Los mercados donde se traficaba intensamente estaban subdivididos según especialidades y todavía ahora se conserva en muchos lados la costumbre de verificarlos en día fijos de cada semana. Este comercio a largas distancias – combinado con el cobro de tributo impuesto a los pueblos conquistados–, estaba protegido militarmente”<sup>47</sup>.

9. “En la guerra de la conquista no se trataba de cubrir el territorio enemigo sino de apoderarse de puntos estratégicos, tomar la capital, incendiar el templo y cambiar el gobierno local por otro sujeto a Tenochtitlán, que se encargaba de imponer un tributo. Este tipo de guerra daba por resultado un imperio diferente al romano, por ejemplo, ya que le mesoamericano no pretendía extenderse sobre todas las tierras conquistadas, sino que la sumisión se traducía en el pago del tributo y cierta ayuda obligada en casos especiales”<sup>48</sup>.

10. “Pero el rasgo que coloca a Mesoamérica dentro de las civilizaciones universales es el de la escritura, por limitada que haya sido. Los monumentos antiguos y sobre toda las espléndidas inscripciones del área maya, utiliza jeroglíficos, mientras los correspondientes al área mexicana-mexicana son de estilo representativo y por tanto más fáciles de descifrar, aunque más limitados en su expresión”<sup>49</sup>.

Dicho todo lo anterior, puede afirmarse que, en la zona de influencia de la denominada Mesoamérica, hubo una verdadera división del trabajo, entendido éste último como actividad preponderante para subsistir sin percibir una remuneración a cambio, incluso se presentó el fenómeno casi similar a la esclavitud, la cual:

---

<sup>47</sup> *Ídem.*

<sup>48</sup> *Ídem.*

<sup>49</sup> *Ibídem*, p. 147.

---

“...difiere en gran medida del concepto occidental. Entre los primeros, el esclavo gozaba de una serie de libertades y prerrogativas ajenas a la esclavitud clásica... ya que el tlacolli o esclavo, conservaba siempre su carácter de persona, sin llegar a pertenecer como cosa a su amo”<sup>50</sup>.

En tal sentido, puede concluirse que no existió una reglamentación específica que se enfocará a regular el trabajo de las personas, no obstante que existía cierta subordinación entre quien los prestaba y a quien se le prestaba, sin embargo, el vínculo que los unía era de tipo familiar, teológico o de cierta servidumbre.

#### 1.2.2. El trabajo en la Edad Media

Después de la caída del Imperio Romano de Occidente en el siglo V, a manos de los mal llamados pueblos barbaros provenientes del norte de Europa y del Imperio Romano de Oriente en el siglo XV, con la caída de Constantinopla, se instituyó otro medio de producción conocido como feudalismo, que consistió “en la organización económica más visible en estos mil años, donde operará el trabajo, que consistía en grandes extensiones de latifundios heredados del Imperio Romano, donde –a falta de esclavos- se recurrió a la mano de obra campesina para trabajarlos”<sup>51</sup>.

El régimen o sistema feudal, funcionó con el cambio de estatus de esclavos que pasaron a ser siervos, dado que éstos estaban sometidos ya no a un amo sino a un terrateniente, que era el dueño de la tierra a quien se le tenía que pagar una renta por trabajarla y por vivir en ella. Un aspecto que hay que resaltar es que a partir de los siglos IX y X d.C., se presentó un incremento en la actividad comercial lo que provocó la constitución de los primeros burgos o ciudades, en donde se

---

<sup>50</sup> Cruz Barney, Oscar, Historia del derecho en México, 2ª ed., México, Oxford, 2009, p. 27.

<sup>51</sup> Guerra Pablo, *op. cit.*, p. 35.

---

desarrollaron los primeros gremios o corporaciones, que a la postre se convertirán en las primeras fábricas rudimentarias que existirán en siglos posteriores.

En relación a lo acontecido en México, en esta etapa de la Edad Media se estableció el Virreinato; presentándose previamente dos acontecimientos trascendentes:

1. El descubrimiento de América, el 12 de octubre por la mañana de 1492, cuando "*Francisco Rodríguez Bermejo vio la tierra americana. Desembarcaron en una isla que los españoles bautizaron con el nombre de San Salvador y que los indígenas llamaba Guanahani*"<sup>52</sup>.
2. La conquista de México, después de una guerra y sitió de Tenochtitlán, a manos de Hernán Cortes el 13 de agosto de 1521, "*con la captura de Cuauhtemoc, jefe de la resistencia y último hueytloani*"<sup>53</sup>.

Por cuanto hace al trabajo que llevaron a cabo los indígenas conquistados, se concentró bajo la institución denominada encomienda, la cual "consistía en la entrega de un grupo de indígenas a un español para su protección, educación y evangelización a cambio de cobrar el encomendero un tributo. El deber de los encomenderos era entonces instruir al indígena en la fe católica y hacerles hábitos de buenas costumbres"<sup>54</sup>.

Cabe señalar que el trabajo indiano, que se presentaba a través de la encomienda, se situaba preferentemente en minas, obrajes e ingenios azucareros.

---

<sup>52</sup> González Blackaler, Ciro E., y Guevara Ramírez, Luis, *Síntesis de Historia de México*, México, Editorial Herrera, 1972, p. 158.

<sup>53</sup> Bernal Ignacio, *op. cit.*, p. 242.

<sup>54</sup> Hormaeche, Lisandro D., *El sistema de encomienda como aparato de control de la mano de obra indígena y de aculturación en el espacio Hispanoamericano (Siglos XVI y XVII)*, <http://www.edhistorica.com/pdfs/sistencomien.pdf>, extraído el 28 de agosto de 2016.



---

En esta etapa de la Historia de México, sí existió un ordenamiento que reguló la relación de los encomenderos españoles con los indígenas sometidos a su custodia y fue la conocida como *Leyes de Indias*, puestas en vigor por Carlos II, rey de España, en 1680<sup>55</sup>.

### 1.2.3. El trabajo en la Modernidad

La época moderna, se caracteriza por cinco grandes acontecimientos, a saber:

“1. La decadencia del poder moral de la Iglesia y el debilitamiento de su poder económico frente al creciente burguesía.

2. El renacimiento intelectual y artístico.

3. Los viajes a las Indias y el descubrimiento de América.

4. La formación y constitución de los Estados-nación.

5. Las reformas religiosas de Lutero y Calvino”<sup>56</sup>.

El trabajo, debido a dos grandes acontecimientos –la expansión del comercio y el advenimiento de la modernidad- tuvo una gran transformación, pues se le otorgó un valor debido al pensamiento económico imperante en el siglo XVIII.

En este devenir de la humanidad y como consecuencia de la expansión del comercio y del incremento de la población, aparece lo que se ha denominado “Revolución Industrial”, que puede considerarse como:

---

<sup>55</sup> Bermúdez Cisneros, Miguel, *Derecho del trabajo*, México, Oxford, 2000, p. 86.

<sup>56</sup> Guerra Pablo, *op. cit.*, p. 40.

---

“La transformación del trabajo de una base de pericia a una base de ciencia puede decirse que incorpora un contenido ofrecido por una revolución científica y de la ingeniería dentro de las formas proporcionadas por la rigurosa división y subdivisión del trabajo favorecida por la administración capitalista”<sup>57</sup>.

En esta etapa, después de la desaparición de los pequeños talleres así como de las corporaciones de oficios, que se dieron en el feudalismo, surgieron las primeras fábricas mecanizadas; es decir en la producción o elaboración de productos, que eran elaborados de manera artesanal, se añadió un avance tecnológico que a su vez tuvo implicaciones sociales, económicas y jurídicas para toda la humanidad dado que se estableció un nuevo proceso o modo de producción denominado capitalismo, el que según Marx implica que:

“...el dinero sólo se convierte en capital cuando 1) se da producción de mercancías, cuando la producción del producto como mercancía es la forma general de la producción; 2) cuando la mercancía (el dinero) se cambia por la fuerza de trabajo (y, por tanto, de hecho por el trabajo), como mercancía, y el trabajo es, por consiguiente, trabajo asalariado; 3) pero este caso sólo se da cuando las condiciones objetivas y, por tanto (si nos fijamos en el proceso de producción en su conjunto), cuando los mismos productos se contraponen al trabajo como potencias independientes, como su no-propiedad, como propiedad ajena, es decir, en cuanto la forma, como capital”<sup>58</sup>.

En ese mismo sentido Hanna Arendt señaló: “la Edad Moderna trajo consigo la glorificación teórica del trabajo, cuya consecuencia ha sido la transformación de toda la sociedad en una sociedad del trabajo”<sup>59</sup>.

---

<sup>57</sup> Braverman, Harry, *Trabajo y capital monopolista, la degradación del trabajo en el siglo XX*, trad. Gerardo Dávila, 4ª ed., México, Editorial Nuestro Tiempo, 1981, p. 185.

<sup>58</sup> Marx, Karl, *Teorías sobre la plusvalía (Tomo IV de El Capital)*, trad. Wenceslao Roces, Madrid, Editor Titivillus, 1959, p. 453.

<sup>59</sup> Arendt, Hannah, *op. cit.*, p. 17.

---

En México, en esta etapa de la historia, se presentó la lucha por independizarse de la Nueva España del régimen monárquico español, que inició la madrugada del 15 de septiembre de 1810, cuando Miguel Hidalgo y Costilla, dado que previamente el ejército realista había descubierto su movimiento insurgente en la ciudad de Querétaro, “reunió a los feligreses explicándoles su determinación e invitándolos a seguirlos en la lucha que se avecinaba. Terminó la arenga gritando emocionadamente: *¡Viva América! ¡Viva Fernando VII! ¡Muera el mal gobierno!*”<sup>60</sup>.

Este movimiento, considerado como la primera gran revolución popular de América, concluyó con la firma de los Tratados de Córdoba, entre Juan de O’Donojú, el último virrey de la Nueva España y Agustín de Iturbide, jefe realista converso a insurgente. Éste último al frente del ejército trigarante (religión, unión, independencia), entra a la ciudad de México el 27 de septiembre de 1821, fecha en la que se considera consumada la independencia de México.

Por cuanto se refiere a las condiciones sociales y económicas, puede decirse que:

“La propiedad continuaba fundamentalmente en manos de los peninsulares y del clero; el comercio con España había desaparecido; los campos no habían sido cultivados normalmente y la insuficiente producción agrícola había provocado miseria en el pueblo; la industria, sin el mercado único que representaba España, estaba paralizado y la minería, que era la principal fuente de riqueza de la Nueva España, había recibido tremendo golpe al disminuir los metales en circulación con motivo de la emisión de billetes que numerosos países lanzaron al mercado para sustituir sus monedas”<sup>61</sup>.

---

<sup>60</sup> González Blackaler, *op. cit.*, p. 251.

<sup>61</sup> *Ibidem*, p. 287.

---

No obstante lo anterior, el problema del trabajo sí se presentaba, tal como se consigna en las ideas propuestas por José María Morelos y Pavón en su manifiesto denominado “Sentimientos de la Nación”, del que se desprende la siguiente disposición: “que se aumente el jornal del pobre, que mejore sus costumbres, aleje la ignorancia”<sup>62</sup>.

Durante este periodo del México independiente, se presentaron diversos conflictos armados, que mermaron su desarrollo en todos los aspectos incluido el industrial, lo que provocó que el trabajo no fuera regulado a plenitud, tan es así que, en la Constitución individual de 1857, sólo se reguló la materia laboral en el sentido de garantizar al individuo la libertad de trabajo y de la libertad de asociación, sin ir más allá. Incluso debe mencionarse que no existía una ley laboral o código del trabajo, como ya existían en otras latitudes, sobre todo en la Europa Continental.

#### 1.2.4. El trabajo en la Posmodernidad

El término posmodernidad, según Perry Anderson, no nació en el centro del sistema cultural de la modernidad, no proviene de Europa ni de los Estados Unidos, sino de la Hispanoamérica de los años treinta. Fue precisamente Federico de Onís, en el ámbito literario, quien introdujo tal término para describir un reflujo conservador dentro del propio modernismo, que ante el formidable desafío lírico de éste se refugiaba en un discreto perfeccionismo del detalle y del humor irónico, cuyo rasgo más original fueron las nuevas posibilidades de expresión auténtica que ofrecía a las mujeres<sup>63</sup>.

Asimismo dicho autor refiere que el citado término apareció en el mundo occidental en los años cincuenta, en un contexto muy distinto y como categoría histórica más que estética, donde la edad posmoderna estaba marcada por dos

---

<sup>62</sup> Bermúdez Cisneros, Miguel, *op. cit.*, p. 87.

<sup>63</sup> Cfr. Anderson, Perry, *Los orígenes de la posmodernidad*, Traducción de Luis Andrés Bredlow, Barcelona, Anagrama, 2000, p. 9.

---

procesos: "... el auge de una clase obrera industrial en Occidente y, en el resto del mundo, el esfuerzo de las sucesivas *intelligentsias* por dominar los secretos de la modernidad y volverlos contra Occidente"<sup>64</sup>.

Por su parte Pablo Maison, refiere que "el término posmodernidad empieza a surgir en la segunda mitad del siglo XX y toma mayor impulso hacia los años 80, como una forma de diferenciar esta etapa de la anterior, la modernidad. Posmodernidad es un concepto que engloba un conjunto de movimientos culturales y filosóficos que surgen de una nueva mutación del proceso de globalización de la economía mundial"<sup>65</sup>.

Luego, la posmodernidad puede considerarse como una categoría histórica por la cual ha transcurrido la humanidad; no tiene un margen definido, pero tiene como punto de partida el surgimiento de nuevos acontecimientos.

En relación al trabajo, en esta época se pueden desprender los elementos que lo comprenden:

1. Actividad humana.
2. Individual o colectiva.
3. De carácter social.
4. Medio para obtener satisfactores.
5. Fuente de riqueza<sup>66</sup>.

Todos los elementos antes señalados se refieren a lo que se ha conocido como sociedades asalariadas, las cuales se dieron a raíz de las sociedades industrializadas; y que surgieron después de la segunda guerra mundial hasta

---

<sup>64</sup> *Ibidem*, p. 11.

<sup>65</sup> Maison, Pablo, *El Trabajo en la Posmodernidad*, Buenos Aires, Granica, 2013, p. 16.

<sup>66</sup> Cfr. Chamocho Cantudo Miguel Ángel e Isabel Ramos Vázquez, *Introducción jurídica a la historia de las relaciones de trabajo*, Madrid, Dykinson, 2013, p. 21.

---

finales de los años setentas; en donde se presentó un empleo asalariado, de tiempo completo, bajo el marco de un contrato laboral, regulado y protegido por un marco legislativo determinado; y por regular, de por vida<sup>67</sup>.

Sin embargo, cambios en el intercambio económico a nivel global, la implementación de nuevas tecnologías y otros factores, han provocado un empleo atípico: el cual es de medio tiempo, temporal, por estación o contractual, e independiente<sup>68</sup>. Incluso tales cambios también han provocado lo que se ha denominado precariedad del trabajo y la flexibilización de las relaciones de trabajo. Así, al empleo atípico, a la precariedad del trabajo y a la flexibilización de las relaciones laborales las podemos considerar como las plagas del trabajo en la posmodernidad.

Por cuanto hace a México, puede decirse que previo a la posmodernidad, se presentó un hecho relevante en su historia y que se relaciona con el trabajo. Tal hecho se ha conocido como el porfiriato, donde el general Porfirio Díaz gobernó por cerca de 34 años, del 26 de noviembre de 1876 al 25 mayo de 1911, fecha en la que renuncia a la Presidencia de México.

Varios hechos históricos relevantes se han presentado durante este periodo y posterior a él, que han marcado el desarrollo del trabajo en México, a saber:

1. Las huelgas suscitadas en Cananea, Sonora, en 1906, y Rio Blanco, Veracruz, en 1907, que fueron aplastadas por el gobierno porfirista con violencia, donde hubo trabajadores muertos, heridos y detenidos.

---

<sup>67</sup> Cfr. Lesemann, Frédéric, *et. al.*, *Sociedad del conocimiento: los cambios en el mundo del trabajo y las nuevas competencias de los trabajadores. Instituciones, sociedad del conocimiento y mundo del trabajo*, México, Flacso, 2014, p. 102.

<sup>68</sup> *Ibidem*, p. 103.

- 
2. La Revolución que inició el 20 de noviembre de 1910, que fue liderada por Francisco I. Madero, quien había expedido, el 5 de octubre de 1910, el Plan de San Luis, mediante el cual desconocía al gobierno de Díaz; en él proclamaba el principio “sufragio efectivo, no reelección” y el restablecimiento de la Constitución de 1857.
  3. La expedición de la Constitución de 1917, la cual introdujo por primera vez en la historia constitucional derechos fundamentales relacionados con el trabajo.
  4. La llegada al poder presidencial de un grupo de neoliberales encabezados por Carlos Salinas de Gortari, quien aplicó políticas privatizadas a gran escala, que terminaron por dismantelar la industria paraestatal mexicana.
  5. La implantación de las denominadas reformas estructurales que iniciaron con grandes reformas a la vigente Ley Federal del Trabajo, por parte del presidente Felipe de Jesús Calderón Hinojosa; y las reformas en materia energética, política y en telecomunicaciones llevadas a cabo por el presidente Enrique Peña Nieto.

De los hechos históricos antes narrados, se desprenden circunstancias que han trascendido al trabajo y su respectiva reglamentación. Así, del movimiento revolucionario surgió la Constitución de 1917, en donde el constituyente originario determinó agregar un nuevo título, denominado “Del Trabajo y la Previsión Social”. Que incluyó un catálogo muy amplio de derechos laborales fundamentales a nivel constitucional y ordenó se expidieran normas de trabajo como la primera Ley Federal del Trabajo de 1931; la segunda Ley Federal del Trabajo de 1970; una reforma procesal de 1980; una reforma legal que introdujo cambios trascendentales en las relaciones de trabajo llevada a cabo el 30 de noviembre de

---

2012 y una reforma constitucional aprobada en noviembre de 2016 y que se encuentra pendiente de publicación en el Diario Oficial de la Federación.

### 1.3 Devenir histórico del Derecho del Trabajo

“Esta rama jurídica aparece como una necesidad, a consecuencia de los excesos laborales propiciados en la época del maquinismo y adoptados décadas después por un insaciable capitalismo industrial, que con un concepto jurídico-individualista-liberal, quería regular las relaciones que se daban entre patronos poderosos y los trabajadores de todo desprotegidos...”<sup>69</sup>.

En ese sentido puede afirmarse entonces que la historia del Derecho del Trabajo, tal y como lo concebimos actualmente, tuvo como punto de partida la denominada revolución industrial, donde los poseedores de las máquinas o medios de producción, incurrieron en graves abusos o excesos que menoscabaron la dignidad de los trabajadores, tales como jornadas de 14 horas continuas, incluidos sábados y domingos; salarios precarios, trabajo infantil, de mujeres y ancianos; y la desigualdad de salarios y trabajo en perjuicio de las mujeres y niños. Razones por las cuales surgió la imperiosa necesidad de crear un sistema jurídico que equilibrara y regulara esa nueva relación jurídica.

#### 1.3.1. Nacimiento del Derecho del Trabajo en Europa

Según Mario de la Cueva, se presentaron tres factores fundamentales para el nacimiento y evolución del Derecho del Trabajo, a saber:

1. El tránsito del taller a la fábrica, que, citando a Marx, fue uno de los primeros efectos de la revolución industrial.
2. Aparición y desarrollo del movimiento obrero.

---

<sup>69</sup> Bermúdez Cisneros, Miguel y Bermúdez Quiñones, Miguel, *El Derecho del Trabajo en la Globalización*, México, Cárdenas Velasco Editores, S.A. de C.V., 2005, p. 25.



---

### 3. Rebelión del pensamiento<sup>70</sup>.

De igual forma habrá que mencionar que con la caída de las monarquías absolutas, a manos de las revoluciones burguesas del siglo XVIII, se implementó un nuevo sistema de producción denominado capitalismo, con base en los denominados liberalismo económico y político.

Este nuevo modo de producción, trajo consigo la implementación de un nuevo modelo basado en la libertad, donde los trabajadores, que alguna vez fueron esclavos, siervos o bien que pudieron pertenecer a algún gremio, pudieron vender su fuerza de trabajo al dueño de la incipiente fábrica.

Lo antes señalado tuvo como consecuencia que:

“La conquista de la libertad de trabajo exigía la puesta en marcha de un mercado de trabajo, en el que obligados entenderse los propietarios de la fuerza de trabajo, los trabajadores, y los propietarios del capital, empleadores. Pronto la oferta y la demanda hicieron acto de presencia en este mercado de trabajo, de tal manera que los empleadores de obra eficaz pero barata, mientras que los propietarios de la fuerza de trabajo buscaron implementar sus destrezas y habilidades con la consecución de un salario ventajoso”<sup>71</sup>.

#### 1.3.2 Época heroica

Esta etapa o época, inicia con lo que se ha denominado era de la prohibición, debido a que se presentaron instrumentos jurídicos tendientes a disolver el movimiento obrero que iba en aumento, por ejemplo, el Código Penal francés de 1810 y la Ley Chapellier. “En el artículo 4º de dicha ley se declaró lo contrario a la ley de coalición

---

<sup>70</sup> Cfr. Cueva, Mario de la, *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*, 18ª ed., Tomo I, México, Porrúa, 2001, pp. 13, 14 y 15.

<sup>71</sup> Chamocho Cantudo Miguel Ángel e Isabel Ramos Vázquez, *op. cit.*, pp. 81 y 82.

---

que tuviera como objeto la fijación de las condiciones generales de trabajo, prohibía la asociación profesional y en el artículo 2º de la misma ley se prohibió la asociación profesional”<sup>72</sup>.

Aunado a lo anterior, el citado Código Penal, determinó prohibir la coalición y la huelga, además de las asociaciones de más de veinte personas, a no ser que dicha reunión fuera previamente autorizada y que además estuviera bajo vigilancia. Y por cuanto hace a México, no obstante que el atraso tecnológico en el que se encontraba en relación a Europa era considerable, en el Código Penal de 1872, se impusieron como penas el confinamiento y la multa a aquellos que cerraran una negociación<sup>73</sup>.

Entonces la edad heroica, como la llama Mario de la Cueva, se presentó en primera instancia por la lucha iniciada por el movimiento obrero, y luego del derecho del trabajo cuando éste se sistematizó y reconoció. Se dice que es del movimiento obrero o sindical, porque en esta etapa se buscaba que se reconocieran las libertades sindicales, de huelga y de negociación colectiva y contratación colectiva<sup>74</sup>.

Entonces en esta etapa se van a presentar los siguientes hechos sociales y actos normativas, más relevantes:

1. En 1824 Francis Place hizo posible que el parlamento inglés derogara prohibiciones relativas a las asociaciones y huelga, previstas en las leyes de 1799 y 1800.

---

<sup>72</sup> Sánchez Castañeda, Alfredo, *Las Transformaciones del Derecho del Trabajo*, México, UNAM, 2006, p. 3.

<sup>73</sup> *Ídem*.

<sup>74</sup> Cueva, Mario de la, *op. cit.*, p. 15.

- 
2. Se llevó a cabo la denominada Guerra cartista, que se le considera como la primera acción democrática implementada por trabajadores; tenía por objeto realizar una carta-petición al parlamento para que se debatieran temas relacionados con el trabajo.
  3. La publicación del Manifiesto Comunista en el mes de febrero de 1848, que se considera como la entrada del marxismo a favor de los trabajadores y que cambiaría el curso de la historia, dado que fue una obra escrita bajo un lenguaje sencillo accesible a las masas, en el que se exponían grandes ideas y principios en relación con la explicación materialista de la historia, la lucha de clases, el sistema de propiedad privada, la teoría de la revolución así como la visión de la sociedad socialista del futuro.
  4. Las revoluciones europeas de mediados del siglo XIX, por ejemplo aquella que concluyó con la monarquía francesa<sup>75</sup>.

### 1.3.3. Momentos de tolerancia

En esta etapa o era, se permitió o toleró, de alguna forma, las actividades del movimiento obrero, a través de la asociación profesional o la huelga; sin embargo, no obstante, esa permisión las actividades sindicales no estaban reconocidas ni reglamentadas. Esto último ocasionó que los sindicatos actuarán fuera de la ley, dado que no estaban reconocidos, pero se consagraron la libertad de coalición, de asociación profesional, la licitud de la huelga y la oportunidad de celebrar contratos colectivos de trabajo.

Los hechos sociales y actos normativos más trascendentes de este momento, fueron:

---

<sup>75</sup> *Ibídem*, pp. 15, 16 y 17.

- 
1. En 1824, el Parlamento inglés reconoció la libertad de asociación.
  2. En Francia se derogaron normas que prohibían la creación de asociaciones profesionales y las huelgas a partir de 1864.
  3. Por cuanto hace a México, en los códigos civiles de 1870 y 1884 se reglamentó la tolerancia respecto a la asociación profesional y la huelga<sup>76</sup>. Pero no obstante tal prerrogativa los trabajadores podían suspender el trabajo, pero no podían paralizar por completo las actividades de la empresa.

#### 1.3.4. Reconocimientos institucionales

En esta era se da lo que se denomina reglamentación, en la cual los Estados comienzan a estructurar legislaciones para regular las relaciones tanto individuales como colectivas de trabajo, es decir se pasa de una tolerancia a un reconocimiento jurídico. Pero además dichas legislaciones tienen como característica que conceden mayores beneficios a la parte trabajadora, así como la protección de sus derechos.

En esta era sobresalen los siguientes hechos sociales y actos normativos:

1. En Inglaterra, el 29 de junio de 1871, se reconoció la personalidad jurídica a la asociación profesional, a través de la legislación respectiva.
2. Por cuanto hace a Francia fue hasta 1901, cuando se dictó la Ley General de Asociaciones, a través de la cual se reconoció personalidad jurídica plena a las asociaciones profesionales.
3. La Constitución alemana de Weimar de 11 de agosto de 1919.
4. La constitución de la Organización Internacional del Trabajo, a través del Tratado de Versalles en 1919.
5. La aprobación de la Carta Internacional Americana de Garantías Sociales, que se dio en Bogotá, Colombia en 1948.

---

<sup>76</sup> Sánchez Castañeda, Alfredo, *op. cit.*, pp. 3 y 4.

- 
6. Y por cuanto hace a México, la era en comento se presentó a raíz de la expedición de la Constitución de 1917 y las leyes del trabajo de 1931 y 1970<sup>77</sup>.

### 1.3.5 Instauración de principios fundamentales

Esta etapa está muy relacionada con la anterior, dado que de igual forma se presenta una reglamentación de normas laborales, pero en un nivel superior jerárquicamente hablando. Es decir, no sólo se regularon las relaciones individuales y colectivas del trabajo a nivel de leyes ordinarias, sino que establecieron a nivel de normas constitucionales.

La primera constitución a nivel mundial que incluyó normas reguladoras del trabajo fue la mexicana de 1917, que se promulgó el 5 de febrero y entró en vigor el 1º de mayo de ese mismo año.

Otro documento emblemático fue la Constitución alemana de Weimar, que entró en vigor el 11 de agosto de 1919, la cual estableció un capítulo especial para regular el trabajo y fue la primera en hacerlo en el continente europeo.

### 1.4 Devenir histórico del Derecho del Trabajo en México

No se ha encontrado mejor forma de definir el devenir histórico del Derecho del Trabajo en México, que la expuesto por el Maestro Mario de la Cueva:

“El Derecho mexicano del trabajo es un estatuto impuesto por la vida, un grito de los hombres que sólo sabían de explotación y que ignoraban el significado del término: *mis derechos como ser humano*. Nació en la primera revolución social del

---

<sup>77</sup> *Ibidem*, pp. 4y 5.

---

siglo XX y encontró en la Constitución de 1917 su más bella cristalización histórica”<sup>78</sup>.

Luego, la historia del Derecho del Trabajo Mexicano nace, efectivamente, a raíz de la expedición de la citada constitución, donde se establecieron por primera ocasión en el mundo, normas protectoras de los trabajadores en el nivel más alto del ordenamiento jurídico.

#### 1.4.1. Época prehispánica

Como se comentó en párrafos anteriores, Mesoamérica constituyó el espacio geográfico donde se desarrollaron diferentes civilizaciones prehispánicas entre las cuales sobresalió la cultura Azteca.

En relación al Derecho del Trabajo se tiene que:

“Los estudios recientes muestran al *cuatequil* como un sistema laboral complejo, que abarcaba el censo de las familias y el registro de los hombres de edad y capacidad de trabajar, su organización y reclutamiento en cuadrillas o grupos de veinte individuos a cargo de un vigilante (5 cuadrillas de veinte individuos, *centecpatli*, componían una unidad de 100 hombres, *macuiltecpantli*, a cargo también de otro responsable), y su coordinación temporal para desempeñar tareas específicas en lugares determinados por los planificadores de las tareas públicas”<sup>79</sup>.

Este sistema laboral, complejo y bien organizado, proporcionó una gran cantidad de mano de obra para llevar a cabo diferentes actividades. El poder para

---

<sup>78</sup> Cueva, Mario de la, *op. cit.*, p. 38.

<sup>79</sup> Florescano, Enrique, *et. al.*, *La clase obrera en la historia de México*, Tomo I, México, Siglo XXI Editores, 2009, pp. 17 y 18.

---

dirigir y ordenar tal sistema recaía en el *tlatoani*, quien además concentraba el poder político, militar, económico y religioso<sup>80</sup>.

De lo anterior se desprende que los aztecas se organizaron laboralmente para llevar a cabo determinadas tareas comunitarias, pero ordenadas y organizadas por la autoridad pública. De tal suerte que no podría hablarse de una actividad que estuviera regulada por un derecho del trabajo, dado que éste no existió, pues lo que prevalecía eran reglas de carácter consuetudinario.

#### 1.4.2. La Colonia

En esta etapa de la Historia de México, la legislación que estaba vigente eran las denominadas *Leyes de Indias*, que fueron expedidas, como ya se había comentado anteriormente, por Carlos II, rey de España, en 1680. Y que parte de ellas regulaba las obligaciones de los encomenderos españoles.

A continuación, se enuncian las partes más sobresalientes de la legislación indiana en material laboral:

1. "Prohibía la esclavitud;
2. Reconocía la libertad de trabajo, pero fijaba como principio social la obligación de trabajar para combatir los peligros de la ociosidad;
3. Limitaba la jornada diaria a ocho horas y establecía el descanso dominical obligatorio;
4. Además de un salario en dinero, el encomendero tenía obligación de darle de comer al indígena;

---

<sup>80</sup> *Ídem*.

---

5. Se prohibía el trabajo de menores de 18 años, y salvo casos especiales se les admitía como aprendices; y

6. Se prohibía el trabajo de las indias durante el embarazo, así como antes de cuatro meses de parto”<sup>81</sup>.

#### 1.4.3 México Independiente

“Miguel Hidalgo y Costilla estableció la igualdad jurídica de todos sus habitantes al decretar, el 19 de octubre de 1810, la abolición de la esclavitud, con lo que se establecía el precedente de que a partir de ese momento el trabajo ya no sería gratuito...”<sup>82</sup>. Entonces se puede considerar a esta disposición como la primera dictada para el México Independiente relacionada con el Derecho del Trabajo, no obstante que la Acta de Independencia fue firmada hasta el 27 de septiembre de 1821.

En ese mismo sentido, no obstante que la Independencia de México no se había formalizado, se emitieron diversas disposiciones jurídicas relacionadas con el Derecho del Trabajo, tendientes a regular al trabajo en lo que sería el México sin la intervención de la Corona Española.

Entre tales documentos se puede afirmar que “En el proyecto de Constitución de Ignacio López Rayón: Elementos constitucionales, de 4 de septiembre de 1812, que en su artículo 30 establecía: “Quedan enteramente abolidos los exámenes de artesano”<sup>83</sup>.

---

<sup>81</sup> Bermúdez Cisneros, Miguel, *op. cit.*, p. 86.

<sup>82</sup> García Flores, Jacinto, *op. cit.*, p. 24.

<sup>83</sup> Lastra Lastra, José Manuel, *op. cit.*, supra nota 34, p. 134.



---

En tanto en los *Sentimiento de la Nación Mexicana*, presentados por Morelos al Congreso de Anáhuac, en 1813, en la ciudad de Chilpancingo, precisamente en su párrafo doce se señaló:

“Que como 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, aleje la ignorancia, la rapiña y le hurto”<sup>84</sup>.

En el Decreto Constitucional para la libertad de la América Mexicana, de 22 de octubre de 1814, dado en la población de Apatzingán, en su artículo se estableció: “ningún género de cultura, industria o comercio puede ser prohibido a los ciudadanos”<sup>85</sup>.

En tanto “la Constitución Federal de 1824 y el Código de las Siete Leyes, omitieron los temas del trabajo y la asociación, ambos fueron retomados por el Constituyente de 1856-1857”<sup>86</sup>.

Sobre la Constitución Individualista de 1857, Mario de la Cueva ha señalado que: “De sus disposiciones, son particularmente importantes para el tema que nos ocupa, los arts. cuarto, quinto y noveno, relativos a las libertades de profesión, industrial y trabajo, al principio de que nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin una justa retribución y sin su pleno consentimiento y a la libertad de asociación”<sup>87</sup>.

---

<sup>84</sup> Cueva, Mario de la, *op. cit.*, p. 40.

<sup>85</sup> Lastra Lastra, José Manuel, *op. cit.*, supra nota 34, p. 135.

<sup>86</sup> *Ídem*.

<sup>87</sup> Cueva, Mario de la, *op. cit.*, p. 40.

---

En tanto Maximiliano de Habsburgo, el 10 de abril de 1865, emitió el denominado Estatuto provisional del Imperio, en el que se plasmaba su filosofía que consistía en la que la riqueza de las naciones no debería basarse en la explotación del hombre; razón por cual en dicho ordenamiento, en relación al Derecho del Trabajo, se prohibieron los trabajos gratuitos y forzados; así como que nadie podía obligar sus servicios sino temporalmente y por último que los padres o tutores deberían autorizar el trabajo de los menores<sup>88</sup>.

#### 1.4.4. La Constitución Mexicana de 1917

Tal y como se ha señalado en párrafos anteriores, la Constitución Mexicana de 1917, fue la primera a nivel mundial que incluyó en su texto normas reguladoras del trabajo, que se promulgó el 5 de febrero y entró en vigor el 1º de mayo de ese mismo año y al efecto habrá que tomar en consideración lo reseñado por el insigne maestro Alberto Trueba Urbina en relación a dicho cuerpo normativo:

“La primera revolución político-social de este siglo esencialmente burguesa, pero con resplandores sociales es, sin lugar a dudas la nuestra. Proclamó las necesidades y aspiraciones del pueblo mexicano, especialmente del proletariado del campo y urbano, hasta plasmarlas jurídicamente en la Constitución de 1917, en cuya trama resalta un reluciente programa de reformas sociales convertido en estatutos o normas de la más alta jerarquía jurídica”<sup>89</sup>.

La génesis del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos ha sido expuesta magistralmente por el constituyente Pastor Rouaix, quien al respecto refirió:

---

<sup>88</sup> *Ibidem*, p. 41.

<sup>89</sup> Trueba Urbina, Alberto, *La primera constitución político-social del mundo*, México, Porrúa, 1971, p 50.

---

“Las causas determinantes que motivaron la redacción e implantación de los preceptos radicales que contienen los artículos 27 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, promulgada en Querétaro el 5 de febrero de 1917, tienen sus orígenes en el nacimiento mismo de nuestra Nacionalidad como fruto de la Conquista Hispánica porque, al brotar a la vida, llevaba los gérmenes de una completa desunión entre sus componentes y de una miseria crónica en sus organismos... La labor del Congreso Constituyente de 1917 fue la de destruir el morbo que infectaba al organismo nacional, con los cauterios que constan en su magna obra, para que quedara establecida en el futuro la fraternidad entre los mexicanos y para que fueran realizables los principios de igualdad ante la ley, establecidos por los legisladores de 1857 a 1860”<sup>90</sup>

Cabe señalar que al 15 de agosto de 2016, el citado cuerpo normativo ha sufrido en sus artículos 699 modificaciones<sup>91</sup> y de manera específica el precepto en cita ha sido reformado en 26 ocasiones<sup>92</sup>. No obstante lo anterior habrá que tomar en consideración que el 4 de noviembre de 2016, la Cámara de Diputados avaló la iniciativa con proyecto de decreto por el que se reforman y adicionan diversas disposiciones del artículo 123 de la Constitución Federal<sup>93</sup>. Pero no ha sido publicada en el Diario Oficial de la Federación, dado que falta la aprobación de la mayoría de las legislaturas de las Entidades Federativas.

---

<sup>90</sup> Rouaix, Pastor, *Génesis de los artículos 27 y 123 de la Constitución Política de 1917*, México, C.F.E., 1978, pp. 15 y 16.

<sup>91</sup> Cfr. Cámara de Diputados del Honorable Congreso de la Unión, *Información Parlamentaria, Sumario de Reformas a la Constitución y leyes federales vigentes, por periodo presidencial*, [http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/sumario/CPEUM\\_sumario\\_per.pdf](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/sumario/CPEUM_sumario_per.pdf), extraído el 20 de agosto de 2016.

<sup>92</sup> Cfr. Cámara de Diputados del Honorable Congreso de la Unión, *Información Parlamentaria, Sumario de Reformas a la Constitución y leyes federales vigentes, por artículo*, [http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/sumario/CPEUM\\_sumario\\_per.pdf](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/sumario/CPEUM_sumario_per.pdf), extraído el 20 de agosto de 2016.

<sup>93</sup> Cámara de Diputados, *Gaceta Parlamentaria*, año XIX, número 4661, 16 de noviembre de 2016, <http://gaceta.diputados.gob.mx/PDF/63/2016/nov/20161104-IX.pdf>. Extraído el 16 de noviembre de 2016.

Por su trascendencia histórica y jurídica que ha tenido el artículo en comento, nos permitimos hacer un comparativo, de su contenido original plasmado por primera ocasión en 1917 y el actual, incluido la última reforma, citada en el párrafo inmediato anterior.

Texto original de 1917 <sup>94</sup>	Texto en 2016 <sup>95</sup>
<p>Artículo 123.- El Congreso de la Unión y las Legislaturas de los Estados deberán expedir leyes sobre el trabajo, fundadas en las necesidades de cada región; sin contravenir a las bases siguientes, las cuales regirán el trabajo de los obreros, jornaleros, empleados, domésticos y artesanos, y de una manera general todo contrato de trabajo:</p>	<p>Artículo 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.</p> <p>El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:</p> <p>A. Entre los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo:</p>
<p>I. La duración de la jornada máxima será de ocho horas.</p>	<p>I. La duración de la jornada máxima será de ocho horas.</p>
<p>II. La jornada máxima de trabajo nocturno será de siete horas. Quedan prohibidas las labores insalubres o peligrosas para las mujeres en general y para los jóvenes menores de diez y seis años. Queda también prohibido a unas y otros el trabajo nocturno industrial; y en los establecimientos comerciales no podrán trabajar después de las diez de la noche.</p>	<p>II. La jornada máxima de trabajo nocturno será de 7 horas. Quedan prohibidas: las labores insalubres o peligrosas, el trabajo nocturno industrial y todo otro trabajo después de las diez de la noche, de los menores de dieciséis años;</p>
<p>III. Los jóvenes mayores de doce años y menores de diez y seis, tendrán como</p>	<p>III. Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de quince años. Los mayores</p>

<sup>94</sup> Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, *Texto original de la Constitución de 1917*, <http://bibliohistorico.juridicas.unam.mx/libros/6/2802/8.pdf>, extraído el 21 de agosto de 2016.

<sup>95</sup> Cámara de Diputados, *Gaceta Parlamentaria*, *op. cit.*, extraído el 16 de noviembre de 2016.

<p>jornada máxima la de seis horas. El trabajo de los niños menores de doce años no podrá ser objeto de contrato.</p>	<p>de esta edad y menores de dieciséis tendrán como jornada máxima la de seis horas.</p>
<p>IV. Por cada seis días de trabajo deberá disfrutar el operario de un día de descanso, cuando menos.</p>	<p>IV. Por cada seis días de trabajo deberá disfrutar el operario de un día de descanso, cuando menos.</p>
<p>V. Las mujeres durante los tres meses anteriores al parto, no desempeñarán trabajos físicos que exijan esfuerzo material considerable. En el mes siguiente al parto disfrutarán forzosamente de descanso, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por su contrato. En el periodo de la lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para amamantar a sus hijos.</p>	<p>V. Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación; gozarán forzosamente de un descanso de seis semanas anteriores a la fecha fijada aproximadamente para el parto y seis semanas posteriores al mismo, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo. En el período de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno para alimentar a sus hijos;</p>
<p>VI. El salario mínimo que deberá disfrutar el trabajador será el que se considere suficiente, atendiendo las condiciones de cada región, para satisfacer las necesidades normales de la vida del obrero, su educación y sus placeres honestos, considerándolo como jefe de familia. En toda empresa agrícola, comercial, fabril o minera, los trabajadores tendrán derecho a una participación en las utilidades, que será regulada como indica la fracción IX.</p>	<p>VI. Los salarios mínimos que deberán disfrutar los trabajadores serán generales o profesionales. Los primeros regirán en las áreas geográficas que se determinen; los segundos se aplicarán en ramas determinadas de la actividad económica o en profesiones, oficios o trabajos especiales. El salario mínimo no podrá ser utilizado como índice, unidad, base, medida o referencia para fines ajenos a su naturaleza.</p> <p>Los salarios mínimos generales deberán ser suficientes para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, en el orden material, social y cultural, y para proveer a la</p>

	<p>educación obligatoria de los hijos. Los salarios mínimos profesionales se fijarán considerando, además, las condiciones de las distintas actividades económicas.</p> <p>Los salarios mínimos se fijarán por una comisión nacional integrada por representantes de los trabajadores, de los patronos y del gobierno, la que podrá auxiliarse de las comisiones especiales de carácter consultivo que considere indispensables para el mejor desempeño de sus funciones.</p>
VII. Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad.	VII. Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad.
VIII. El salario mínimo quedará exceptuado de embargo, compensación o descuento.	VIII. El salario mínimo quedará exceptuado de embargo, compensación o descuento.
IX. La fijación del tipo de salario mínimo y de la participación en las utilidades a que se refiere la fracción VI, se hará por comisiones especiales que se formarán en cada Municipio subordinadas a la Junta Central de Conciliación que se establecerá en cada Estado.	<p>IX. Los trabajadores tendrán derecho a una participación en las utilidades de las empresas, regulada de conformidad con las siguientes normas:</p> <p>a) Una Comisión Nacional, integrada con representantes de los trabajadores, de los patronos y del Gobierno, fijará el porcentaje de utilidades que deba repartirse entre los trabajadores;</p> <p>b) La Comisión Nacional practicará las investigaciones y realizará los estudios necesarios y apropiados para conocer las condiciones generales de la economía nacional. Tomará asimismo en consideración la necesidad de fomentar el desarrollo industrial del País, el interés razonable que debe percibir el capital y la necesaria reinversión de capitales;</p>

	<p>c) La misma Comisión podrá revisar el porcentaje fijado cuando existan nuevos estudios e investigaciones que los justifiquen.</p> <p>d) La Ley podrá exceptuar de la obligación de repartir utilidades a las empresas de nueva creación durante un número determinado y limitado de años, a los trabajos de exploración y a otras actividades cuando lo justifique su naturaleza y condiciones particulares;</p> <p>e) Para determinar el monto de las utilidades de cada empresa se tomará como base la renta gravable de conformidad con las disposiciones de la Ley del Impuesto sobre la Renta. Los trabajadores podrán formular ante la Oficina correspondiente de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público las objeciones que juzguen convenientes, ajustándose al procedimiento que determine la ley;</p> <p>f) El derecho de los trabajadores a participar en las utilidades no implica la facultad de intervenir en la dirección o administración de las empresas.</p>
<p>X. El salario deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo efectivo con mercancías, ni con vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda sustituir la moneda.</p>	<p>X. El salario deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo efectivo con mercancías, ni con vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda substituir la moneda.</p>
<p>XI. Cuando por circunstancias extraordinarias deban aumentarse las horas de jornada, se abonará como salario por el tiempo excedente, un ciento por ciento más</p>	<p>XI. Cuando, por circunstancias extraordinarias deban aumentarse las horas de jornada, se abonará como salario por el tiempo excedente un 100% más de lo fijado</p>

<p>de lo fijado para las horas normales. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias, ni de tres veces consecutivas. Los hombres menores de diez y seis años y las mujeres de cualquiera edad, no serán admitidos en esta clase de trabajos.</p>	<p>para las horas normales. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias, ni de tres veces consecutivas. Los menores de dieciséis años no serán admitidos en esta clase de trabajos.</p>
<p>XII. En toda negociación agrícola, industrial minera o cualquiera otra clase de trabajo, los patronos estarán obligados a proporcionar a los trabajadores, habitaciones cómodas e higiénicas, por las que podrán cobrar rentas que no excederán del medio por ciento mensual del valor catastral de las fincas. Igualmente deberán establecer escuelas, enfermerías y demás servicios necesarios a la comunidad. Si las negociaciones estuvieren situadas dentro de las poblaciones, y ocuparen un número de trabajadores mayor de cien tendrán la primera de las obligaciones mencionadas</p>	<p>XII. Toda empresa agrícola, industrial, minera o de cualquier otra clase de trabajo, estará obligada, según lo determinen las leyes reglamentarias a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas. Esta obligación se cumplirá mediante las aportaciones que las empresas hagan a un fondo nacional de la vivienda a fin de constituir depósitos en favor de sus trabajadores y establecer un sistema de financiamiento que permita otorgar a éstos crédito barato y suficiente para que adquieran en propiedad tales habitaciones.</p> <p>Se considera de utilidad social la expedición de una ley para la creación de un organismo integrado por representantes del Gobierno Federal, de los trabajadores y de los patronos, que administre los recursos del fondo nacional de la vivienda. Dicha ley regulará las formas y procedimientos conforme a los cuales los trabajadores podrán adquirir en propiedad las habitaciones antes mencionadas.</p> <p>Las negociaciones a que se refiere el párrafo primero de esta fracción, situadas fuera de las poblaciones, están obligadas a establecer</p>



	<p>escuelas, enfermerías y demás servicios necesarios a la comunidad.</p> <p>Además, en esos mismos centros de trabajo, cuando su población exceda de doscientos (sic DOF 09-01-1978) habitantes, deberá reservarse un espacio de terreno, que no será menor de cinco mil metros cuadrados, para el establecimiento de mercados públicos, instalación de edificios destinados a los servicios municipales y centros recreativos.</p> <p>Queda prohibido en todo centro de trabajo, el establecimiento de expendios de bebidas embriagantes y de casas de juego de azar.</p>
<p>XIII. Además, en estos mismos centros de trabajo, cuando su población exceda de doscientos habitantes deberá reservarse un espacio de terreno que no será menor de cinco mil metros cuadrados, para el establecimiento de mercados públicos, instalación de edificios destinados a los servicios municipales y centros recreativos. Queda prohibido en todo centro de trabajo el establecimiento de expendios de bebidas embriagantes y de casas de juego de azar.</p>	<p>XIII. Las empresas, cualquiera que sea su actividad, estarán obligadas a proporcionar a sus trabajadores, capacitación o adiestramiento para el trabajo. La ley reglamentaria determinará los sistemas, métodos y procedimientos conforme a los cuales los patrones deberán cumplir con dicha obligación.</p>
<p>XIV. Los empresarios serán responsables de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores, sufridas con motivo o en ejercicio de la profesión o trabajo que ejecuten; por lo tanto, los patrones deberán pagar la indemnización correspondiente, según que haya traído como consecuencia la</p>	<p>XIV. Los empresarios serán 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; por lo tanto, los patronos deberán pagar la indemnización correspondiente, según que haya traído como consecuencia la</p>

<p>muerte o simplemente incapacidad temporal o permanente para trabajar, de acuerdo con lo que las leyes determinen. Esta responsabilidad subsistirá aun en el caso de que el patrono contrate el trabajo por un intermediario.</p>	<p>muerte o simplemente incapacidad temporal o permanente para trabajar, de acuerdo con lo que las leyes determinen. Esta responsabilidad subsistirá aún en el caso de que el patrono contrate el trabajo por un intermediario.</p>
<p>XV. El patrono estará obligado a observar en la instalación de sus establecimientos, los preceptos legales sobre higiene y salubridad, y 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 este, que resulte para la salud y la vida de los trabajadores la mayor garantía compatible con la naturaleza de la negociación, bajo las penas que al efecto establezcan las leyes.</p>	<p>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 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;</p>
<p>XVI. Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc.</p>	<p>XVI. Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc.</p>
<p>XVII. Las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patronos, las huelgas y los paros.</p>	<p>XVII. Las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patronos, las huelgas y los paros.</p>
<p>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 la Junta de</p>	<p>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</p>

<p>Conciliación y Arbitraje, de la fecha señalada para la suspensión del trabajo. Las huelgas serán consideradas como ilícitas únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejerciere 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. Los obreros de los establecimientos fabriles militares del Gobierno de la República, no estarán comprendidos en las disposiciones de esta fracción, por ser asimilados al Ejército Nacional.</p>	<p>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.</p> <p>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.</p>
	<p>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.</p>
<p>XX. Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo, se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patronos, y uno del Gobierno.</p>	<p>XX. La resolución de las diferencias o los conflictos entre trabajadores y patronos 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 patronos deberán asistir a la instancia</p>

---

	<p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>
--	---

---

	<p>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 resolviera dentro de dicho plazo, ocupará el cargo aquél que, dentro de dicha terna, designe el Ejecutivo Federal.</p> <p>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.</p> <p>El nombramiento deberá recaer en una persona que tenga capacidad y experiencia</p>
--	--

	<p>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.</p> <p>Desempeñará su encargo por periodos de seis años y podrá ser reelecto por una sola ocasión.</p> <p>En caso de falta absoluta, el sustituto será nombrado para concluir el periodo respectivo.</p> <p>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.</p>
<p>XXI. Si el patrono se negare a someter sus diferencias al Arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, 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. Si la negativa fuere de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo.</p>	<p>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.</p>
<p>XXII. El patrono que despida a un obrero sin causa justificada, o por haber ingresado a</p>	<p>XXII. El patrono que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una</p>

<p>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. Igualmente tendrá esta obligación cuando el obrero se retire del servicio por falta de probidad de parte 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 consentimiento o tolerancia de él.</p>	<p>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 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 consentimiento (sic DOF 21-11-1962) o tolerancia de él.</p>
	<p>XXII bis. Los procedimientos y requisitos que establezca la ley para asegurar la libertad de negociación colectiva y los legítimos intereses de trabajadores y patronos, deberán garantizar, entre otros, los siguientes principios:</p> <p>a) Representatividad de las organizaciones sindicales, y</p> <p>b) Certeza en la firma, registro y depósito de los contratos colectivos de trabajo.</p> <p>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</p>

	<p>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.</p>
<p>XXIII. Los créditos en favor de los trabajadores por salario o sueldos devengados en el último año, por indemnizaciones, tendrán preferencia sobre cualquiera otros en los casos de concurso o de quiebra.</p>	<p>XXIII. Los créditos en favor de los trabajadores por salario o sueldos devengados en el último año, y por indemnizaciones, tendrán preferencia sobre cualquiera otros en los casos de concurso o de quiebra.</p>
<p>XXIV. De las deudas contraídas por los trabajadores a favor de sus patronos, de sus asociados, familiares o dependientes, sólo será responsable el mismo trabajador, y en ningún caso y por ningún motivo se podrá exigir a los miembros de su familia, ni serán exigibles dichas deudas por la cantidad excedente del sueldo del trabajador en un mes.</p>	<p>XXIV. De las deudas contraídas por los trabajadores a favor de sus patronos, de sus asociados, familiares o dependientes, sólo será responsable el mismo trabajador, y en ningún caso y por ningún motivo se podrá exigir a los miembros de su familia, ni serán exigibles dichas deudas por la cantidad excedente del sueldo del trabajador en un mes.</p>
<p>XXV. El servicio para la colocación de los trabajadores, será gratuito para estos, ya se efectúe por oficinas municipales, bolsas del trabajo o por cualquiera otra institución oficial o particular.</p>	<p>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.</p> <p>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.</p>
<p>XXVI. Todo contrato de trabajo celebrado entre un mexicano y un empresario extranjero, deberá ser legalizado por la autoridad municipal competente y visado por el Cónsul de la Nación a donde el trabajador</p>	<p>XXVI. Todo contrato de trabajo celebrado entre un mexicano y un empresario extranjero, deberá ser legalizado por la autoridad municipal competente y visado por el Cónsul de la Nación a donde el trabajador</p>



<p>tenga que ir, en el concepto de que además de las cláusulas ordinarias, se especificará claramente que los gastos de repatriación quedan a cargo del empresario contratante.</p>	<p>tenga que ir, en el concepto de que además de las cláusulas ordinarias, se especificará claramente que los gastos de repatriación quedan a cargo del empresario contratante.</p>
<p>XXVII. Serán condiciones nulas y no obligarán a los contrayentes, aunque se expresen en el contrato:</p> <p>a) Las que estipulen una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo.</p> <p>b) Las que fijen un salario que no sea remunerador a juicio de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.</p> <p>c) Las que estipulen un plazo mayor de una semana para la percepción del jornal.</p> <p>d) Las que señalen un lugar de recreo, fonda, café, taberna, cantina o tienda para efectuar el pago del salario, cuando no se trate de empleados en esos establecimientos.</p> <p>e) Las que entrañen obligación directa o indirecta de adquirir los artículos de consumo en tiendas o lugares determinados.</p> <p>f) Las que permitan retener el salario en concepto de multa.</p> <p>g) Las que constituyan renuncia hecha por el obrero de las indemnizaciones a que tenga derecho por accidente del trabajo, y enfermedades profesionales, perjuicios ocasionados por el incumplimiento del contrato o despedírsele de la obra.</p> <p>h) Todas las demás estipulaciones que impliquen renuncia de algún derecho consagrado a favor del obrero en las leyes de protección y auxilio a los trabajadores.</p>	<p>XXVII. Serán condiciones nulas y no obligarán a los contrayentes, aunque se expresen en el contrato:</p> <p>a) Las que estipulen una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo.</p> <p>b) Las que fijen un salario que no sea remunerador a juicio de los tribunales laborales.</p> <p>c) Las que estipulen un plazo mayor de una semana para la percepción del jornal.</p> <p>d) Las que señalen un lugar de recreo, fonda, café, taberna, cantina o tienda para efectuar el pago del salario, cuando no se trate de empleados en esos establecimientos.</p> <p>e) Las que entrañen obligación directa o indirecta de adquirir los artículos de consumo en tiendas o lugares determinados.</p> <p>f) Las que permitan retener el salario en concepto de multa.</p> <p>g) Las que constituyan renuncia hecha por el obrero de las indemnizaciones a que tenga derecho por accidente del trabajo, y enfermedades profesionales, perjuicios ocasionados por el incumplimiento del contrato o despedírsele de la obra.</p> <p>h) Todas las demás estipulaciones que impliquen renuncia de algún derecho consagrado a favor del obrero en las leyes de protección y auxilio a los trabajadores.</p>

<p>XXVIII. Las leyes determinarán los bienes que constituyan el patrimonio de la familia, bienes que serán inalienables, no podrán sujetarse a gravámenes reales ni embargos, y serán transmisibles a título de herencia con simplificación de las formalidades de los juicios sucesorios.</p>	<p>XXVIII. Las leyes determinarán los bienes que constituyan el patrimonio de la familia, bienes que serán inalienables, no podrán sujetarse a gravámenes reales ni embargos, y serán transmisibles a título de herencia con simplificación de las formalidades de los juicios sucesorios.</p>
<p>XXIX. Se consideran de utilidad social: el establecimiento de Cajas de Seguros Populares, de invalidez, de vida, de cesación involuntaria de trabajo, de accidentes y otros con fines análogos, por lo cual, tanto el Gobierno Federal como el de cada Estado, deberán fomentar la organización de Instituciones de esta índole, para infundir e inculcar la previsión popular.</p>	<p>XXIX. Es de utilidad pública la Ley del Seguro Social, y ella comprenderá seguros de invalidez, de vejez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, de enfermedades y accidentes, de servicios de guardería y cualquier otro encaminado a la protección y bienestar de los trabajadores, campesinos, no asalariados y otros sectores sociales y sus familiares.</p>
<p>XXX. Asimismo serán consideradas de utilidad social, las sociedades cooperativas para la construcción de casas baratas e higiénicas, destinadas a ser adquiridas en propiedad, por los trabajadores en plazos determinados.</p>	<p>XXX. Asimismo serán consideradas de utilidad social, las sociedades cooperativas para la construcción de casas baratas e higiénicas, destinadas a ser adquiridas en propiedad, por los trabajadores en plazos determinados.</p>
	<p>XXXI. La aplicación de las leyes del trabajo corresponde a las autoridades de las entidades federativas, de sus respectivas jurisdicciones, pero es de la competencia exclusiva de las autoridades federales en los asuntos relativos a:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a) Ramas industriales y servicios. <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Textil;</li> <li>2. Eléctrica;</li> <li>3. Cinematográfica;</li> <li>4. Hulera;</li> <li>5. Azucarera;</li> </ol> </li> </ol>

---

	<p>6. Minera;</p> <p>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;</p> <p>8. De hidrocarburos;</p> <p>9. Petroquímica;</p> <p>10. Cementera;</p> <p>11. Calera;</p> <p>12. Automotriz, incluyendo autopartes mecánicas o eléctricas;</p> <p>13. Química, incluyendo la química farmacéutica y medicamentos;</p> <p>14. De celulosa y papel;</p> <p>15. De aceites y grasas vegetales;</p> <p>16. Productora de alimentos, abarcando exclusivamente la fabricación de los que sean empacados, enlatados o envasados o que se destinen a ello;</p> <p>17. Elaboradora de bebidas que sean envasadas o enlatadas o que se destinen a ello;</p> <p>18. Ferrocarrilera;</p> <p>19. Maderera básica, que comprende la producción de aserradero y la fabricación de triplay o aglutinados de madera;</p> <p>20. Vidriera, exclusivamente por lo que toca a la fabricación de vidrio plano, liso o labrado, o de envases de vidrio; y</p> <p>21. Tabacalera, que comprende el beneficio o fabricación de productos de tabaco;</p> <p>22. Servicios de banca y crédito.</p> <p>b) Empresas:</p>
--	---

---

	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Aquéllas que sean administradas en forma directa o descentralizada por el Gobierno Federal;</li><li>2. Aquéllas que actúen en virtud de un contrato o concesión federal y las industrias que les sean conexas; y</li><li>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.</li></ol> <p>También será competencia exclusiva de las autoridades federales, la aplicación de las disposiciones 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; obligaciones patronales en materia educativa, en los términos de Ley; y respecto a las 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 reglamentaria correspondiente.</p> <p>c) Materias:</p>
--	---

	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. El registro de todos los contratos colectivos de trabajo y las organizaciones sindicales, así como todos los procesos administrativos relacionados;</li> <li>2. La aplicación de las disposiciones de trabajo en los asuntos relativos a conflictos que afecten a dos o más entidades federativas;</li> <li>3. Contratos colectivos que hayan sido declarados obligatorios en más de una entidad federativa;</li> <li>4. Obligaciones patronales en materia educativa, en los términos de Ley, y</li> <li>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.</li> </ol>
	<p>B. Entre los Poderes de la Unión y sus trabajadores:</p>
	<p>I. La jornada diaria máxima de trabajo diurna y nocturna será de ocho y siete horas respectivamente. Las que excedan serán extraordinarias y se pagarán con un ciento por ciento más de la remuneración fijada para el servicio ordinario. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias ni de tres veces consecutivas;</p>
	<p>II. Por cada seis días de trabajo, disfrutará el trabajador de un día de descanso, cuando menos, con goce de salario íntegro;</p>
	<p>III. Los trabajadores gozarán de vacaciones que nunca serán menores de veinte días al año;</p>

---

---

	<p>IV. Los salarios serán fijados en los presupuestos respectivos sin que su cuantía pueda ser disminuida durante la vigencia de éstos, sujetándose a lo dispuesto en el artículo 127 de esta Constitución y en la ley.</p> <p>En ningún caso los salarios podrán ser inferiores al mínimo para los trabajadores en general en las entidades federativas.</p>
	<p>V. A trabajo igual corresponderá salario igual, sin tener en cuenta el sexo;</p>
	<p>VI. Sólo podrán hacerse retenciones, descuentos, deducciones o embargos al salario, en los casos previstos en las leyes.</p>
	<p>VII. La designación del personal se hará mediante sistemas que permitan apreciar los conocimientos y aptitudes de los aspirantes. El Estado organizará escuelas de Administración Pública;</p>
	<p>VIII. Los trabajadores gozarán de derechos de escalafón a fin de que los ascensos se otorguen en función de los conocimientos, aptitudes y antigüedad. En igualdad de condiciones, tendrá prioridad quien represente la única fuente de ingreso en su familia;</p>
	<p>XI (sic 05-12-1960). Los trabajadores sólo podrán ser suspendidos o cesados por causa justificada, en los términos que fije la ley.</p> <p>En caso de separación injustificada tendrá derecho a optar por la reinstalación en su trabajo o por la indemnización correspondiente, previo el procedimiento legal. En los casos de supresión de plazas, los trabajadores afectados tendrán derecho a</p>

---

---

	que se les otorgue otra equivalente a la suprimida o a la indemnización de ley;
	X. Los trabajadores tendrán el derecho de asociarse para la defensa de sus intereses comunes. Podrán, asimismo, hacer uso del derecho de huelga previo el cumplimiento de los requisitos que determine la ley, respecto de una o varias dependencias de los Poderes Públicos, cuando se violen de manera general y sistemática los derechos que este artículo les consagra;
	XI. La seguridad social se organizará conforme a las siguientes bases mínimas: a) Cubrirá los accidentes y enfermedades profesionales; las enfermedades no profesionales y maternidad; y la jubilación, la invalidez, vejez y muerte. b) En caso de accidente o enfermedad, se conservará el derecho al trabajo por el tiempo que determine la ley. c) Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación; gozarán forzosamente de un mes de descanso antes de la fecha fijada aproximadamente para el parto y de otros dos después del mismo, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo. En el período de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos. Además, disfrutarán de asistencia médica y obstétrica, de medicinas, de ayudas para la

---

	<p>lactancia y del servicio de guarderías infantiles.</p> <p>d) Los familiares de los trabajadores tendrán derecho a asistencia médica y medicinas, en los casos y en la proporción que determine la ley.</p> <p>e) Se establecerán centros para vacaciones y para recuperación, así como tiendas económicas para beneficio de los trabajadores y sus familiares.</p> <p>f) Se proporcionarán a los trabajadores habitaciones baratas, en arrendamiento o venta, conforme a los programas previamente aprobados. Además, el Estado mediante las aportaciones que haga, establecerá un fondo nacional de la vivienda a fin de constituir depósitos en favor de dichos trabajadores y establecer un sistema de financiamiento que permita otorgar a éstos crédito barato y suficiente para que adquieran en propiedad habitaciones cómodas e higiénicas, o bien para construir las, repararlas, mejorarlas o pagar pasivos adquiridos por estos conceptos.</p> <p>Las aportaciones que se hagan a dicho fondo serán enteradas al organismo encargado de la seguridad social regulándose en su Ley y en las que corresponda, la forma y el procedimiento conforme a los cuales se administrará el citado fondo y se otorgarán y adjudicarán los créditos respectivos.</p>
	<p>XII. Los conflictos individuales, colectivos o intersindicales serán sometidos a un Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje integrado según lo prevenido en la ley reglamentaria.</p>



---

	<p>Los conflictos entre el Poder Judicial de la Federación y sus servidores serán resueltos por el Consejo de la Judicatura Federal; los que se susciten entre la Suprema Corte de Justicia y sus empleados serán resueltos por esta última.</p>
	<p>XIII. Los militares, marinos, personal del servicio exterior, agentes del Ministerio Público, peritos y los miembros de las instituciones policiales, se regirán por sus propias leyes.</p> <p>Los agentes del Ministerio Público, los peritos y los miembros de las instituciones policiales de la Federación, las entidades federativas y los Municipios, podrán ser separados de sus cargos si no cumplen con los requisitos que las leyes vigentes en el momento del acto señalen para permanecer en dichas instituciones, o removidos por incurrir en responsabilidad en el desempeño de sus funciones. Si la autoridad jurisdiccional resolviera que la separación, remoción, baja, cese o cualquier otra forma de terminación del servicio fue injustificada, el Estado sólo estará obligado a pagar la indemnización y demás prestaciones a que tenga derecho, sin que en ningún caso proceda su reincorporación al servicio, cualquiera que sea el resultado del juicio o medio de defensa que se hubiere promovido.</p> <p>Las autoridades federales, de las entidades federativas y municipales, a fin de propiciar el fortalecimiento del sistema de seguridad social del personal del Ministerio Público, de las corporaciones policiales y de los servicios</p>

	<p>periciales, de sus familias y dependientes, instrumentarán sistemas complementarios de seguridad social.</p> <p>El Estado proporcionará a los miembros en el activo del Ejército, Fuerza Aérea y Armada, las prestaciones a que se refiere el inciso f) de la fracción XI de este apartado, en términos similares y a través del organismo encargado de la seguridad social de los componentes de dichas instituciones.</p>
	<p>XIII bis. El banco central y las entidades de la Administración Pública Federal que formen parte del sistema bancario mexicano registrarán sus relaciones laborales con sus trabajadores por lo dispuesto en el presente Apartado.</p>
	<p>XIV. La ley determinará los cargos que serán considerados de confianza. Las personas que los desempeñen disfrutarán de las medidas de protección al salario y gozarán de los beneficios de la seguridad social.</p>

Fuente: Elaboración propia con información de las fuentes citadas en el texto del cuadro.

Asimismo, se expondrán, a través del siguiente cuadro, de manera muy breve cual han sido el contenido de todas y cada una de las reformas que ha sufrido el artículo 123 de la Constitución Federal.

Número y fecha de publicación de la reforma <sup>96</sup>	Breve descripción de la reforma
1. De 6 de septiembre de 1929	Se le otorgó la facultad al Congreso de la Unión para emitir leyes sobre el trabajo.
2. De 4 de noviembre de 1933	Se le otorgó al Congreso de la Unión la facultad exclusiva para emitir las leyes reglamentarias del artículo 123 Constitucional, así como se determinó la competencia de la Federación en determinadas materias del trabajo.
3. De 31 de diciembre de 1938	Se suprime el derecho de huelga a los obreros de establecimientos que tengan que ver con la fabricación de productos militares en caso de guerra.
4. De 18 de noviembre de 1942	Se determina la facultad exclusiva del Congreso de la Unión para legislar en materia laboral y se establece la competencia para aplicación de las normas laborales a cargo de las autoridades estatales como federales.
5. De 5 de diciembre de 1960	Se ordenó dividir el artículo 123 en dos apartados: "A" para regular las relaciones de trabajo en general y el "B" para regular las relaciones de trabajo entre los Poderes de la Unión, los

<sup>96</sup> Cfr. Cámara de Diputados del Honorable Congreso de la Unión, *Información Parlamentaria, Sumario de Reformas a la Constitución y leyes federales vigentes, por Orden Cronológico*, [http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/sumario/CPEUM\\_sumario\\_per.pdf](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/sumario/CPEUM_sumario_per.pdf), extraído el 20 de agosto de 2016.

---

---

	Gobiernos de los antes llamados Distrito Federal y Territorios Federales y sus trabajadores.
6. De 27 de noviembre de 1961.	Se estableció que ningún trabajador al servicio del Estado podría ganar un salario inferior al mínimo establecido para los trabajadores en general.
7. De 21 de noviembre de 1962	Se adoptó una jornada máxima para trabajo nocturno; se prohibió el trabajo para menores de 14 años; se establecieron los mínimos generales y profesionales; se instituyó el derecho de los trabajadores a participar en las utilidades de las empresas; se impone como sanción al patrón que despida a un trabajador el importe de 3 meses de salario; se establecen las acciones de indemnización constitucional, reinstalación y de rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad del trabajador como del patrón; y se establece en definitiva la competencia para la aplicación de las normas de trabajo.
8. De 14 de febrero de 1972	Se ordenó la creación del Instituto del Fondo Nacional para la Vivienda de los Trabajadores así como la forma en se aportarán los recursos para dicho fondo.

9. De 10 de noviembre de 1972	Se reguló el establecimiento del fondo nacional de la vivienda para los trabajadores al servicio del Estado, así como para los miembros del ejército, fuerza aérea y armada de México.
10. De 8 de octubre de 1974	Se instituyen los Estados de Baja California Sur y Quintana Roo, por lo que dejan de ser considerados como Territorios Federales.
11. De 31 de diciembre de 1974	Se incorpora el principio de igualdad entre el varón y la mujer así como el establecimiento de las bases constitucionales para permitir la igualdad jurídica de las mujeres en materia de ejercicio de profesiones, derechos y de seguridad social.
12. De 6 de febrero de 1975 ( <i>Fe de errata de 17 de marzo de 1975</i> )	Se amplía la competencia de las autoridades federales para aplicar leyes del trabajo que versen sobre industrias automotrices, de productos farmacéuticos y medicamentos, de celulosa y papel, de aceites y grasas vegetales y de enlatados de alimentos.
13. De 9 de enero de 1978	Se establece la obligación de las empresas a efecto de que proporcionen a sus trabajadores capacitación o adiestramiento para el trabajo.
14. De 9 de enero de 1978 ( <i>Fe de erratas 13 de enero de 1978</i> )	Se actualiza la competencia de las autoridades federales para conocer

	respecto de determinadas ramas industriales y empresas.
15. De 19 de diciembre de 1978	Se reconoció a nivel constitucional que toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil, por lo que se promoverán la creación de empleos y la organización social del trabajo.
16. De 17 de noviembre 1982	Se estableció que el servicio de banca y crédito será prestado exclusivamente por el Estado y no será objeto de concesión a particulares.
17. De 23 de diciembre de 1986	Se otorgó la Comisión Nacional de Salario Mínimos la facultad y la función de fijar los salarios mínimos que deban regir en todo el territorio nacional.
18. De 27 de junio de 1990	Se suprimió la disposición constitucional que determinaba que el servicio de banca y crédito sería prestado exclusivamente por el Estado y que prohibía el otorgamiento de concesión a particulares. De igual forma se estableció que la aplicación de las leyes de trabajo en materia de servicios de banca y crédito corresponderían exclusivamente a las autoridades federales.
19. De 20 de agosto de 1993 ( <i>Fe de erratas de 23 de agosto de 1993</i> )	Se otorgó autonomía constitucional al banco central y se establecieron las bases para su conformación y

---

---

	atribuciones; así como que las relaciones de trabajo entre dicho organismo y sus trabajadores se regirán por el apartado "B".
20. De 31 de diciembre de 1994	Se determinó que los conflictos de trabajo surgidos entre el Poder Judicial de la Federación y sus servidores públicos, serían resueltos por el Consejo de la Judicatura Federal; y los suscitados entre la Suprema Corte de Justicia de la Nación y sus empleados serían resueltos por dicha corte.
21. De 8 de marzo de 1999	Se determinó un régimen laboral especial para los militares, marinos, personal del servicio exterior, agentes del Ministerio Público y los miembros de las instituciones policiales. De igual forma se estableció que los miembros de los de las instituciones policiales de los municipios, entidades federativas, del Distrito Federal, así como de la Federación, no obstante que hayan sido removidos de manera injustificada no tendrían derecho a su reinstalación o restitución, sino que sólo procedería, en su caso, una indemnización.
22. De 18 de junio de 2008	Se ordenó a las autoridades de los tres niveles de gobierno, establecer sistemas complementarios de

---

---

	<p>seguridad social para los miembros de los cuerpos de seguridad pública. Asimismo se ordenó constituir un fondo de vivienda para los miembros del Ejército, Fuerza Aérea y Armada.</p>
23. De 24 de agosto de 2009	<p>Se determinó que los salarios de los trabajadores al servicio del Estado serán fijados en los presupuestos respectivos sin que se pueda disminuir su cuantía durante la vigencia de aquéllos; además se estableció que ningún servidor público podrá recibir una remuneración mayor a la establecida para el Presidente de la República.</p>
24. De 17 de junio de 2014	<p>Se prohibió el trabajo para los menores de quince años. Además de que los mayores de esta edad y menores de dieciséis años sólo laborarán una jornada máxima de seis horas.</p>
25. 27 de enero de 2016	<p>Se ordena dejar de utilizar como índice, unidad, base, medida o referencia al salario mínimo y se estipula emitir una Unidad de Medida y Actualización.</p>
26. 29 de enero de 2016	<p>Se crea la Ciudad de México como una entidad federativa con autonomía en todo lo concerniente a su régimen interior y a su organización política y administrativa; por lo que las relaciones</p>



	<p>de trabajo con sus servidores públicos se regirán conforme a la ley que expida la Legislatura local con base en las disposiciones del artículo 123 Constitucional y sus leyes reglamentarias.</p>
<p>27. Reforma que aún no se publica en el Diario Oficial de la Federación, ya que el 4 de noviembre de 2016 fue aprobada por la Cámara de Diputados, por lo que se turnó a las Legislaturas de las Entidades Federativas para su respectiva aprobación.</p>	<p>Se estableció como requisito para la celebración de contratos colectivos, que el sindicato tenga la representación de los trabajadores.</p> <p>Se ordenó la desaparición de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y crean en su lugar tribunales laborales, dependientes tanto del Poder Judicial de la Federación como de los poderes judiciales de cada una de las Entidades Federativas.</p> <p>Se crea una instancia conciliatoria, llamados Centro de Conciliación donde las partes tendrá que acudir de manera obligatoria previa al juicio.</p> <p>Se definieron nuevos principios para asegurar la libertad de negociación colectiva y los legítimos intereses de trabajadores y patrones.</p>

Fuente: Elaboración propia con información de las fuentes citadas en el texto del cuadro.

---

#### 1.4.5. La primera Ley Federal del Trabajo de 1931

Cuando se expidió la Constitución de 1917, se determinó que tanto el gobierno de las Entidades Federativas como la Federación podían emitir sus propias leyes del trabajo, situación que provocó conflictos competenciales; de ahí que el 6 de septiembre de 1929 se publicó la reforma constitucional de los artículos 73 fracción X y 123, en su parte introductoria. De ahí que el Congreso de la Unión fuera el único facultado para expedir leyes del trabajo en toda la República.

“...el presidente Portes Gil envió al Poder legislativo un *Proyecto de código federal del trabajo*, elaborado por los juristas Enrique Delhumeau, Praxedis Balboa y Alfredo Iñárritu, pero encontró una fuerte oposición en las cámaras y en el movimiento obrero... Dos años después, la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, redactó un nuevo Proyecto, en el que tuvo intervención principal el Lic. Eduardo Suárez, y al que no se dio el nombre de código, sino el de ley... y previo un número importante de modificaciones, fue aprobado y promulgado el 18 de agosto de 1931”<sup>97</sup>.

Miguel Bermúdez Cisneros al respecto del citado cuerpo normativo expresó: “Esta ley fue un cuerpo jurídico bien elaborado y muy evolucionado para su época, que contenía tanto los aspectos sustantivos como adjetivos del derecho del trabajo. Era tan buena que regulaba desglosaba con facilidad los principios constitucionales que reglamentaba, incluso alguno de sus partes sirvió de prototipo para las legislaciones laborales de otros países de América Latina”<sup>98</sup>.

Un aspecto que sobresale de esta ley, fue que consideraba al derecho común como fuente de supletoriedad, tal y como se estableció en su artículo 16<sup>99</sup>. De tal

---

<sup>97</sup> Cueva, Mario de la, *op. cit.*, p. 54.

<sup>98</sup> Bermúdez Cisneros, Miguel, *op. cit.*, p. 95.

<sup>99</sup> Diario Oficial de la Federación, Tomo LXVIII, número 51, México, 28 de agosto de 1931, file:///C:/Users/PC/Downloads/28081931-MAT.pdf, extraído el 21 de agosto de 2016.

suerte que sobre todo en materia probatoria se debía acudir a otro ordenamiento para su ofrecimiento y valoración.

Esta ley contaba con 685 artículos distribuidos de la siguiente forma:

Título	Artículos
Primero: Disposiciones generales	Del 1º al 16
Segundo: Del contrato de trabajo	Del 17 al 217
Tercero: Del contrato de aprendizaje	Del 218 al 231
Cuarto: De los sindicatos	Del 232 al 257
Quinto: De las coaliciones y huelgas	Del 258 al 283
Sexto: De los riesgos profesionales	Del 284 al 326
Séptimo: De las prescripciones	Del 327 al 333
Octavo: De las autoridades del trabajo y su competencia	Del 334 al 439
Noveno: Del procedimiento ante las Juntas	Del 440 al 648
Décimo: De las responsabilidades	Del 649 al 672
Undécimo: De las sanciones	Del 673 al 685 <sup>100</sup> .

Fuente: Elaboración propia con información de la fuente citada en el texto del cuadro.

#### 1.4.6. La segunda Ley Federal del Trabajo de 1970

El 1º de abril de 1970, después de casi 40 años de vigencia de la ley anterior, surge una Nueva Ley Federal del Trabajo, que se adecuó a las necesidades de una población y una industria en crecimiento y que requería de un marco legal más acorde a sus necesidades y asegurando la estabilidad en el empleo, a través de los contratos por tiempo indeterminado y sanciones severas al patrón en caso de despidos injustificados.

<sup>100</sup> Cfr. Gamboa Montejano, Claudia, *Reforma Integral a la Ley Federal del Trabajo*, México, Dirección General de Servicios de Documentación y Análisis, Cámara de Diputados, 2012, p. 6.

---

“Al iniciarse el año de 1967, el nuevo Presidente de la República licenciado Gustavo Díaz Ordaz, designó una segunda comisión integrada con las mismas personas que mencionamos (Salomón González Blanco, María Cristina Salmorán de Tamayo, Ramiro Lozano, Mario de la Cueva) en el párrafo anterior y con el licenciado Alfonso López Aparicio, a fin de que prepara un segundo proyecto”<sup>101</sup>.

Por último, cabe mencionar que dicha ley “... consta de 1010 artículos, divididos en 16 títulos, los cuales regulan tanto el derecho sustantivo como al derecho procesal. En su texto presenta avances notorios respecto a la legislación anterior, pues es un derecho más moderno, tomando en consideración que la sociedad mexicana vivía en 1970 condiciones diferentes a las de 1931”<sup>102</sup>.

Si bien es cierto que en este ordenamiento se introdujo un título relativo al Derecho Procesal del Trabajo, en materia de ofrecimiento y valoración de pruebas se siguió dependiendo, supletoriamente, de otros ordenamientos, tal y como se señaló en sus artículos 6º y 17<sup>103</sup>, los que textualmente señalaron:

“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”.

“Artículo 17. A falta de disposición expresa en la Constitución, en esta Ley o en sus Reglamentos, o en los tratados a que se refiere el artículo 6º., se tomarán en consideración sus disposiciones que regulen casos semejantes, los principios generales que deriven de dichos ordenamientos, los principios generales del

---

<sup>101</sup> *Ibíd*em, p. 56.

<sup>102</sup> Bermúdez Cisneros, Miguel, *op. cit.*, p. 96.

<sup>103</sup> Diario Oficial de la Federación, Tomo CCXCIX, número 26, México, 1º de abril de 1970, [http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/lft/LFT\\_orig\\_01abr70\\_ima.pdf](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/lft/LFT_orig_01abr70_ima.pdf), extraído el 21 de agosto de 2016.

---

derecho, los principios generales de justicia social que deriven del artículo 123 de la Constitución, la jurisprudencia, la costumbre y la equidad”.

#### 1.4.7. Las reformas procesales de 1980

Reformas en las que se introdujeron nuevas instituciones laborales, dado que se modificaron los Títulos Catorce, Quince y Dieciséis, entre otros preceptos, que en conjunto establecieron las bases para un nuevo derecho procesal del trabajo.

Los puntos significativos de las modificaciones en comento, pueden ser los siguientes:

1. La obligación de la Juntas de Conciliación y Arbitraje de subsanar de oficio las irregularidades contenidas en las demandas de los trabajadores;
2. El hecho de determinar que el patrón tendrá la carga de la prueba cuando controvierta algunas circunstancias sobre la relación de trabajo, por ejemplo, el salario, la jornada de trabajo, la rescisión de la relación de trabajo, entre otras;
3. Se precisaron las consecuencias jurídicas si el patrón no hace del conocimiento del trabajador el aviso de rescisión.
4. Se creó un capítulo especial sobre el ofrecimiento, desahogo y admisión de pruebas.
5. Y por último se determinó que ya no se aplicaría de manera supletoria ningún otro ordenamiento ajeno en materia laboral procesal.

Al respecto de esta reforma procesal habrá que considerar lo señalado por el Maestro Alberto Trueba Urbina:

---

“La nueva reforma procesal del trabajo, vigente a partir del 1º de mayo de 1980, es demostración muy significativa de que el DERECHO DEL TRABAJO está en crisis y al mismo tiempo revela la seguridad de los altos funcionarios de la Federación, para enfrentarse a la realidad del desequilibrio que se contempla en las relaciones humanas, entre ricos y pobres o sea entre capitalistas y proletarios o entre obreros y patrones, así como en la impartición de la justicia del trabajo, porque todavía la cacareada justicia social no es una realidad sino una meta por alcanzar”<sup>104</sup>.

“El artículo 784 rompe el principio tradicional de que el que afirma tiene la obligación de probar, toda vez que el mencionado precepto dispone expresamente que la Junta podrá eximir de la carga de la prueba al trabajador, cuando por otros medios esté en posibilidad de llegar al conocimiento de los hechos, y para tal efecto requerirá a patrón para que exhiba los documentos, que, de acuerdo con las leyes, tiene la obligación legal de conservar en la empresa, bajo el apercibimiento de que de no presentarlos se presumirán ciertos los hechos alegados por el trabajador”<sup>105</sup>.

#### 1.4.8 Reformas abruptas de 2012 y 2016

¿Por qué las reformas legales y constitucionales llevadas a cabo en los años 2012 y 2016 se consideran abruptas? Para dar respuesta al anterior habrá que determinar en primer término lo que se considera como abrupto.

El término abrupto, según la Real Academia de la Lengua Española<sup>106</sup>, deriva del latín *abruptus*, *part. pas.* de *abrumpere*, romper. Implica un adjetivo: Dicho de un terreno: Escarpado, quebrado o de difícil acceso. O áspero, violento, rudo, destemplado.

---

<sup>104</sup> Trueba Urbina, Alberto y Trueba Barrera, Jorge, *Ley Federal del Trabajo de 1970, Reforma Procesal de 1980*, México, Porrúa, 1982, p. XXVI.

<sup>105</sup> *Ibíd*em, p. 934.

<sup>106</sup> Cfr. Diccionario de la lengua española, voz: abrupto, <http://dle.rae.es/?id=0BuJHDZ>., extraído el 21 de agosto de 2016.

---

En segundo, habrá que describir los antecedentes de las reformas a la Ley Federal del Trabajo que entraron en vigor el 1º de diciembre de 2012 y a la Constitución Federal, que fue fueron aprobadas por las Cámaras de Senadores y de Diputados, ésta última lo hizo el 4 de noviembre de 2016; por lo que se encuentra pendiente la aprobación de las legislaturas de las Entidades Federativas, a efecto de concluir con el procedimiento legislativo previsto en el artículo 72 de la citada constitución.

Por cuanto hace a las reformas a la Ley Federal del Trabajo, los antecedentes de las mismas son los siguientes:

1. La Ley Federal del Trabajo entró en vigor el 1º de abril de 1970, por lo que se abrogó la del 18 de agosto de 1931.

2. Hasta antes del 31 de noviembre de 2012, la Ley Federal del Trabajo sólo había sufrido 25 reformas.

3. "...en casi 15 años de seguimiento de la actividad legislativa, habían sido presentadas en las Cámaras de Diputados y de Senadores del Congreso de la Unión, más de 500 iniciativas para reformar, adicionar y derogar el contenido de alguna de las 1257 disposiciones de la Ley Federal del Trabajo"<sup>107</sup>.

4. La última reforma a la Ley Federal del Trabajo, antes de la que entró en vigor el 1º de diciembre de 2012, fue la publicada en el Diario Oficial de la Federación el 9 de abril de 2012, la que consistió únicamente en actualizar las denominaciones que hicieran referencia a las secretarías de estado y al Gobierno

---

<sup>107</sup> Avante Juárez, Rafael Adrián, *Apuntes para conocer la Reforma a la Ley Federal del Trabajo, Reforma laboral, derecho del trabajo y justicia social en México*, México, Secretaría de Gobernación, 2013, pp. 21 y 22.

---

del Distrito Federal que hubiesen cambiado de denominación a fin de que fueran acordes con la misma<sup>108</sup>.

5. Como se desprende del contenido de la reforma citada en el numeral anterior, la misma no tuvo consecuencias ni para el trabajo ni mucho menos para el Derecho del Trabajo; así la última reforma significativa fue la publicada en el Diario Oficial de la Federación el 17 de enero de 2006, a través de la cual se reformó y adicionó el artículo 74 de la Ley Federal del Trabajo, con lo que se implementaron los llamados fines de semana largos<sup>109</sup>.

6. Con los datos antes señalados se tiene que, en más de 6 años anteriores al año de 2012, no se tuvo una reforma significativa a la Ley Federal del Trabajo, es decir en todo el periodo de gobierno del Presidente de la República Felipe de Jesús Calderón Hinojosa.

7. El 9 de agosto de 2012 se publicó en el Diario Oficial de la Federación la reforma que se llevó a cabo al artículo 71 de la Constitución Federal, a través de la cual se facultó al Presidente de la República para presentar, al momento del inicio de la apertura de cada periodo ordinario de sesiones, para que pueda presentar hasta dos iniciativas para lo que se denominó trámite preferente o en su caso para determinar cómo preferentes aquéllas que se hubieren presentado en periodos anteriores, cuando estuvieren pendientes de dictaminarse<sup>110</sup>.

---

<sup>108</sup> Cfr. Cámara de Diputados, LXII Legislatura, *Ley Federal del Trabajo, datos generales de sus reformas*, México, Dirección General de Servicios de Documentación, Información y Análisis, 2013, p. 19

<sup>109</sup> *Ibidem*, pp. 18 y 19.

<sup>110</sup> De acuerdo con el Reglamento de la Cámara de Diputados, el trámite de la reforma preferente, cada iniciativa debería ser discutida y votada por el Pleno de la Cámara de origen, es decir donde se presentó la iniciativa, en un plazo que no podía exceder los treinta días naturales o si la iniciativa estuviera en trámite, sería la primera en ser discutida y votada en la siguiente sesión del pleno. Asimismo, si se presenta el caso, de que el proyecto de ley o decreto fuera aprobado o modificado por la Cámara de origen, se debe enviar inmediatamente a la Cámara revisora, para que se discuta y vote en el mismo plazo (Marco Jurídico y Normatividad Interna del Congreso General y de sus Cámaras, *Reglamento de la Cámara de Diputados*,



---

“Con esta reforma, se reconoce un tratamiento especial en el proceso, no en la sustancia, que deberían recibir las iniciativas que eventualmente presentara el Poder Ejecutivo al Congreso de la Unión. En efecto, se incorporó al texto constitucional la posibilidad de avanzar en la construcción de la agenda legislativa permitiendo presentar temas que, desde su punto de vista, fueran prioritarios dado su relevancia, trascendencia y urgencia”<sup>111</sup>.

8. En tales condiciones el 1º de septiembre de 2012, el Presidente de la República, Felipe de Jesús Calderón Hinojosa, presentó ante la Cámara de Diputados una iniciativa con carácter preferente para reformar, adicionar y derogar la Ley Federal del Trabajo.

“Como resultado de las reuniones de la Comisión de Trabajo llevadas a cabo los días 13 (fecha de la instalación de la Comisión de Trabajo), 19, 24, 26, 27 y 28 de septiembre, se elaboró un proyecto de dictamen, el cual fue discutido y votado aquella sesión maratónica que se llevó a cabo el mismo 28 de septiembre de 2012... Este dictamen fue aprobado en lo general con 351 votos a favor; 128 en contra y 10 abstenciones; y una vez analizados y votados los artículos reservados se envió a la Cámara de Senadores, en su carácter de revisora”<sup>112</sup>.

“En la sesión ordinaria de la Cámara de Senadores, celebrada el martes 2 de octubre de 2012, se informó de la recepción de la minuta de la Cámara de Diputados con proyecto de decreto por el que se reforman, adicionan y deroga diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, y en esa fecha, se turnó a las Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social, y a la correspondiente de

---

[http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/Reg\\_Diputados\\_141116.pdf](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/Reg_Diputados_141116.pdf), extraído el 22 de agosto de 2016).

<sup>111</sup> Avante Juárez, Rafael Adrián, *op. cit.*, p. 22.

<sup>112</sup> *Ibíd.*, p. 23 y 24.

---

Estudios Legislativos... las Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social y de Estudios Legislativos, elaboraron el Dictamen del proyecto de Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo. Dicho Dictamen propuso, en lo general, la aprobación del texto de la reforma laboral en los términos que fue enviado por los Diputados, pero incorporaba ocho artículos (1 adición y 7 modificaciones) ... El 23 de octubre de 2012 se llevó a cabo la Sesión Ordinaria de la Cámara de Senadores, en la cual se discutió y aprobó en lo general la minuta con proyecto de decreto de reforma laboral. Fueron 100 votos a favor y 28 en contra.”<sup>113</sup>.

“El 30 de octubre de 2012, fue recibida en la Cámara de Diputados la minuta, y fue turnado el expediente a la Comisión de Trabajo y Previsión Social, para su respectivo análisis y dictamen...

.... Posteriormente, en la sesión del 8 de noviembre, los diputados se avocaron a la discusión y votación del dictamen de reforma laboral, aprobándolo con 361 votos en pro y 128 en contra, y acordó devolverlo a la Cámara de Senadores...

... Asimismo, en votación nominal, por 361 votos a favor y 129 en contra, se autorizó a la Cámara de Senadores para que expidiera, en su caso, el acuerdo necesario a efecto de enviar al Ejecutivo Federal las modificaciones aceptadas por ambas Cámaras y se procediera a publicar lo conducente en el Diario Oficial de la Federación. Con base en lo anterior, y una vez tramitada la recepción de esta nueva minuta, en la sesión del 13 de noviembre de 2012, la Cámara de Senadores aprobó con 99 votos en pro y 28 en contra, las modificaciones hechas por la Cámara de Diputados a los artículos 371 y 373...

---

<sup>113</sup> *Ibidem*, p. 24 y 25.

... Como consecuencia, las Cámaras del Congreso General acordaron, con fundamento en el artículo 72, inciso e), de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, remitir al Poder Ejecutivo Federal el texto del Decreto que reforma, adiciona y deroga diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo”<sup>114</sup>.

8. Así el 30 de noviembre de 2012, se publicó en el Diario Oficial de la Federación el Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo en los siguientes términos:

<p>“Se reforman:</p>	<p>los artículos 2o; 3o; 4o, fracción I, inciso a); 5o, fracción VII; 25, fracciones I, II y IV; 28; 35; 43, primer párrafo, y fracción II; 47, fracciones II, VIII, y segundo, tercer y cuarto párrafos; 48; 50, fracción III; 51, fracción II; 56; 97, fracción IV; 103 Bis; 110, fracciones V y VII; 121, fracción II; 132, fracciones XVI, XVII, XVIII y XXVI; 133, primer párrafo y fracciones I y V; 134, fracción II; la denominación del Capítulo III Bis del Título Cuarto, para quedar como “De la Productividad, Formación y Capacitación de los Trabajadores”; 153-A; 153-B; 153-C; 153-D; 153-E; 153-F; 153-G; 153-H; 153-I; 153-J; 153-K; 153-L; 153-N; 153-Q; 153-S; 153-U; 153-V, primer párrafo; 154, primer párrafo; 157; 159; 168; 170, fracciones</p>
----------------------	---

<sup>114</sup> *Ibíd.*, pp. 25 y 26.

---

	<p>II y IV; 173; 174; 175; 176; 279, primer párrafo; 280; 282; 283, fracciones II y actuales IV, V, VI y VII; 284, fracción III; 285; 311, actual segundo párrafo; 333; 336; 337, fracción II; 353-A, fracción II; 353-S; 366, fracción III y último párrafo; 371, fracciones IX y XIII; 373; 427, fracción VI; 429, fracciones I y III; 430; 435, fracciones I y II; 439; 476; 490, fracción I; 502; 503, fracciones I, II, III y IV; 504, fracción V; 512-A; 512-B, párrafos primero y segundo; 512-C, primer párrafo; 512-D, primer párrafo; 512-F, primer párrafo; 513, primer párrafo; 514; 515; 521, fracción I; 523, fracción V; 527, fracciones I y II, numeral 2; 529, fracciones II, III y V; 532, fracción IV; 533; la denominación del Capítulo IV del Título Once, para quedar como “Del Servicio Nacional del Empleo”; 537; 538; 539, fracciones I, incisos b), c), d), e), f) y h), II, incisos a), d) y f), III, incisos b), c), d) y h); 539-A, primer y tercer párrafos; 539-B; 541, fracción VI; 546, fracciones II y V; 552, fracción IV; 555, fracción III; 556, fracción II; 560, fracción III; 604; 605, segundo párrafo; 606, primer párrafo; 607; 610, primer párrafo y actuales</p>
--	---

---

	<p>fracciones IV y V; 612; 614, primer párrafo y fracción I; 615, primer párrafo y fracciones II, III, IV, VI y VII; 617, primer párrafo y fracción VII; 618, fracción II; 619, fracciones I y II; 620, fracciones I, II, inciso a), párrafo tercero, y III; 624; 625, primer párrafo; 626, actuales fracciones II, III y IV; 627, actuales fracciones II, III y IV; 628, fracciones II, III, IV y V; 629; 630; 631; 632; 634; 637, fracciones I y II; 642, actual fracción IV; 643, fracciones I, III y IV; 644, primer párrafo y fracciones I y II; 645, actual fracción IV; 646; 648; 664, primer párrafo; 685, primer párrafo; 688; la denominación del Capítulo II del Título Catorce, para quedar como “De la Capacidad, Personalidad y Legitimación”; 689; 691; 692, fracciones II y IV; 693; 698, segundo párrafo; 700, fracción II, incisos a), b) y c); 701; 705, fracciones I, II y III; 711; 724; 727; 729, primer párrafo y fracción II; 731, fracción I; 734; 737; 739, segundo párrafo; 740; 742, fracción XI; 743, fracciones II y IV; 753; 763; 772; 773; 776, fracción VIII; 783; 784, fracciones V, VI, VIII, IX y XIV; 785; 786; 790, fracción III; 793; 802, segundo párrafo;</p>
--	--

---

	<p>804, fracción IV y último párrafo; 808; 813, fracciones I, II, y IV; 814; 815, fracciones II, IV, VI y VII; 816; 817; 823; 824; 825, fracciones III y IV; 828; 839; 840, fracciones III, IV y VI; 841; 850; 853; 856, primer párrafo; 857, fracción II; 861, primer párrafo y fracciones II, III y IV; 863; 873; 875, primer y segundo párrafos; 876, fracciones I, II y V; 878, fracciones I, II, V, VII y VIII; 879, primer párrafo; 880, primer párrafo y fracciones II y IV; 883; 884, fracciones I, II, III y actual IV; 885, el primer párrafo; 886; 888, primer párrafo y fracción I; 891; 939; 940; 945, primer párrafo; 947, fracción IV; 949; 960; 962; 965, fracción II y último párrafo; 966, fracción II; 968; apartado A, fracciones I y III, y apartado B, fracciones I, II y III; 969, fracciones I y III; 970; 977, primer párrafo; 979, primer párrafo; 985, primer párrafo; 987; 991, primer párrafo; 992; 993; 994; 995; 996; 997; 998; 999; 1000; 1001; 1002; 1003, segundo párrafo; 1004, fracciones I, II y III; 1005, primer párrafo y 1006.</p>
Se adicionan:	los artículos 3o. Bis; 15-A; 15-B; 15-C; 15-D; 22 Bis; 28-A, 28-B; 39-A; 39-B; 39-C; 39-D; 39-E; 39-F; 42, con una

---

	<p>fracción VIII; 42 Bis; 43, con una fracción V; 47, con una fracción XIV Bis y un penúltimo párrafo; 51, con una fracción IX, pasando la actual fracción IX a ser fracción X; 56 Bis; 83, con un segundo párrafo, pasando el anterior segundo párrafo a ser tercero; 101, con un segundo párrafo; 121, con un segundo párrafo a la fracción IV; 127, con una fracción IV Bis; 132, con las fracciones XVI Bis; XIX Bis, XXIII Bis; XXVI Bis y XXVII Bis; 133, con las fracciones XII, XIII, XIV y XV; 135, con una fracción XI; 153-F Bis; 170, con una fracción II Bis; 175 Bis; 279, con un último párrafo; 279 Bis; 279 Ter; 283, con las fracciones IV, IX, X, XI, XII y XIII; 311, con un segundo párrafo, pasando el anterior segundo párrafo a ser tercero; un Capítulo XIII Bis denominado “De los Trabajos en Minas”, al Título Sexto, que comprende los artículos 343-A, 343-B, 343-C, 343-D y 343-E; 357, con un segundo párrafo; 364 Bis, 365 Bis, 377, con un último párrafo; 391 Bis; 424 Bis; 427, con una fracción VII; 429, con una fracción IV; 432, con un tercer párrafo; 475 Bis; 504, con un último párrafo a la</p>
--	--

---

	<p>fracción V; 512-D Bis; 512-D Ter; 512-G; 525 Bis; 527, fracción I, con un numeral 22; 530 Bis; 533 Bis; 539, con las fracciones V y VI; 539-A, con un párrafo cuarto, pasando el anterior párrafo cuarto a ser quinto; 541, con una fracción VI Bis; 605, con un tercer y cuarto párrafos; 605 Bis; 610, con una fracción II, recorriéndose las subsecuentes; 617, con las fracciones VIII y IX, pasando la actual fracción VIII a ser X; 618, con una fracción VIII, pasando la actual fracción VIII a ser IX; 623, con un primer párrafo, pasando el anterior primer párrafo a ser segundo; 626, con una fracción II, recorriéndose las subsecuentes; 627, con una fracción III, recorriéndose las subsecuentes; 627-A; 627-B; 627-C; 641-A; 642, con las fracciones IV, V y VI, pasando las actuales fracciones IV y V a ser VII y VIII; 643, con una fracción V, pasando la actual fracción V a ser VI; 645, con una fracción II, recorriéndose las subsecuentes, y un inciso d) a la actual fracción IV; 690, con un segundo párrafo; 739, con un tercer y cuarto párrafos; 771, con un segundo párrafo; 774 Bis; 784, con un último párrafo;</p>
--	---



---

	<p>815, con las fracciones X y XI; 826 Bis; una Sección Novena, denominada “De los Elementos Aportados por los Avances de la Ciencia”, al Capítulo XII, del Título Catorce, que comprende los artículos 836-A, 836-B, 836-C y 836-D; 884, con una fracción IV; pasando la actual IV a ser V; 885, con un segundo párrafo; una Sección Primera, al Capítulo XVIII del Título Catorce, denominada “Conflictos Individuales de Seguridad Social”, que comprende los artículos 899-A al 899-G; 985, con una fracción III; 995 Bis; 1004-A; 1004-B y 1004-C</p>
Se derogan:	<p>Los artículos 153-O; 153-P; 153-R; 153-V, cuarto párrafo; 395, segundo párrafo; 512-D, segundo y tercer párrafos; 523, fracción IX; 525; 539, fracción III, incisos a) y e); los Capítulos X y XI del Título Once, que comprenden los artículos 591 al 603; 614, fracción V; 616, fracción II; 700, fracción I; 765; el Capítulo XVI del Título Catorce, que comprende los artículos 865 al 869; 876, fracción IV; 875, primer párrafo,</p>

	inciso c); 877; 882; 991, segundo párrafo; 1004, último párrafo...” <sup>115</sup> .
--	--

Fuente: Elaboración propia con información de la fuente citada en el texto del cuadro.

Con los datos antes referidos, se pueden llegar a las siguientes conclusiones:

1. Se hicieron 363 modificaciones a la Ley Federal del Trabajo; se reformaron 226 artículos, se introdujeron 57 nuevas disposiciones; se adicionaron 43 artículos y se derogaron 37 preceptos en forma total o parcial<sup>116</sup>.
2. Desde que se presentó la iniciativa preferente (1º de septiembre de 2012), a la fecha de la publicación en el Diario Oficial de la Federación (30 de noviembre de 2012), trascurrieron sólo 91 días naturales.
3. En el periodo de gobierno comprendido de 2006 a 2012, antes de la reforma publicada el 30 de noviembre de 2012, sólo se reformó la Ley Federal del Trabajo en dos ocasiones, no obstante que se presentaron más de 500 iniciativas para reformarla en los últimos 15 años.
4. Entonces, si abrupto se entiende como un adjetivo para designar algo que es violento o destemplado, podemos afirmar que la forma en cómo se llevó a cabo el procedimiento legislativo para reformar la Ley Federal del Trabajo fue de esa forma, es decir, abrupto. Se afirma lo anterior por el número de modificaciones que se implementaron; por la trascendencia jurídica y social de las mismas debido a que muchas de ellas trastocaron

<sup>115</sup> Cámara de Diputados, Información Parlamentaria, Leyes Federales vigentes, [http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/lft/LFT\\_ref26\\_30nov12.pdf](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/lft/LFT_ref26_30nov12.pdf), extraído el 22 de agosto de 2016.

<sup>116</sup> Cfr. Avante Juárez, Rafael Adrián, *op. cit.*, p. 19.

---

muchos principios en los que estaban sustentados muchos derechos laborales; y por el tiempo que se tomaron para llevarlas a cabo.

Por cuanto a hace a la reforma Constitucional en materia laboral relativa a la desaparición de las juntas de conciliación y arbitraje, de igual forma, habrá que tomar en consideración algunos antecedentes y otros datos para determinar si fue abrupta, como se afirma, o no; a saber:

1. "... el primer antecedente de la creación de los tribunales del trabajo se encuentran en un proyecto de ley presentado el 17 de septiembre de 1913 a la Cámara de Diputados y que tenía por objeto reformar las fracciones VII y XII, del artículo 75 y 309 del Código de Comercio"<sup>117</sup>.

2. Las denominadas leyes preconstituciones posteriores a los años de iniciada la Revolución, son las siguientes:

- Ley de Trabajo promulgada en Veracruz por el General Candido Aguilar, de 19 de octubre de 1914, en la que se ordenó la creación de las Juntas de Administración Civil, que tenían por objeto recibir las quejas de patronos y obreros y en su caso dirimir las diferencias surgidas entre ellos.
- El Decreto número 45 expedido por Agustín Millán, gobernador interino del Estado de Veracruz, publicado en la Gaceta Oficial el 14 de diciembre de 1915, que en esencia siguió los mismos lineamientos expuestos en relación a las Juntas de Administración Civil de Cándido Aguilar.

---

<sup>117</sup> Remolina Roqueñi, Felipe, *Evolución de las Instituciones y del Derecho del Trabajo en México*, México, Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, 1976, pp. 37-38.

- 
- El Proyecto de Ley del Salario Mínimo y de las Juntas de Avenencia elaborado por la Sección de Legislación Social integrada por José Natividad Macías, Luis Manuel Rojas y coordinado por el ingeniero Félix Palavicini, publicado en el periódico El Pueblo el 28 de enero de 1915, constituye un antecedente directo de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.
  - La Ley de 14 de mayo de 1915 contenida en el Decreto número 59, promulgada por el General Salvador Alvarado, que se caracterizó por haber creado el Consejo de Conciliación y el Tribunal de Arbitraje, y constituye el primer antecedente de los organismos tripartitos, pues se reglamentaba la integración y funcionamiento de los tribunales del trabajo en el Estado de Yucatán con representantes de trabajadores, patronos y gobierno.
  - Ley del Trabajo del Estado de Yucatán, de 11 de diciembre de 1915, expedida por el propio Salvador Alvarado, en la que se creaban tribunales industriales que tenían la obligación de impartir justicia inmediata y oportuna, sin la lentitud desesperante de los juicios ordinarios.
  - Ley del Trabajo de Manuel Aguirre Berlanga, Gobernador de Jalisco, publicada el 1º de enero de 1916, en la que se ordenó la creación de las Juntas Municipales, Mineras, Agrícolas e Industriales de otro género, integradas por especialidades con 3 propietarios y 3 suplentes por cada sector, designados por un año<sup>118</sup>.

4. En la fracción XX de la Constitución de 1917, se ordenó lo siguiente:

---

<sup>118</sup> Cfr. Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal, *Manual Administrativo de Organización y Procedimientos*, México, JLCyADF, 2011, pp. 5-8.

---

“Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo, se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patronos, y uno del Gobierno”<sup>119</sup>.

5. Debido a que el Congreso de la Unión derivado de las disposiciones del citado artículo 123, no tuvo la facultad para legislar en materia laboral, razón por la cual se expidieron diversos ordenamientos y resoluciones para organizar a las citadas Juntas de Conciliación y Arbitraje, tales como:

- La Ley Carranza, promulgada el 27 de noviembre de 1917, que ordenó la constitución de las Juntas de Conciliación y Arbitraje en el Distrito Federal y Territorios Federales e instauró un procedimiento para resolver conflictos laborales.
- La Suprema Corte de Justicia de la Nación en la ejecutoria sobre el asunto planteado por Guillermo Cabrera, pronunciada el 18 de marzo de 1918, negó que las Juntas en cita, tuvieran jurisdicción para resolver conflictos laborales dado que el sentido que el legislador quiso darles era más bien mediador.
- En una nueva reflexión, la misma Suprema Corte de Justicia, al resolver el amparo en revisión promovido por La Corona S.A., el 1º de febrero de 1924, estableció que las Juntas de Conciliación no se les debía considerar como tribunales especiales y además que gozaban de la competencia necesaria para resolver tanto conflictos colectivos como individuales de trabajo<sup>120</sup>.

---

<sup>119</sup> Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, *op. cit.*, extraído el 21 de agosto de 2016.

<sup>120</sup> Cfr. Buen Lozano, Néstor de, “*Procuración de Justicia Laboral*”, *Relaciones Laborales en el Siglo XXI*, México, Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, 2000, pp. 251 y 252.

- 
- El 22 de septiembre de 1927, vía el decreto correspondiente, se ordenó la constitución de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje<sup>121</sup>.
  - “El Reglamento Calles, de 9 de marzo de 1926, dio a las juntas un procedimiento de clara tendencia civil que se repitió en la LFT del 18 de agosto de 1931, en clara violación del espíritu tutelar en favor de los trabajadores de la ley laboral, fórmula que repitió la LFT del 1 de mayo de 1970, con algunas reglas moderadoras tomadas de la jurisprudencia de la Corte”<sup>122</sup>.

6. El 4 de enero de 1980, se publicó en el Diario Oficial de la Federación lo que se ha conocido como la reforma procesal de la Ley Federal del Trabajo, ya que introdujo, entre otras cosas, un título exclusivo para regular el Derecho Procesal del Trabajo y además que ya no se aplicarían otros ordenamientos de manera supletoria, razón por la cual las Juntas de Conciliación y Arbitraje contarían con un ordenamiento procesal laboral propio. Asimismo, en dicha reforma se reiteró la integración tripartita de las Juntas de Conciliación y Arbitraje: un representante del gobierno, un representante de los trabajadores y un representante de los patrones.

7. Como se ha señalado en líneas anteriores, el 30 de noviembre de 2012, se publicó la penúltima reforma a la Ley Federal del Trabajo, en la que, entre otros temas trascendentes, se ordenó la implementación del servicio profesional de carrera obligatorios tanto para la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje como para las Locales de Conciliación y Arbitraje, así como un lapso para cumplir con tal disposición.

---

<sup>121</sup> Cfr. Remolina Roqueñi, Felipe, *op. cit.*, p. 37.

<sup>122</sup> Buen Lozano, Néstor de, *op. cit.*, p. 252.

---

Así debe considerarse el contenido de los artículos 525 Bis y Sexto Transitorio de la Ley Federal del Trabajo, los cuales, respectivamente, de manera textual señalan:

“Artículo 525 Bis. Las Juntas Federal y Locales de Conciliación y Arbitraje establecerán, con sujeción a las disposiciones presupuestales aplicables, un Servicio Profesional de Carrera para el ingreso, promoción, permanencia, evaluación de desempeño, separación y retiro de sus servidores públicos”.

“Sexto. Las Juntas Federal y Locales de Conciliación y Arbitraje deberán adoptar el servicio profesional de carrera a que se refiere el artículo 525-Bis de la Ley, acorde a su régimen jurídico a partir del día primero del mes de enero del año 2014”.

8. La justificación de tal modificación se puede encontrar en el contenido de la iniciativa preferente, que al respecto señaló:

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

“37. Profesionalizar al personal jurídico de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, a los representantes ante las mismas y a los litigantes en materia laboral,

---

a efecto de reducir el riesgo de que una de las partes en el proceso (generalmente el trabajador), sea deficientemente representada en juicio...”<sup>123</sup>.

9. Asimismo se justificó tal reforma desde la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, cuando su subsecretario Rafael Adrián Avante, refirió:

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

- Establecer el servicio profesional de carrera especial para el ingreso, promoción, permanencia, evaluación del desempeño, separación y retiro de los servidores públicos de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, y la profesionalización del personal jurídico de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, a los representantes ante las mismas y a los litigantes en materia laboral...”<sup>124</sup>.

10. El 28 de abril de 2016, el presidente de la República Enrique Peña Nieto, envió a la Cámara de Senadores la iniciativa para reformar diversas disposiciones constitucionales en lo que se ha denominado justicia labora; y en la misma se expuso que:

“...La justicia laboral presenta problemas en su funcionamiento porque sus instituciones y procesos fueron creados en una condición histórica que contrasta abismalmente con la que actualmente se vive...

---

<sup>123</sup> Cámara de Diputados, Gaceta Parlamentaria, año XV, número 3613, de 28 de septiembre de 2012, <http://gaceta.diputados.gob.mx/>, extraído el 23 de agosto de 2016.

<sup>124</sup> Avante Juárez, Rafael Adrián, *op. cit.*, p. 62.



---

Esta iniciativa está dirigida a acabar con todo espacio susceptible de prohiar inercias, vicios y prácticas que durante el desarrollo de un conflicto laboral dan lugar a la incertidumbre jurídica.

Se debe eliminar todo elemento que convierta a la justicia laboral en lenta, costosa, de difícil acceso y cuestionable, así como combatir la parcialidad, simulación, discrecionalidad y opacidad.

Para la consecución plena de estos objetivos, deben romperse paradigmas que constituyan obstáculos o desviaciones. Es indispensable actualizar nuestras leyes y hacerlas acordes a la realidad laboral nacional e internacional, así como transformar instituciones y construir nuevas políticas públicas integrales y consensadas, con base en los principios de legalidad, imparcialidad, equidad, transparencia, eficacia, certeza, independencia, objetividad, profesionalismo, publicidad, confiabilidad y autonomía. Esta modernización contribuye a asegurar la protección de los derechos fundamentales de los trabajadores, especialmente en escenarios de crisis...

Por ello, esta iniciativa propone una reforma de fondo al derecho procesal del trabajo, a partir de tres premisas fundamentales:

1) Se propone que la justicia laboral sea impartida en lo sucesivo por órganos del Poder Judicial Federal o de los poderes judiciales locales, según corresponda.

2) Se propone replantear la función conciliatoria, de manera que constituya una instancia prejudicial a la cual los trabajadores y patrones deberán acudir. 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 con personalidad jurídica y patrimonio propios, además de que contarán con plena autonomía técnica, operativa, presupuestaria, de decisión y de gestión; mismos que serán organismos descentralizados. Destaca que la iniciativa delinea el nuevo procedimiento que se deberá observar en la instancia conciliatoria de manera que resulte eficaz para las partes. Para tal efecto se propone que esta etapa procesal conste de una sola audiencia obligatoria con fecha y hora debidamente fijadas de manera expedita y que las subsecuentes audiencias de conciliación sólo se realicen con el acuerdo de las partes el tiempo que de común acuerdo determinen...

... Por las razones expuestas, el Ejecutivo Federal a mi cargo, en ejercicio de la facultad que me confiere el artículo 71, fracción I de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, somete a la consideración de esa Soberanía la siguiente Iniciativa de DECRETO POR EL QUE SE REFORMAN Y ADICIONAN DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA CONSTITUCIÓN POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, EN MATERIA DE JUSTICIA LABORAL ARTÍCULO ÚNICO.- Se REFORMAN el inciso a) en sus párrafos primero, tercero y cuarto de la fracción III y el inciso d) de la fracción V del artículo 107; las fracciones XVIII, XIX, XX, XXI, el inciso b) de la fracción XXVII ; y se ADICIONAN la fracción XXII bis y el inciso c) de la fracción XXXI del Apartado A del segundo párrafo del artículo 123, y se suprime el actual segundo párrafo de la fracción XXXI del Apartado A del segundo párrafo del artículo 123, todos de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, para quedar como sigue:...

Artículo 123....

... XX La resolución de las diferencias o los conflictos entre trabajadores y patrones estará a cargo de los juzgados o 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 juzgados o 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.

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 o, durante los recesos de ésta, de la Comisión Permanente, dentro del improrrogable plazo de treinta días. Si la Cámara de Senadores no resolviera 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 fuera 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 podrán 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”<sup>125</sup>.

11. Como se señaló en párrafos anteriores, el 4 de noviembre de 2016, la Cámara de Diputados avaló la iniciativa para reformar y adicionar diversas disposiciones del artículo 123 de la Constitución Federal<sup>126</sup>. Pero, se reitera, no ha sido publicada en el Diario Oficial de la Federación, en virtud que falta la aprobación de la mayoría de las legislaturas de las Entidades Federativas.

La iniciativa de reforma, en este tema que nos ocupa, no tuvo grandes modificaciones después de haber sido discutida y aprobada por las Cámaras del Congreso de la Unión, sólo una adición al párrafo tercero de la fracción XX del artículo 123, la que consistió en:

“...La ley establecerá las reglas para que los convenios laborales adquieran condición de cosa juzgada, así como para su ejecución”<sup>127</sup>.

12. Para emitir algunas conclusiones sobre la reforma constitucional en comento, habrá que tomar en consideración la situación presupuestal del Poder Judicial de la Federación, dado que la implementación de todo un nuevo sistema de impartición de justicia laboral implica un gasto considerable.

Así se muestra el comparativo de lo que recibió el Poder Judicial de la Federación en el Presupuesto de Egresos para el Ejercicio Fiscal 2016 y lo que recibirá para el ejercicio del año 2017:

---

<sup>125</sup> Justicia cotidiana, *Iniciativa de reforma constitucional en materia de justicia laboral*, [https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/87471/JUSTICIA\\_LABORAL\\_\\_CONSTITUCIONA\\_L\\_.pdf](https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/87471/JUSTICIA_LABORAL__CONSTITUCIONA_L_.pdf), extraído el 23 de agosto de 2016.

<sup>126</sup> Cámara de Diputados, *op. cit.*, extraído el 16 de noviembre de 2016.

<sup>127</sup> *Ídem*.

Presupuesto 2016 <sup>128</sup>	Presupuesto 2017 <sup>129</sup>
\$63,616,316,565	\$75,477,231,563
Diferencia	\$11,860,914,998

Fuente: Elaboración propia con información de las fuentes citadas en el texto del cuadro.

13. Otro dato que habrá que tomar en consideración es el que concierne al número de juicios laborales individuales tramitados ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. Según el presidente de tal junta señaló que, a octubre de 2015, los juicios individuales tramitados antes esa instancia ascendieron a 425 mil 503, de los cuales 174 mil 520 se encuentra en trámite; 69 mil 720 en dictamen; 44 mil 456 en amparo, 92 mil 456 en laudo y 44 mil 351 en ejecución<sup>130</sup>.

Con base en los elementos antes citados, se puede concluir lo siguiente:

1. La creación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, como órganos jurisdiccionales en materia laboral se dieron formalmente a raíz de la expedición de la Constitución de 1917, dado que fueron establecidas en su artículo 123.
2. La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje fue creada el 22 de septiembre de 1927.

<sup>128</sup> Cfr. Cámara de Diputados del Honorable Congreso de la Unión, *Información Parlamentaria*, [http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/PEF\\_2016.pdf](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/PEF_2016.pdf), extraído el 25 de agosto de 2016.

<sup>129</sup> Secretaría de Hacienda y Crédito Público, *Proyecto de Decreto del Presupuesto de Egresos 2017*, [http://ppef.hacienda.gob.mx/work/models/PPEF2017/paquete/egresos/Proyecto\\_Decreto.pdf](http://ppef.hacienda.gob.mx/work/models/PPEF2017/paquete/egresos/Proyecto_Decreto.pdf), extraído el 25 de agosto de 2016.

<sup>130</sup> El Financiero, *JFCA arrastra rezago de 7 mil demandas laborales previas a reforma laboral*, <http://www.elfinanciero.com.mx/economia/jfca-arrastra-rezago-de-mil-demandas-laborales-previas-a-reforma-laboral.html>, extraído el 7 de noviembre de 2016.

- 
3. Entonces el sistema de impartición de justicia laboral a través de Juntas de Conciliación y Arbitraje, conformadas de materia tripartita, a la fecha cumplió 99 años.
  4. El modelo de conformación o constitución de dichas juntas no ha cambiado en lo absoluto desde que se organizaron formalmente, es decir estarían conformadas por un representante del gobierno, que siempre sería el presidente, un representante de los trabajadores y un representante de los patrones.
  5. En cuanto al personal operativo de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, a raíz de la reforma de noviembre de 2012, se ordenó la implementación de un Servicio Profesional de Carrera para el ingreso, promoción, permanencia, evaluación de desempeño, separación y retiro de sus servidores públicos.
  6. Lo anterior implicaría que dicho personal operativo ya no sería cambiado, removido o separado de su respectivo puesto y actividades con el cambio del correspondiente gobierno. Situación que sucede no sólo a nivel federal, sino que se da con mayor incidencia a nivel de las Entidades Federativas. Con lo cual se estaría dando verdadera certeza y celeridad al procedimiento, en virtud de que quien en realidad los lleva a cabo contaría con experiencia previa.
  7. Con la reforma aprobada por las Cámaras del Congreso del Unión el 4 de noviembre de 2016, se ordenó la modificación total de la fracción XX del artículo 123 de la Constitución, a través de la cual se determinó la desaparición de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, para darle paso a los juzgados laborales dependientes tanto del Poder Judicial de la Federación como de los Poderes Judiciales de las Entidades Federativas.

- 
8. Asimismo, se ordenó la creación de la instancia conciliatoria, por lo que las partes antes de acudir a los juzgados deberán acudir a dicha instancia, la cual recayó en un organismo público descentralizado que operarían a nivel federal y local.
  9. Luego, la reforma constitucional en comento, sí puede considerarse como abrupta, dado que se cambió de paradigma en cuanto a la administración de justicia laboral, rompiéndose con un esquema que se tenía desde 1917. Lo anterior no significa que se considere buena o mala la actuación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, sino que se debe de tomar en consideración que hace apenas 4 años se ordenó instituir un sistema que consolidaría el papel de tales organismos al implementar un Servicio Civil de Carrera. Sin embargo, al ordenar la desaparición de dichas juntas y traspasar la resolución de conflictos al Poder Judicial, implicaría que tal sistema no prosperó y será muy complicado que todo el personal que labora ahí actualmente, pase a los nuevos juzgados laborales que van a crearse.
  10. Otro punto a tomar en consideración es el consistente en la carga de trabajo que tendrán los denominados tribunales laborales, en virtud del rezago existente en la tramitación de los expedientes ante la Juntas de Conciliación y Arbitraje, el cual sólo podrá remediarse con la creación de un buen número de tribunales laborales, sin embargo, como se ha señalado en líneas anteriores, el presupuesto para el Poder Judicial de la Federación, que podrá ejercer para el 2017, no contempla un aumento sustancial. Con lo cual, por lógica consecuencia, al no haber recursos económicos necesarios, no habrá personal ni instalaciones necesarias para desahogar los juicios que vendrán en puerta. Con base en todos los elementos antes descritos podemos determinar que la reforma



---

constitucional en materia laboral de 2016 sí puede considerarse como abrupta, violenta o destemplada.

Por otra parte, se describirán las instituciones más trascendentes que se implementaron con la reforma legal a la Ley Federal del Trabajo, llevadas a cabo el 30 de noviembre de 2012. Los temas que se abordarán serán los siguientes:

- Nuevos sistemas de contratación
  - Subcontratación
  - Contratación a prueba
  - Capacitación inicial
  - Tiempo indeterminado para labores discontinuas

Por cuanto hace a la subcontratación o outsourcing se reguló en el artículo 15 A de la Ley Federal del Trabajo, el que de manera textual señala:

“Artículo 15-A. El trabajo en régimen de subcontratación es aquel por medio del cual un patrón denominado contratista ejecuta obras o presta servicios con sus trabajadores bajo su dependencia, a favor de un contratante, persona física o moral, la cual fija las tareas del contratista y lo supervisa en el desarrollo de los servicios o la ejecución de las obras contratadas.

Este tipo de trabajo, deberá cumplir con las siguientes condiciones:

a) No podrá abarcar la totalidad de las actividades, iguales o similares en su totalidad, que se desarrollen en el centro de trabajo.

b) Deberá justificarse por su carácter especializado.

---

c) No podrá comprender tareas iguales o similares a las que realizan el resto de los trabajadores al servicio del contratante.

De no cumplirse con todas estas condiciones, el contratante se considerará patrón para todos los efectos de esta Ley, incluyendo las obligaciones en materia de seguridad social”.

El outsourcing es “cuando una organización transfiere la propiedad de un proceso de negocio a un suplidor. Se basa en el desprendimiento de alguna actividad, que no forme parte de las habilidades principales de una organización hacia un tercero especializado, por ejemplo, la administración de nóminas.

En ese sentido la empresa acude con un prestador de servicios de personal para operar una actividad que anteriormente se realizaba dentro de la compañía, es decir, contrata un servicio o producto final sin que tenga responsabilidad alguna en la administración o manejo de la prestación del servicio, la cual actual con plena autonomía y de manera independiente”<sup>131</sup>.

En un sentido más crítico Carlos de Buen Unna al respecto refiere:

“...Mientras que la intermediación es siempre un acto ilícito de simulación que genera la responsabilidad solidaria entre el intermediario y el verdadero patrón, la figura de la subcontratación reconoce que el verdadero contratista puede realizar una actividad legítima, que agrega valor a la producción de bienes y servicios, legitimación que se materializa, sobre todo, a través de la especialización del trabajo (que nada tiene que ver con la sofisticación del mismo)”<sup>132</sup>.

---

<sup>131</sup> Colegio de Contadores de México, *Causa y efecto de la Reforma Laboral en el outsourcing*, Boletín de Investigación de la Comisión de Desarrollo Seguridad Social Sur, número 2, mayo 2013, p.3.

<sup>132</sup> Buen Unna, Carlos de, *Análisis de la Ley Federal del Trabajo*, México, Themis, 2013, pp. 50 y 51.

---

En tanto la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha sentado criterio al respecto en la Tesis Aislada con número 2a. LXXXIV/2015, cuyo rubro y texto advierten:

“SUBCONTRATACIÓN LABORAL. EL ARTÍCULO 15-A DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO NO VIOLA EL PRINCIPIO DE SEGURIDAD JURÍDICA. El señalado precepto, al definir el régimen de subcontratación como aquel por medio del cual un patrón denominado contratista ejecuta obras o presta servicios con sus trabajadores bajo su dependencia, a favor de un contratante, persona física o moral, la cual fija las tareas del contratista y lo supervisa en el desarrollo de los servicios o la ejecución de las obras contratadas, no viola el principio de seguridad jurídica por el hecho de que se otorgue al patrón contratante la facultad de fijar las tareas del contratista y supervisar ese trabajo. Lo anterior, en virtud de que el legislador no elimina de la esfera jurídica del contratista el derecho de supervisar y asignar las tareas a sus empleados, pues las seguirá teniendo conforme a la relación laboral que rige entre él y sus trabajadores, ni está defraudando expectativas legítimas que a aquél se le hubiesen creado (derecho que previamente había adquirido); sólo se trata de una medida legislativa razonable, emitida y regulada, principalmente, en beneficio y protección de los derechos de los trabajadores”<sup>133</sup>.

De tal suerte, que una práctica tan nociva para el trabajo y sobre todo para los trabajadores, quedó instituida en el marco legal laboral mexicano. Tal vez en otras latitudes del planeta se justifique o incluso se requiera esta institución. Sin embargo, no se puede decir lo mismo para el entorno mexicano, el cual está lleno de simulaciones y parcialidades para beneficiar a la supuesta productividad y

---

<sup>133</sup> Tesis: 2a. LXXXIV/2015, *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*, Décima Época, Libro 21, agosto de 2015, Tomo I, página: 1201.

---

competitividad. En conclusión, esta nefasta institución debe prohibirse de pleno derecho y e incluso perseguirse penalmente por simular relaciones laborales.

Otras modalidades de contratación fueron las se establecieron en el artículo 35 de la Ley Federal del Trabajo, cuyo texto advierte:

“Artículo 35. 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”.

Del precepto anterior se desprende entonces lo que se ha denominado contrato a prueba, el que se estableció en el artículo 39-A, en los siguientes términos:

“Artículo 39-A. En las relaciones de trabajo por tiempo indeterminado o cuando excedan de ciento ochenta días, podrá establecerse un periodo a prueba, el cual no podrá exceder de treinta días, con el único fin de verificar que el trabajador cumple con los requisitos y conocimientos necesarios para desarrollar el trabajo que se solicita.

El periodo de prueba a que se refiere el párrafo anterior, podrá extenderse hasta ciento ochenta días, sólo cuando se trate de trabajadores para puestos de dirección, gerenciales y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento de carácter general o para desempeñar labores técnicas o profesionales especializadas.

Durante el período de prueba el trabajador disfrutará del salario, la garantía de la seguridad social y de las prestaciones de la categoría o puesto que

---

desempeñe. Al término del periodo de prueba, de no acreditar el trabajador que satisfice los requisitos y conocimientos necesarios para desarrollar las labores, a juicio del patrón, tomando en cuenta la opinión de la Comisión Mixta de Productividad, Capacitación y Adiestramiento en los términos de esta Ley, así como la naturaleza de la categoría o puesto, se dará por terminada la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón”.

Otra institución que se mantenía al margen de la ley, pero que subsistía en la realidad cotidiana de las relaciones de trabajo es el contrato a prueba o de 30 días; y al igual que la subcontratación se legalizó al incluirlo como una nueva forma de contratación.

De la lectura de tal precepto, se desprende que la finalidad del contrato a prueba es verificar que el trabajador reúna los requisitos y conocimientos necesarios para prestar el trabajo por el que se le contrató y algo grave y contradictorio se presenta cuando se estableció que si dicho trabajador no acredita contar con tales requisitos y conocimientos podrá ser despedido justificadamente por el empleador o patrón, siempre y cuando el centro de trabajo no cuente con más de 50 trabajadores, de lo contrario deberá tomar en cuenta la opinión de la Comisión Mixta de Productividad, Capacitación y Adiestramiento.

Entonces, no se estableció bajo qué parámetros, estándares, evaluaciones u otros medios podrá acreditar el trabajador que cumple con los requisitos y conocimientos necesarios para mantenerse en el trabajo; con lo cual se le deja en completo estado de indefensión y a la postre se le deja al criterio del patrón si el trabajador cumple o no con la carga que se le impuso.

Por último, cabe mencionar que esta forma de contratación, así como la de capacitación inicial, rompen con el principio de estabilidad laboral, que había

---

sustento de las relaciones laborales en México, en detrimento de la situación jurídica del trabajador.

En relación con el contrato o relación de trabajo para capacitación inicial, quedó regulado en el artículo 39-B de la citada ley, el cual ordena:

“Artículo 39-B. Se entiende por relación de trabajo para capacitación inicial, aquella por virtud de la cual un trabajador se obliga a prestar sus servicios subordinados, bajo la dirección y mando del patrón, con el fin de que adquiera los conocimientos o habilidades necesarios para la actividad para la que vaya a ser contratado.

La vigencia de la relación de trabajo a que se refiere el párrafo anterior, tendrá una duración máxima de tres meses o en su caso, hasta de seis meses sólo cuando se trate de trabajadores para puestos de dirección, gerenciales y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento de carácter general o para desempeñar labores que requieran conocimientos profesionales especializados. Durante ese tiempo el trabajador disfrutará del salario, la garantía de la seguridad social y de las prestaciones de la categoría o puesto que desempeñe. Al término de la capacitación inicial, de no acreditar competencia el trabajador, a juicio del patrón, tomando en cuenta la opinión de la Comisión Mixta de Productividad, Capacitación y Adiestramiento en los términos de esta Ley, así como a la naturaleza de la categoría o puesto, se dará por terminada la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón”.

La diferencia entre el contrato a prueba y el de capacitación, se presenta en el sentido de que en éste último es el patrón quien se obliga a proporcionar los requisitos y conocimientos necesarios para que el trabajador, concluido el plazo para el cual se le contrató, pueda seguir laborando; salvo que no acredite la competencia para el trabajo.

---

Este precepto también es muy desafortunado dado que, al igual que el anterior, no establece a qué competencias se refiere, ni bajo que parámetros, estándares, evaluaciones u otros medios se podrán medir dichas competencias. Situación que puede llegar a vulnerar los derechos mínimos con que debería contar el trabajador.

Por cuanto hace al contrato por tiempo discontinuo, quedó plasmado en el artículo 39-F de la Ley Federal del Trabajo, el cual de manera textual refiere:

“Artículo 39-F. Las relaciones de trabajo por tiempo indeterminado serán continuas por regla general, pero podrán pactarse para labores discontinuas cuando los servicios requeridos sean para labores fijas y periódicas de carácter discontinuo, en los casos de actividades de temporada o que no exijan la prestación de servicios toda la semana, el mes o el año.

Los trabajadores que presten servicios bajo esta modalidad tienen los mismos derechos y obligaciones que los trabajadores por tiempo indeterminado, en proporción al tiempo trabajado en cada periodo”.

Con esta nueva modalidad se estableció una especie de suspensión de la relación laboral mientras no haya actividades de temporada o que no se requiera el trabajo toda la semana, el mes o el año. De esta forma se da certidumbre a los trabajadores que laboren bajo esta modalidad, dado que se les reconocerá el derecho de regresar a su empleo, en virtud de que es una especie de relación por tiempo indeterminado y además se les reconocerán todos los derechos que la propia establece.

- Nuevo esquema para el pago de salarios caídos

Uno de los fundamentos para darle vida al principio de estabilidad en el empleo, que se analizará más adelante, era sancionar severamente al patrón si despedía injustificadamente a un trabajador. Si bien es cierto que una de esas sanciones se estableció en el artículo 123, fracción XXI de la Constitución Federal, con el pago de 90 días, también lo es que la sanción más determinante era el pago de los salarios caídos, determinados desde la fecha del despido hasta que se cumplimentase el laudo correspondiente, tal y como que establecía el artículo 48 de Ley Federal del Trabajo.

Sin embargo, el precepto antes citado fue objeto de una reforma que mutiló el citado principio y que implica un perjuicio para los derechos de los trabajadores que hubiesen obtenido un laudo favorable, pero también, si se analiza con detenimiento, también representa un perjuicio para el propio patrón, el cual sabedor que podrá despedir al trabajador sin una sanción fuerte, estará tentado a contratar y despedir personal, sin embargo este hecho implicará, necesariamente, una disminución sustancial en su proceso productivo.

El artículo en cita, al respecto de la cuantificación de los salarios caídos, quedó como sigue:

“...Si en el juicio correspondiente no comprueba el patrón la causa de la rescisión, el trabajador tendrá derecho, además, cualquiera que hubiese sido la acción intentada, a que se le paguen los salarios vencidos computados desde la fecha del despido hasta por un período máximo de doce meses, en términos de lo preceptuado en la última parte del párrafo anterior.

Si al término del plazo señalado en el párrafo anterior no ha concluido el procedimiento o no se ha dado cumplimiento al laudo, se pagarán también al



---

trabajador los intereses que se generen sobre el importe de quince meses de salario, a razón del dos por ciento mensual, capitalizable al momento del pago. Lo dispuesto en este párrafo no será aplicable para el pago de otro tipo de indemnizaciones o prestaciones...”.

De esta forma, los salarios caídos como tales quedaron reducidos a sólo doce meses; y se introdujo un nuevo concepto de pago: intereses capitalizables que tendrán como base el importe de quince meses de salario percibido por el trabajador y pagaderos al dos por ciento mensual, siempre y cuando no se haya cumplimentado el laudo.

Y de la simple lectura, se entendería entonces que un trabajador tendría derecho al pago de salarios caídos hasta por 12 meses, contados a partir de la fecha del despido; y para el indebido caso que no cumplimentara el laudo, se tendría derecho al pago del 2% de intereses capitalizables mensualmente, con base en el monto que resulte de 15 meses de salario percibido por el operario.

Pero llama la atención el término “capitalizar”, el cual se entiende como “toda acción orientada a aumentar el capital de una entidad, es decir incrementar el valor de la misma. Y la capitalización es el proceso a través del cual se consigue dicho objetivo”<sup>134</sup>.

Entonces podría entenderse que el interés capitalizable del 2% implicaría que se abonarán mensualmente a la base que se desprendería de la cantidad que se desprendiéndose de 15 meses de salario. Sin embargo, lo anterior, no sería de esa forma, otra vez en perjuicio del trabajador, pues el Pleno en Materia del Trabajo del Primer Circuito, en la Tesis número PC.I.L. J/21 L, determinó lo contrario; y a mayor abundamiento se transcribe su texto y rubro:

---

<sup>134</sup> <http://definicion.mx/capitalizacion/>, voz capitalizar, extraído el 18 de noviembre de 2016.

---

“INTERESES GENERADOS CONFORME AL ARTÍCULO 48, TERCER PÁRRAFO, DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. FORMA DE CUANTIFICARLOS. El precepto citado determina que el trabajador tendrá derecho a la reinstalación en el trabajo que desempeñaba o a la indemnización con el importe de 3 meses de salario, así como al pago de salarios caídos computados desde la fecha del despido hasta por un periodo máximo de 12 meses y, además, si al concluir ese término no se ha dictado el laudo o no se le ha dado cumplimiento, se pagarán también los intereses sobre el importe de 15 meses de salario, a razón del 2% mensual, capitalizable al momento de su pago. Ahora bien, de la interpretación correlacionada del artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo y de la exposición de motivos que originó su reforma publicada en el Diario Oficial de la Federación el 30 de noviembre de 2012, se concluye que lo considerado por el legislador tuvo dos motivos: 1) Evitar que los juicios laborales se prolonguen artificialmente con el fin de obtener una mayor condena por concepto de salarios caídos; y, 2) Impedir la eventual quiebra de las fuentes de trabajo, con perjuicio incluso para otros trabajadores, lo que generaría un gran desempleo y, por ello, indirectamente incidiría en otros problemas para la economía nacional; en tales condiciones, al cuantificar los aludidos intereses, no debe aplicarse el interés capitalizable utilizado en operaciones mercantiles, pues ello daría lugar a que mes con mes se capitalizaran los intereses, lo que desde luego sería contrario al propósito de conservar las fuentes de empleo; en consecuencia, la cuantificación del 2% mensual debe aplicarse por una sola ocasión al momento de llevarse a cabo el pago, esto es, obteniendo el importe de 15 meses de salario, que es la base del cálculo porcentual, a la cantidad resultante se le aplicará el porcentaje indicado, y el monto obtenido será el importe que deberá pagar mensualmente el patrón al trabajador”<sup>135</sup>.

---

<sup>135</sup> Tesis: PC.I.L. J/21 L, *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*, Décima Época, Libro 33, agosto de 2016, Tomo III, página: 1911.

---

Como si se hubiera adelantado en el tiempo, Carlos de Buen Unna, en el año de 2013 afirmó:

“...b) La expresión capitalizable al momento del pago, no puede significar otra cosa que los intereses no se integrarán al capital sino hasta que se cubra la deuda o lo que es lo mismo, que no habrá tal capitalización. El engaño es evidente, pues se hace creer que la capitalización de intereses compensará de alguna manera la prolongación de los juicios después de un año, en que el patrón tendría que pagar algunos intereses adicionales por cada mes que transcurra, lo que en definitiva no ocurrirá, al menos si se interpreta literalmente esta disposición”.

En tal sentido, se puede afirmar que la reforma al artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo, en relación a la cuantificación de los salarios caídos, mermó de manera considerable el principio de la estabilidad en el empleo en perjuicio de la clase trabajadora, pues no sólo se redujo el pago de los salarios caídos a tan solo doce meses, sino que también se le privó del derecho de ganar alguna cantidad extra por concepto de intereses.

Aunado a lo anterior la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, avaló tal reforma a través de la Tesis: 2a./J. 28/2016, sin tomar en consideración el principio *pro persona*, ni muchos el principio de progresividad de los derechos humanos. El rubro y texto de la tesis en comento, es del tenor siguiente:

“SALARIOS CAÍDOS. LA REFORMA AL ARTÍCULO 48, PÁRRAFO SEGUNDO, DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, DE 30 DE NOVIEMBRE DE 2012, NO TRANSGREDE EL PRINCIPIO DE PROGRESIVIDAD NI ES VIOLATORIA DE DERECHOS HUMANOS. De la interpretación armónica de los

---

artículos 1o. y 123, apartado A, fracción XXII, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, de los Tratados Internacionales en materia de derechos humanos de los cuales el Estado Mexicano forma parte, y de los precedentes sustentados por esta Segunda Sala del Máximo Tribunal del país sobre el principio de progresividad, se concluye que la reforma al artículo 48, párrafo segundo, de la Ley Federal del Trabajo, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 30 de noviembre de 2012, al limitar a 12 meses máximo el pago de salarios vencidos en casos de despido injustificado en un juicio laboral, no transgrede el principio de progresividad que tutela el citado artículo 1o. constitucional, ni es violatorio de derechos humanos, porque no desconoce un derecho anteriormente establecido, ni suprime la sanción constitucional que impone a los patrones la obligación de indemnizar a los trabajadores separados injustificadamente de la fuente de empleo, sino que sólo regula en forma distinta cómo habrá de calcularse dicha indemnización, con los objetivos siguientes: a) Evitar que los juicios laborales se prolonguen artificialmente con el fin de obtener una mayor condena por concepto de salarios caídos y b) Impedir la eventual quiebra de las fuentes de trabajo, con perjuicio incluso para otros trabajadores, lo que generaría un gran desempleo, y por ello, indirectamente incide en otros problemas para la economía nacional. Máxime que el legislador federal si bien limitó a 12 meses como máximo el pago de salarios vencidos, lo cierto es que también contempló la obligación de pagar intereses sobre el importe de 15 meses de salario, a razón del 2% mensual, capitalizable al momento del pago, e incluso desarrolló otros mecanismos para que los juicios laborales no se demoraran injustificadamente, tales como la imposición de sanciones a las partes o a los servidores públicos que actúen con la finalidad de prolongar, dilatar y obstaculizar la sustanciación o resolución de un juicio laboral”<sup>136</sup>.

- Productividad, capacitación y adiestramiento

---

<sup>136</sup> Tesis: 2a./J. 28/2016, *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*, Décima Época, Libro 28, marzo de 2016, Tomo II, página: 1264.

---

Respecto a este punto, se reformó el artículo 153-E de la Ley Federal del Trabajo para establecer que:

“Artículo 153-E. En las empresas que tengan más de 50 trabajadores se constituirán Comisiones Mixtas de Capacitación, Adiestramiento y Productividad, integradas por igual número de representantes de los trabajadores y de los patrones, y serán las encargadas de:

I. Vigilar, instrumentar, operar y mejorar los sistemas y los programas de capacitación y adiestramiento;

II. Proponer los cambios necesarios en la maquinaria, los equipos, la organización del trabajo y las relaciones laborales, de conformidad con las mejores prácticas tecnológicas y organizativas que incrementen la productividad en función de su grado de desarrollo actual;

III. Proponer las medidas acordadas por el Comité Nacional y los Comités Estatales de Productividad a que se refieren los artículos 153-K y 153-Q, con el propósito de impulsar la capacitación, medir y elevar la productividad, así como garantizar el reparto equitativo de sus beneficios;

IV. Vigilar el cumplimiento de los acuerdos de productividad; y

V. Resolver las objeciones que, en su caso, presenten los trabajadores con motivo de la distribución de los beneficios de la productividad.

Para el caso de las micro y pequeñas empresas, que son aquellas que cuentan con hasta 50 trabajadores, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y la

Secretaría de Economía estarán obligadas a incentivar su productividad mediante la dotación de los programas a que se refiere el artículo 153-J, así como la capacitación relacionada con los mismos. Para tal efecto, con el apoyo de las instituciones académicas relacionadas con los temas de los programas referidos, convocarán en razón de su rama, sector, entidad federativa o región a los micro y pequeños empresarios, a los trabajadores y sindicatos que laboran en dichas empresas”.

Al respecto habrá que tomar en consideración parte de los resultados de la Encuesta Nacional sobre Productividad y Competitividad de las Micro, Pequeñas y Medianas Empresas (ENAPROCE) 2015 del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), en la que se determinó que el 97.6% son microempresas y concentran el 75.4% del personal ocupado total. Le siguen las empresas pequeñas, que son un 2% y tienen el 13.5% del personal ocupado. Las medianas representan 0.4% de las unidades económicas y tienen poco más del 11% de los ocupados<sup>137</sup>.

#### Número de empresas por tamaño y personal ocupado

Tamaño	Empresas		Personal ocupado
	Número	Participación (%)	Participación (%)
Micro	3,952,422	97.6	75.4
Pequeña	79367	2.0	13.5
Mediana	16754	0.4	11.1
Total	4048543	100.0	100.0

<sup>137</sup> Instituto Nacional de Estadística y Geografía, Boletín de Prensa número 285/16, 13 de julio de 2016, [http://www.inegi.org.mx/saladeprensa/boletines/2016/especiales/especiales2016\\_07\\_02.pdf](http://www.inegi.org.mx/saladeprensa/boletines/2016/especiales/especiales2016_07_02.pdf)., extraído el 18 de noviembre de 2016.

Fuente: Instituto Nacional de Estadística y Geografía, Boletín de Prensa número 285/16 de 13 de julio de 2016.

Luego, si se toma en consideración que el 97.6% de las unidades económicas, son micro empresas, las cuales conforme el artículo 3º de la Ley para el Desarrollo de la Competitividad de la Micro, Pequeña y Mediana Empresa, son aquellas que no tienen más de diez trabajadores, entonces la disposición en comento y todas sus implicaciones sólo se va a aplicar al 0.4 de las unidades económicas, que corresponde a las medianas empresas.

- La audiencia que era trifásica, es decir que sus etapas se desarrollaban en una sola audiencia, sin causa justificada fue dividida en dos partes, con lo cual el procedimiento, que bajo el principio de economía procesal debía ser ágil, de ninguna manera ya no lo es.

El artículo 873 de la Ley Federal del Trabajo fue reformado a través del Decreto publicado el 30 de noviembre de 2012, y por su trascendencia se hace alude al siguiente comparativo:

Texto antes de la reforma	Texto reformado
<p>“Artículo 873. El Pleno o la Junta Especial, dentro de las veinticuatro horas siguientes, contadas a partir del momento en que reciba el escrito de demanda, dictará acuerdo, en el que señalará día y hora para la celebración de la audiencia de conciliación, demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas, que deberá efectuarse dentro de los quince días siguientes al en que se haya recibido el escrito de demanda. En el mismo acuerdo se ordenará se notifique personalmente a las partes, con diez días de anticipación a la audiencia cuando menos, entregando al demandado copia cotejada de la demanda, y ordenando se notifique a las partes con el apercibimiento al demandado de tenerlo por inconforme con todo arreglo, por contestada la demanda en sentido afirmativo, y por perdido</p>	<p>“Artículo 873. La Junta, dentro de las veinticuatro horas siguientes, contadas a partir del momento en que reciba el escrito de demanda, dictará acuerdo, en el que señalará día y hora para la celebración de la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, que deberá efectuarse dentro de los quince días siguientes a aquél en que se haya recibido el escrito de demanda. Dicho acuerdo se notificará personalmente a las partes, con diez días de anticipación a la audiencia cuando menos, entregando al demandado copia cotejada de la demanda y del acuerdo admisorio, apercibiéndolas de lo dispuesto en el artículo 879 de esta Ley.</p> <p>Cuando el actor sea el trabajador o sus beneficiarios, la Junta, en caso de que notare alguna irregularidad en el escrito de demanda o</p>

<p>el derecho de ofrecer pruebas, si no concurre a la audiencia.</p> <p>Quando el actor sea el trabajador o sus beneficiarios, la Junta, en caso de que notare alguna irregularidad en el escrito de demanda, o que estuviera ejercitando acciones contradictorias, al admitir la demanda le señalará los defectos u omisiones en que haya incurrido y lo prevendrá para que los subsane dentro de un término de tres días”.</p>	<p>que estuviere ejercitando acciones contradictorias o no hubiere precisado el salario base de la acción, en el acuerdo le señalará los defectos u omisiones en que haya incurrido y la prevendrá para que los subsane dentro de un término de tres días. Dicho acuerdo deberá notificarse personalmente al actor”.</p>
--	--

Fuente: Elaboración propia con información de las fuentes citadas previo al cuadro.

Como puede apreciarse, la reforma en comento, trastocó los principios de sencillez, economía procesal y concentración en perjuicio no sólo del trabajador sino del procedimiento como tal, debido a que con la separación o división de la audiencia única, en dos, sin que tuviera alguna razón práctica: una, sólo para el actor ratifique o modifique su demanda y para que el demandado conteste o reconvenga; y la otra únicamente para ofrecer y admitir pruebas; luego, por lógica consecuencia habrá un retraso para la solución final del juicio planteado.



---

## Capítulo II Los derechos humanos laborales

### 2.1 Los derechos humanos

- 2.1.1 Concepto
- 2.1.2 La dignidad humana
- 2.1.3 Fundamentación iusnaturalista
- 2.1.4 Fundamentación historicista
- 2.1.5 Fundamentación ética
- 2.1.6 Fundamentación consensualista

### 2.2 Generación de los humanos

- 2.2.1 Primera generación
- 2.2.2 Segunda generación
- 2.2.3 Tercera generación
- 2.2.4 Cuarta generación
- 2.2.5 Última generación

### 2.3 Los derechos humanos laborales

- 2.3.1 Concepto
- 2.3.2 Sistema universal especializado de los derechos humanos laborales
- 2.3.3 Los derechos humanos laborales en la jurisprudencia mexicana

---

## 2.1. Los derechos humanos

El término derechos humanos es de reciente creación, pues se profundiza en su estudio a partir de la conclusión de la Segunda Guerra Mundial y con base en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, consensuada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 10 de diciembre de 1948.

En México, el discurso de los derechos humanos se hizo más sensible, a raíz de las reformas a la Constitución Federal acaecidas en el año de 2011 así como con lo ordenado en la sentencia dictada por la Corte Interamericana de Derechos Humanos en el caso de Rosendo Radilla Pacheco, en la que se impusieron determinadas obligaciones al Estado Mexicano a efecto de transformar, difundir, proteger e incluso privilegiar su estudio.

### 2.1.1. Concepto

A continuación, se describirán algunos conceptos que se han esbozado en torno a los derechos humanos.

Robert Alexy, en su obra *Teoría de los Derechos Fundamentales*, llevó a cabo un estudio sobre la teoría de dichos derechos, la cual está enmarcada por un contexto científico y uno práctico; el primero se basa tanto en la teoría analítica del derecho como en la teoría analítica del derecho público alemán; y el segundo se cimienta en la Ley Fundamental de la República Federal de Alemania del 23 de marzo de 1949, en cuyo primer título se presenta un catálogo de derechos fundamentales, los cuales a decir de Carlos Bernal Pulido son "...derechos más importantes de los individuos, protegidos por la Constitución, y oponibles frente al Estado"<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> Cfr. Alexy Robert, *Teoría de los Derechos Fundamentales*, trad. Carlos Bernal Pulido, 2ª ed., Madrid, Centro de Estudios Políticos y Constitucionales, 2012, pp. XXVII y XXVIII.

---

Jorge Carpizo al citar a Héctor Gros, refiere “Los derechos humanos jamás se extinguirán, por ser consustanciales con la idea del hombre, subsistirán siempre ontológicamente y renacerán en la realidad de la existencia política, ya que la libertad jamás podrá ser eliminada, porque el hombre es, en esencia, su libertad”<sup>2</sup>.

Manuel Atienza, al respecto señala: “Los derechos humanos son en ocasiones auténticos derechos jurídicos, otras veces exigencias –derechos–morales, y otras suponen un tipo de pretensión que se sitúa a mitad de camino entre el Derecho y la moral, como ocurre cuando un texto internacional reconoce un derecho, pero sin habilitar ningún mecanismo que se pueda considerar jurídico para su protección”<sup>3</sup>.

Armando Hernández Cruz, refiere “Actualmente se considera que los derechos humanos son valores que deben orientar el contenido de la norma jurídica, toda vez que deben ser reconocidos por el Estado y deben establecerse en ordenamientos legales nacionales e internacionales para proteger al ser humano del poder público, además de garantizarlos por medio de procedimientos jurídicos eficaces”<sup>4</sup>.

En tanto la Doctora Lucerito Ludmina Flores Salgado en torno al concepto de los derechos ha señalado que:

“Los derechos humanos son inherentes a la naturaleza humana, sin ellos no se puede vivir como ser humano. Pueden ser definidos como el conjunto de derechos por los cuales se afirma la dignidad de la persona frente al Estado; es decir, son derechos públicos subjetivos que tienen como correlativa obligación las

---

<sup>2</sup> Carpizo, Jorge, *et. al.*, “El sistema nacional no-jurisdiccional de defensa de los derechos humanos en México: algunas preocupaciones”, México, UNAM, 2012, p. 3.

<sup>3</sup> Atienza, Manuel, *El sentido del Derecho*, España, Ariel, 2012, pp. 221 y 222.

<sup>4</sup> Hernández Cruz, Armando, *Los Derechos Económicos, Sociales, Culturales y Ambientales en el Nuevo Modelo Constitucional de Derechos Humanos en México*, México, CNDH, 2015, p. 18.

---

limitaciones, obligaciones o prestaciones que ha de observar el Estado en favor del individuo”<sup>5</sup>.

También se ha dicho que el término derechos humanos “se emplea para diferenciar una especie particular de derechos, aquellos que son inherentes al hombre y que en cada momento histórico, concretan las exigencias de la dignidad, la libertad y la igualdad humana, las cuales deben ser reconocidas positivamente por los ordenamientos jurídicos a nivel nacional e internacional”<sup>6</sup>.

De lo anterior puede concluirse que se entiende por derechos humanos todas aquellas prerrogativas o facultades con que cuenta el ser humano, que deben ser oponibles en contra de cualquier persona que los vulnere; y que le permitan vivir con dignidad.

### 2.1.2. Dignidad humana

“Al ser la dignidad un atributo inherente al hombre, corresponde a todos por igual, razón por la cual se dice que la persona, quienquiera que sea y sea cual sea su condición, tiene una dignidad que debe ser respetada, de modo que el respeto a la dignidad se extiende a todas y cada una de las personas humanas, pues la dignidad de la persona humana y solamente ella es el motivo verdadero del respeto al hombre”<sup>7</sup>.

En consideración con lo anterior, puede afirmarse que el fundamento más importante y valioso de los derechos humanos, y por ende de la persona, es la

---

<sup>5</sup> Flores Salgado, Lucerito Ludmila, *Temas actuales de los derechos humanos de última generación*, México, Piso 15 Editores, 2015, p. 18.

<sup>6</sup> Suprema Corte de Justicia de la Nación, *Derecho Humanos, parte general*, México, SCJN, 2013, p. 1.

<sup>7</sup> Suprema Corte de Justicia de la Nación, *Dignidad humana, derecho a la vida y derecho a la integridad personal*, México, SCJN, 2013, p. 4.

---

dignidad humana, razón por la cual se expondrán algunas consideraciones que se han vertido al respecto.

“Santo Tomas considera que la noción de dignidad humana está vinculada a la noción misma de persona. La noción de persona implica de suyo una gran dignidad, inviolable e inalienable... la dignidad que el hombre ha de ostentar en la ética y la política. Esa dignidad humana se basa en el ser personal del hombre... la persona no sólo es una sustancia; es decir, un ente perfecto y unitario de suyo, autónomo; con independencia y suficiencia ontológicas para ser. Es además sobre todo, de naturaleza espiritual: racional y volitivo; esto es, consciente y libre y, por lo mismo, responsable”<sup>8</sup>.

“La conceptualización de la persona humana fue enaltecida en el pensamiento de Emmanuel Kant, al reconocer a esta última una dignidad intrínseca, la cual exige respeto por uno mismo y en las relaciones de uno con todos los demás seres humanos. Cada persona, como ser moral (*homo noumenon*), sujeto de razón práctica, es un fin en sí misma, no pudiendo jamás ser tratada como un medio para los fines de otros”<sup>9</sup>.

Dada su importancia y relevancia, la dignidad humana ha sido objeto de interpretación y conceptualización por parte de la Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, a través de la Tesis Jurisprudencial número 1a./J. 37/2016, cuyo rubro y texto advierten:

**“DIGNIDAD HUMANA. CONSTITUYE UNA NORMA JURÍDICA QUE CONSAGRA UN DERECHO FUNDAMENTAL A FAVOR DE LAS PERSONAS Y NO UNA SIMPLE DECLARACIÓN ÉTICA.** La dignidad humana no se identifica ni

---

<sup>8</sup> Beuchot Mauricio, *Filosofía y derecho humanos*, 6ª ed., México, Siglo XXI Editores, 2008, pp. 50 y 53.

<sup>9</sup> Suprema Corte de Justicia de la Nación, *op. cit.*, supra nota 6, Capítulo II, pp. 2 y 3.

---

se confunde con un precepto meramente moral, sino que se proyecta en nuestro ordenamiento como un bien jurídico circunstancial al ser humano, merecedor de la más amplia protección jurídica, reconocido actualmente en los artículos 1o., último párrafo; 2o., apartado A, fracción II; 3o., fracción II, inciso c); y 25 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. En efecto, el Pleno de esta Suprema Corte ha sostenido que la dignidad humana funge como un principio jurídico que permea en todo el ordenamiento, pero también como un derecho fundamental que debe ser respetado en todo caso, cuya importancia resalta al ser la base y condición para el disfrute de los demás derechos y el desarrollo integral de la personalidad. Así las cosas, la dignidad humana no es una simple declaración ética, sino que se trata de una norma jurídica que consagra un derecho fundamental a favor de la persona y por el cual se establece el mandato constitucional a todas las autoridades, e incluso particulares, de respetar y proteger la dignidad de todo individuo, entendida ésta -en su núcleo más esencial- como el interés inherente a toda persona, por el mero hecho de serlo, a ser tratada como tal y no como un objeto, a no ser humillada, degradada, envilecida o cosificada”<sup>10</sup>.

Dado su más alto valor, jerarquía e importancia, la dignidad humana ha sido establecida de manera específica en diversos ordenamientos jurídicos, a saber:

1. La Ley Fundamental de la República Federal de Alemania, al establecer:  
“La dignidad humana es intangible. Respetarla y protegerla es obligación de todo poder público... El pueblo alemán, por ello reconoce los derechos humanos inviolables e inalienables como fundamento de toda comunidad humana, de la paz y de la justicia en el mundo”<sup>11</sup>.

---

<sup>10</sup> Tesis: 1a./J. 37/2016, *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*, Décima Época, Libro 33, agosto de 2016, Tomo II, página: 633.

<sup>11</sup> *Cfr.* Michelin, Dorando, *Dignidad humana en Kany y Habermas*, Revista Anual de la Unidad de Historiografía e Historia de las Ideas, Vol. 12, núm. 1, Mendoza, julio de 2010.

- 
2. En el Preámbulo de la Declaración Universal de los Derechos Humanos se señala que “todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos”<sup>12</sup>.
  3. En el artículo 1º de la Constitución Mexicana, en su segundo párrafo se establece lo siguiente: “...Las normas relativas a los derechos humanos se interpretarán de conformidad con esta Constitución y con los tratados internacionales de la materia favoreciendo en todo tiempo a las personas la protección más amplia”.
  4. En la Constitución Política de Colombia de 1991, en cuyo artículo 1º se advierte que: “Colombia es un Estado social de derecho, organizado en forma de República unitaria, descentralizada, con autonomía de sus entidades territoriales, democrática, participativa y pluralista, fundada en el respeto de la dignidad humana, en el trabajo y la solidaridad de las personas que la integran y en la prevalencia del interés general”.

Puede concluirse la importancia que ha tenido dignidad humana, tan es así que se le ha reconocido tanto desde la doctrina, la legislación e incluso la jurisprudencia, como el valor más alto y elemental con que cuenta el ser humano. Sólo restaría dar a conocer su trascendencia para que sea conocida y respetada por todos y cada uno de nosotros sin necesidad de un juicio de por medio.

### 2.1.3. Fundamentación iusnaturalista

La fundamentación iusnaturalista establece que los derechos humanos se fundan en el derecho natural; siendo que las normas que componen este derecho son anteriores y además superiores al derecho positivo.

---

<sup>12</sup> *Ídem.*

---

Esta corriente adopta dos ramas distintas:

1. Clásica, cuyos exponentes más sobresalientes son: a) Aristóteles, para quien el derecho está compuesto por dos partes: un derecho natural universal y un derecho positivo; y b) Santo Tomás de Aquino, quien en su obra *Summa Teológica* señaló que el derecho es sólo uno, compuesto por un elemento natural y uno positivo.
2. Racionalista, en la cual se encuentran teóricos como Locke, Rousseau, Hobbes, Groccio, entre otros. Para esta corriente la sociedad y el derecho nacen de un pacto; la naturaleza humana no puede concebirse en forma metafísica sino empirista; existe una separación entre moral y derecho; y el derecho puede dividirse entre el derecho natural y positivo<sup>13</sup>.

#### 2.1.4 Fundamentación historicista

Esta corriente nace en el siglo XIX y concibe a los derechos humanos como variables y relativos a las condiciones históricas y evolutivas correspondientes a cada sociedad.

Su objetivo principal fue la de tratar de hacer conciencia a los individuos del carácter histórico de los diferentes fenómenos sociales, y refiere que la idea de derechos humanos está sujeta al lugar y tiempo determinado.

De igual forma esta rama considera que los derechos humanos son producto, desde sus orígenes hasta la actualidad, en un proceso evolutivo que inicia con la positivación, la generalización y la internacionalización.

---

<sup>13</sup> Cfr. Hernández Cruz, Armando, *op. cit.*, pp. 20 y 21.



---

En relación a la positivación y su proceso, se logra pasar a los derechos humanos, como valores, a los derechos públicos subjetivos públicos, por medio esencialmente de constituciones y tratados<sup>14</sup>.

#### 2.1.5. Fundamentación ética

Para esta corriente el origen y fundamento de los derechos humanos de ninguna forma puede jurídico, sino que es anterior, dado que el derecho positivo no establece derechos humanos, siendo que sólo debe reconocerlos a través de determinadas normas jurídicas, las cuales los garantizarán a través de la obligatoriedad y en su caso por medio, también de la coercibilidad.

Debe comentarse que Eusebio Fernández al respecto refiere que los derechos humanos surgen como derechos morales, es decir como exigencias éticas y derechos que los seres humanos gozan por el simple hecho de ser personas y por consiguiente como un derecho igual a su reconocimiento, protección y garantía como obligaciones para el poder político y el derecho<sup>15</sup>.

#### 2.1.6. Fundamentación consensualista

Esta corriente se basa en el consenso alcanzado y se le atribuye a Norberto Bobbio quien al respecto señaló que el problema de los derechos humanos no es problema del fundamento, sino el de las garantías; pues el problema real es el fundamento el cual en cierto sentido ya se encuentra resuelto por lo que ya no se debe preocuparse por su solución.

Y por último, el autor en cita, concluye que el problema del fundamento de los derechos humanos está resuelto a través de la Declaración Universal de los

---

<sup>14</sup> *Ibidem*, pp. 21 y 22.

<sup>15</sup> *Ibidem*, pp. 22 y 23.

---

Derechos Humanos aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 10 de diciembre de 1948<sup>16</sup>.

## 2.2. Generación de los Derechos Humanos

Se ha comentado que los derechos humanos constituyen el sustento para que los seres humanos tengan una realización plena, pero es necesario señalar, de igual forma, que dichos derechos se encuentran en constante evolución, debido a que las circunstancias que los rodean también lo están.

“La sistematización de los derechos humanos en generaciones ha sido ampliamente usada por la doctrina internacional, influenciada por razones ideológicas y políticas características del periodo de guerra fría”<sup>17</sup>.

En tales condiciones se expondrán en orden cronológico las generaciones de derechos humanos que han aparecido. A los derechos de la primera generación se les llama derechos civiles y políticos; a los de la segunda, se conocen como derechos económicos, sociales, culturales y ambientales; a los de la tercera, se les conoce como derechos de solidaridad internacional; a los de la cuarta, que tienen que ver con “el derecho al desarrollo, al progreso, a la autodeterminación, a la paz, a un ambiente sano, a la libertad informática, a la identidad”<sup>18</sup>; y los de última generación, que “surgen como resultado de las necesidades humanas. Estas exigencias obligan a desarrollar nuevos derechos que garanticen el acceso universal a formas más avanzadas de ciudadanía y civilidad, de libertad y de calidad de vida...”<sup>19</sup>.

---

<sup>16</sup> *Ibidem*, p. 23

<sup>17</sup> Flores Salgado, Lucerito Ludmila, *op. cit.*, p. 27.

<sup>18</sup> *Ibidem*, p. 34.

<sup>19</sup> *Ibidem*, p. 34 y 35.

---

### 2.2.1. Primera generación

La primera generación de derechos humanos surgió a raíz de la revolución francesa del siglo XVIII; tal acontecimiento tuvo, esencialmente, dos consecuencias: a) la caída de la monarquía absoluta y b) los hombres hicieron conciencia de que era necesario gozar de determinados derechos y libertades.

Estos derechos que integran la primera generación, tienen por objeto reconocer a la persona por simple hecho de su existencia, así como considerarlos necesarios para su existencia y desarrollo. Los derechos que conforman esta generación son los siguientes:

- Derecho a la vida
- Derecho a la integridad física
- Derecho a la libertad personal
- Derecho a la igualdad y no discriminación
- Derecho a la seguridad jurídica
- Derecho a la libertad de tránsito y de residencia
- Derecho a la libertad de pensamiento y de religión
- Derecho a la libertad de opinión y de expresión
- Derecho a la libertad de reunión y de asociación
- Derecho a formar una familia
- Derecho de la personalidad
- Derecho a la inviolabilidad de la vida privada, de la familia, del domicilio y de la correspondencia
- Derecho activo y pasivo del voto<sup>20</sup>

---

<sup>20</sup> Suprema Corte de Justicia de la Nación, *op. cit.*, supra nota 6, Capítulo II, p. 54.

---

### 2.2.1. Segunda generación

La segunda generación de derechos humanos surgió a finales del siglo XIX y a principios del XX; y se integra por los llamados derechos sociales, económicos y culturales. Y que tienen por objeto obligar al Estado a que implemente las medidas necesarias para que los seres humanos puedan satisfacer sus necesidades materiales indispensables para poder vivir con dignidad.

Los derechos que integran esta generación son los siguientes:

- Derecho a la vivienda
- Derecho a la salud
- Derecho a la alimentación
- Derecho a la seguridad social
- Derecho al trabajo
- Derecho a formar sindicatos
- Derecho a la educación
- Derecho al acceso a la cultura<sup>21</sup>

### 2.2.3. Tercera generación

Esta tercera generación incluye derechos conocidos como de solidaridad internacional; surgieron en los años setenta del siglo pasado.

“Se caracterizan por haber sido creados con un carácter colectivo; por considerar a la vida en conjunto, concibiendo a la humanidad como un género, sin fronteras, razas o sistemas políticos, constituyen un llamado a la armonía de todos los pueblos”<sup>22</sup>.

---

<sup>21</sup> *Ibídem*, p. 55.

<sup>22</sup> Hernández Cruz, Armando, *op. cit.*, p. 31.

---

“Por tanto, son derechos que se atribuyen al hombre no sólo como individuo o como miembro de una clase social, sino, además como ente colectivo y se configuran en atención a las necesidades y a los problemas que actualmente tiene la humanidad, por lo que sólo pueden realizarse con base en la cooperación a nivel interno e internacional y, por tanto, exigen la concertación de esfuerzos de todos los actores sociales”<sup>23</sup>.

Estos derechos de solidaridad internacional, son los siguientes:

- Derecho a la paz
- Derecho a la libre autodeterminación de los pueblos
- Derecho al desarrollo
- Derecho a la identidad nacional y cultural
- Derecho al respeto y a la conservación de la diversidad cultural
- Derecho a la cooperación internacional y regional
- Derecho a un medio ambiente sano
- Derecho al equilibrio ecológico
- Derecho al patrimonio común de la humanidad<sup>24</sup>

#### 2.2.4 Cuarta generación

Señala la Doctora Lucerito Ludmina Flores Salgado que en los últimos decenios han surgido por parte de algunos sectores sociales, ubicados en diversos países, la necesidad de establecer lo que han denominado derecho al desarrollo, al progreso, a la autodeterminación, a la paz, a un ambiente sano, a la libertad informática, a la identidad<sup>25</sup>.

---

<sup>23</sup> Suprema Corte de Justicia de la Nación, *op. cit.*, supra nota 6, Capítulo II, p. 56.

<sup>24</sup> *Ídem*.

<sup>25</sup> Flores Salgado, Lucerito Ludmila, *op. cit.*, p. 34.

---

Por su parte Jesús Ortega Martínez ha señalado que los derechos humanos de la cuarta generación, comprenden el derecho a la plena y total integración de la familia humana; igualdad de derechos sin distinciones de nacionalidad, y el derecho a formar un Estado y derecho supranacionales<sup>26</sup>.

“A estos derechos se les llama de solidaridad o de los pueblos. Esta generación de derechos emergentes viene a responder a nuevas necesidades de la sociedad que no habían aparecido antes, en el contexto de la contaminación de las libertades antes los usos de algunas tecnologías y avances en las ciencias biomédicas”<sup>27</sup>.

“El fin último de esta nueva generación de derechos fundamentales obedecería a la necesidad de concebir a la humanidad como una sola familia; a la que todos sus miembros sumen esfuerzos para el bienestar global, sería el resultado del inevitable desenvolvimiento de la organización político social hacia formas cada vez mayores y complejas; y junto a ello, también el arribo hacia ordenamientos jurídicos correspondientes a esas nuevas formas”<sup>28</sup>.

“Una de las clasificaciones más acabadas de esta generación los divide en tres subgrupos:

a) Los derechos del hombre relativos a la protección del ecosistema, para garantizar la pervivencia futura de la vida humana en el planeta, y al patrimonio de la humanidad. Dentro de estos últimos destacan los derechos culturales y de autonomía de los pueblos indígenas. Se trata en algunos casos de derechos

---

<sup>26</sup> Cfr. Ortega Martínez, Jesús, *Sociedad de la Información y Derechos Humanos de la Cuarta Generación. Un desafío inmediato para el Derecho Constitucional*, p. 678, <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/4/1510/26.pdf>, extraído el 18 de noviembre de 2016.

<sup>27</sup> Flores Salgado, Lucerito Ludmila, *op. cit.*, p. 34.

<sup>28</sup> Ortega Martínez, Jesús, *op. cit.*, p. 678, extraído el 18 de noviembre de 2016.

---

encaminados a las generaciones futuras. Se incluyen sin embargo algunos derechos ya definidos en la anterior generación, como el derecho al medio ambiente.

b) Un segundo subgrupo de esta nueva generación de derechos corresponde a aquéllos relativos a un nuevo estatuto jurídico para la vida humana, a consecuencia de las nuevas condiciones de las tecnologías biomédicas. Dentro de ellos podemos ubicar el derecho a la vida, pero, al igual que en el caso anterior, se trata de un derecho que por los avances recientes de la ciencia es necesario redefinir.

c) El tercer subgrupo corresponde a los derechos derivados de las nuevas tecnologías de la comunicación y la información”<sup>29</sup>.

#### 2.2.5. Última generación

“Los derechos humanos de última generación surgen como resultado de las necesidades humanas. Estas exigencias obligan a desarrollar nuevos derechos que garanticen el acceso universal a formas más avanzadas de ciudadanía y civilidad, de libertad y de calidad de vida e incluyen, entre otros derechos: a la paz y a una justicia internacional; la limitación del derecho a la inmunidad diplomática para determinados delitos; el derecho a crear un tribunal internacional que actúe de oficio en los casos de genocidio y crímenes contra la humanidad; al desarrollo sostenible que permita preservar el medio ambiente natural; el derecho a un entorno multicultural que supere el concepto de tolerancia sexual; las nuevas formas de industrialización y métodos de trabajo, que entraría bajo la llamada flexibilización laboral; y la protección de los derechos de las personas incapacitadas”<sup>30</sup>.

---

<sup>29</sup> Flores Salgado, Lucerito Ludmila, *op. cit.*, p. 35.

<sup>30</sup> *Ibidem*, pp. 35 y 36.

---

Los derechos que pueden considerarse dentro de esta última generación son:

- La flexibilización laboral
- Transexualidad
- Derechos de los homosexuales
- Derechos reproductivos de la mujer
- El derecho a la información
- Los derechos humanos en el ciberespacio<sup>31</sup>.

### 2.3. Derechos humanos laborales

#### 2.3.1. Concepto

Como se ha advertido en párrafos anteriores, los derechos humanos, con base en la dignidad, constituyen las facultades y prerrogativas mínimas con que cuenta el ser humano para lograr una vida digna y plena; sin embargo, dada la trascendencia de lo que implica el trabajo para el ser humano, sobre todo en las actuales condiciones económicas en esta sociedad capitalista avanzada, ha sido necesario especificarlos y analizarlos, no obstante que algunos sólo sean de carácter programático y no exigibles ni justiciables.

De esta forma se tiene que los derechos humanos son: *“Aquellos derechos en material laboral consagrados en instrumentos internacionales de derechos humanos que reconocen universalmente como titular a la persona, respetando la dignidad humana y satisfaciendo las necesidades básicas en el mundo del trabajo”*<sup>32</sup>.

---

<sup>31</sup> *Ibidem*, pp. 36-40.

<sup>32</sup> Canessa Montejo, Miguel Francisco, *La protección internacional de los derechos humanos laborales*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2008, p. 23.



---

### 2.3.2. Sistema universal especializado de los derechos humanos laborales

En el caso concreto de los derechos humanos laborales cabe destacar que están dispersos en diversos instrumentos internacionales, no sólo en los convenios<sup>33</sup> firmados con la Organización Internacional del Trabajo. Pero también existen otros instrumentos internacionales que sin contar con una fuerza jurídica vinculatoria si cuentan con un aval moral que impone. A continuación, se describirán los instrumentos internacionales que contienen tales derechos.

El primero instrumento jurídico internacional que instituyó normas de carácter laboral fue la parte XIII del Tratado de Versalles de 28 de junio de 1919, en cuyo artículo 427, que corresponde a la Primera Sesión de la Conferencia Anual del Trabajo celebrada en Washington en octubre de 1919, que estatuyó como métodos y principios importantes y urgentes los siguientes:

“1º El principio director anunciado más arriba, que el trabajo no debe ser considerado como una mercancía o un artículo de comercio;

2º El derecho de asociación para todos los fines legales, tanto por los asalariados como por los patronos;

3º El pago a los trabajadores de un salario que les asegure un nivel de vida conveniente, tal como se comprende en su país;

4º La adopción de la jornada de ocho horas o de la semana de cuarenta y ocho horas como un fin que debe alcanzarse en todas las partes en que no haya sido logrado aún;

---

<sup>33</sup> “Los convenios y las recomendaciones son los instrumentos utilizados por la Conferencia Internacional del Trabajo para establecer normas internacionales del trabajo. La Conferencia también adopta otros tipos de textos, incluyendo las declaraciones...” en <http://www.ilo.org/public/spanish/bureau/leg/declarations.htm>, extraído el 10 de marzo de 2016.

---

5º La adopción de un descanso semanal de veinticuatro horas como mínimo que deberá comprender al domingo siempre que esto sea posible;

6º La supresión del trabajo de los niños y la obligación de imponer al trabajo de los jóvenes de ambos sexos las limitaciones necesarias para permitirles continuar su educación y asegurar su desarrollo físico;

7º El principio del salario igual, sin distinción de sexo, por un trabajo de valor igual;

8º Las reglas decretadas en cada país sobre las condiciones del trabajo, deberán asegurar un trato económico equitativo a todos los trabajadores que residan legalmente en el país;

9º Cada Estado deberá organizar un servicio de inspección, del que formarán parte las mujeres, a fin de asegurar la aplicación de las leyes y reglamentos para la protección de los trabajadores”<sup>34</sup>.

El siguiente documento es la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, que fue redactada entre el 29 de octubre y 29 de noviembre de 1919 en Washington, que consta de un preámbulo y 40 artículos. En dicho preámbulo se considera lo siguiente y que se hace mención por su trascendencia histórica, social y jurídica:

“Considerando que la paz universal y permanente sólo puede basarse en la justicia social;

---

<sup>34</sup> Cfr. Charis Gómez, Roberto, *Derecho Internacional del Trabajo*, 2ª ed., México, Porrúa, 2000, pp. 25-26.

---

Considerando que existen condiciones de trabajo que entrañan tal grado de injusticia, miseria y privaciones para gran número de seres humanos, que el descontento causado constituye una amenaza para la paz y armonía universales; y considerando que es urgente mejorar dichas condiciones, por ejemplo, en lo concerniente a reglamentación de las horas de trabajo, fijación de la duración máxima de la jornada y de la semana de trabajo, contratación de la mano de obra, lucha contra el desempleo, garantía de un salario vital adecuado, protección del trabajador contra las enfermedades, sean o no profesionales, y contra los accidentes del trabajo, protección de los niños, de los adolescentes y de las mujeres, pensiones de vejez y de invalidez, protección de los intereses de los trabajadores ocupados en el extranjero, reconocimiento del principio de salario igual por un trabajo de igual valor y del principio de libertad sindical, organización de la enseñanza profesional y técnica y otras medidas análogas;

Considerando que, si cualquier nación no adoptare un régimen de trabajo realmente humano, esta omisión constituiría un obstáculo a los esfuerzos de otras naciones que deseen mejorar la suerte de los trabajadores en sus propios países:

Las Altas Partes Contratantes, movidas por sentimientos de justicia y de humanidad y por el deseo de asegurar la paz permanente en el mundo, y a los efectos de alcanzar los objetivos expuestos en este preámbulo, convienen en la siguiente Constitución de la Organización Internacional del Trabajo”<sup>35</sup>.

---

<sup>35</sup> *Ibidem*, pp. 227.

---

Otro documento que contiene normas laborales es la Declaración de Filadelfia, que se dio con motivo de la vigésima sexta reunión de la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, que se llevó a cabo el 10 de mayo de 1944 en Filadelfia, y que en lo que interesa refiere:

“...La presente Declaración de los fines y objetivos de la Organización Internacional del Trabajo y de los principios que debieran inspirar la política de sus Miembros. I. La Conferencia reafirma los principios fundamentales sobre los cuales está basada la Organización y, en especial, los 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, constituye un peligro para la prosperidad de todos;
- d) La lucha contra la necesidad debe proseguirse con incesante energía dentro de cada nación y mediante un esfuerzo internacional continuo y concertado, en el cual los representantes de los trabajadores y de los empleadores, colaborando en un pie de igualdad con los representantes de los gobiernos, participen en discusiones libres y en decisiones de carácter democrático, a fin de promover el bienestar común”<sup>36</sup>.

---

<sup>36</sup> *Ibidem*, p. 215.

---

Otro instrumento es el Acuerdo entre la Organización Internacional del Trabajo y la Organización de las Naciones Unidas, surgido de la vigésima séptima reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, que se llevó a cabo en París el 3 de noviembre de 1945, en cuyo artículo 1º se estableció que:

“Las Naciones Unidas reconocen a la Organización Internacional del Trabajo como un organismo especializado competente para emprender la acción que considere apropiada, de conformidad con su instrumento constitutivo básico para el cumplimiento de los propósitos expuestos en él”.

La Declaración Universal de los Derechos, consensuada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 10 de diciembre de 1948; la que, sin tener un carácter vinculatorio para las partes pactantes, sus normas contienen un gran valor moral que deberían servir de pauta para lograr la reestructuración de la sociedad mundial después de lo ocurrido en la Segunda Guerra Mundial. Aun así, debe tomarse en cuenta su contenido, y que en materia laboral sobresale el siguiente:

“Considerando que la libertad, la justicia y la paz en el mundo tienen por base el reconocimiento de la dignidad intrínseca y de los derechos iguales e inalienables de todos los miembros de la familia humana,

Considerando que el desconocimiento y el menosprecio de los derechos humanos han originado actos de barbarie ultrajantes para la conciencia de la humanidad; y que se ha proclamado, como la aspiración más elevada del hombre, el advenimiento de un mundo en que los seres humanos, liberados del temor y de la miseria, disfruten de la libertad de palabra y de la libertad de creencias...

---

... Artículo 23

1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.
2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.
3. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social.
4. Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses.

Artículo 24

Toda persona tiene derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre, a una limitación razonable de la duración del trabajo y a vacaciones periódicas pagadas<sup>37</sup>.

El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, adoptado el 16 de diciembre de 1966 y que entró en vigor en México el 23 de junio de 1981, y que en materia laboral dispone:

---

<sup>37</sup> Suprema Corte de Justicia la Nación, *Compilación de Instrumentos Internacionales sobre Protección de la persona Aplicables en México*, México, Suprema Corte de Justicia de la Nación y Oficina en México del Alto Comisionado de Naciones Unidas para los Derechos Humanos, 2012, pp. 42, 48 y 49.

---

“...Artículo 6

1. Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho a trabajar que comprende el derecho de toda persona de tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, y tomarán medidas adecuadas para garantizar este derecho.

2. Entre las medidas que habrá de adoptar cada uno de los Estados Partes en el presente Pacto para lograr la plena efectividad de este derecho, deberá figurar orientación y formación tecnicoprofesional, la preparación de programas, normas y técnicas encaminadas a conseguir un desarrollo económico, social y cultural constante y la ocupación plena y productiva, en condiciones que garanticen las libertades políticas y económicas fundamentales de la persona humana.

Artículo 7

Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial:

a) Una remuneración que proporcione como mínimo a todos los trabajadores:

i) Un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie; en particular, debe asegurarse a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres, con salario igual por trabajo igual;

---

ii) Condiciones de existencia dignas para ellos y para sus familias, conforme a las disposiciones del presente Pacto;

b) La seguridad y la higiene en el trabajo;

c) Igual oportunidad para todos de ser promovidos, dentro de su trabajo, a la categoría superior que les corresponda, sin más consideraciones que los factores de tiempo de servicio y capacidad;

d) El descanso, el disfrute del tiempo libre, la limitación razonable de las horas de trabajo y las vacaciones periódicas pagadas, así como la remuneración de los días festivos.

#### Artículo 8

1. Los Estados Partes en el presente Pacto se comprometen a garantizar:

a) El derecho de toda persona a fundar sindicatos y a afiliarse al de su elección, con sujeción únicamente a los estatutos de la organización correspondiente, para promover y proteger sus intereses económicos y sociales. No podrán imponerse otras restricciones al ejercicio de este derecho que las que prescriba la ley y que sean necesarias en una sociedad democrática en interés de la seguridad nacional o del orden público, o para la protección de los derechos y libertades ajenos;

b) El derecho de los sindicatos a formar federaciones o confederaciones nacionales, y el de éstas a fundar organizaciones sindicales internacionales o a afiliarse a las mismas;



- 
- c) El derecho de los sindicatos a funcionar sin obstáculos y sin otras limitaciones que las que prescriba la ley y que sean necesarias en una sociedad democrática en interés de la seguridad nacional o del orden público o para la protección de los derechos y libertades ajenos;
- d) El derecho de huelga, ejercido de conformidad con las leyes de cada país.

2. El presente artículo no impedirá someter a restricciones legales el ejercicio de tales derechos por los miembros de las fuerzas armadas, de la policía o de la administración del Estado.

3. Nada de lo dispuesto en este artículo autorizará a los Estados Partes en el Convenio de la Organización Internacional del Trabajo de 1948 relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación a adoptar medidas legislativas que menoscaben las garantías previstas en dicho Convenio o a aplicar la ley en forma que menoscabe dichas garantías.

#### Artículo 9

Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona a la seguridad social, incluso al seguro social<sup>38</sup>.

Y por último el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, conocido como "Protocolo de San Salvador, adoptado el 17 de noviembre de 1988 y que entró en vigor en México el 16 de noviembre de 1999, y de manera específica en materia laboral establece:

---

<sup>38</sup> *Ibidem*, pp. 83, 84, 85 y 86.

---

“... Artículo 6 Derecho al trabajo

1. Toda persona tiene derecho al trabajo, el cual incluye la oportunidad de obtener los medios para llevar una vida digna y decorosa a través del desempeño de una actividad lícita libremente escogida o aceptada.

2. Los Estados Partes se comprometen a adoptar las medidas que garanticen plena efectividad al derecho al trabajo, en especial las referidas al logro del pleno empleo, a la orientación vocacional y al desarrollo de proyectos de capacitación técnico-profesional, particularmente aquellos destinados a los minusválidos. Los Estados Partes se comprometen también a ejecutar y a fortalecer programas que coadyuven a una adecuada atención familiar, encaminados a que la mujer pueda contar con una efectiva posibilidad de ejercer el derecho al trabajo.

Artículo 7 Condiciones justas, equitativas y satisfactorias de trabajo

Los Estados Partes en el presente Protocolo reconocen que el derecho al trabajo al que se refiere el artículo anterior, supone que toda persona goce del mismo en condiciones justas, equitativas y satisfactorias, para lo cual dichos Estados garantizarán en sus legislaciones nacionales, de manera particular:

a. Una remuneración que asegure como mínimo a todos los trabajadores condiciones de subsistencia digna y decorosa para ellos y sus familias y un salario equitativo e igual por trabajo igual, sin ninguna distinción;

---

b. El derecho de todo trabajador a seguir su vocación y a dedicarse a la actividad que mejor responda a sus expectativas y a cambiar de empleo, de acuerdo con la reglamentación nacional respectiva;

c. El derecho del trabajador a la promoción o ascenso dentro de su trabajo, para lo cual se tendrán en cuenta sus calificaciones, competencia, probidad y tiempo de servicio;

d. La estabilidad de los trabajadores en sus empleos, de acuerdo con las características de las industrias y profesiones y con las causas de justa separación.

En casos de despido injustificado, el trabajador tendrá derecho a una indemnización o a la readmisión en el empleo o a cualesquiera otra prestación prevista por la legislación nacional;

e. La seguridad e higiene en el trabajo;

f. La prohibición de trabajo nocturno o en labores insalubres o peligrosas a los menores de 18 años y, en general, de todo trabajo que pueda poner en peligro su salud, seguridad o moral. Cuando se trate de menores de 16 años, la jornada de trabajo deberá subordinarse a las disposiciones sobre educación obligatoria y en ningún caso podrá constituir un impedimento para la asistencia escolar o ser una limitación para beneficiarse de la instrucción recibida;

g. La limitación razonable de las horas de trabajo, tanto diarias como semanales. Las jornadas serán de menor duración cuando se trate de trabajos peligrosos, insalubres o nocturnos;

---

h. El descanso, el disfrute del tiempo libre, las vacaciones pagadas, así como la remuneración de los días feriados nacionales.

#### Artículo 8 Derechos sindicales

##### 1. Los Estados Partes garantizarán:

a. El derecho de los trabajadores a organizar sindicatos y a afiliarse al de su elección, para la protección y promoción de sus intereses. Como proyección de este derecho, los Estados Partes permitirán a los sindicatos formar federaciones y confederaciones nacionales y asociarse a las ya existentes, así como formar organizaciones sindicales internacionales y asociarse a la de su elección. Los Estados Partes también permitirán que los sindicatos, federaciones y confederaciones funcionen libremente;

b. El derecho a la huelga.

2. El ejercicio de los derechos enunciados precedentemente sólo puede estar sujeto a las limitaciones y restricciones previstas por la ley, siempre que éstas sean propias a una sociedad democrática, necesarias para salvaguardar el orden público, para proteger la salud o la moral públicas, así como los derechos y las libertades de los demás. Los miembros de las fuerzas armadas y de policía, al igual que los de otros servicios públicos esenciales, estarán sujetos a las limitaciones y restricciones que imponga la ley.

3. Nadie podrá ser obligado a pertenecer a un sindicato.

---

## Artículo 9 Derecho a la seguridad social

1. Toda persona tiene derecho a la seguridad social que la proteja contra las consecuencias de la vejez y de la incapacidad que la imposibilite física o mentalmente para obtener los medios para llevar una vida digna y decorosa. En caso de muerte del beneficiario las prestaciones de seguridad social serán aplicadas a sus dependientes.

2. Cuando se trate de personas que se encuentran trabajando, el derecho a la seguridad social cubrirá al menos la atención médica y el subsidio o jubilación en casos de accidentes de trabajo o de enfermedad profesional y, cuando se trate de mujeres, licencia retribuida por maternidad antes y después del parto<sup>39</sup>.

### 2.3.3. Los derechos humanos laborales en la jurisprudencia mexicana

Previo a describir algunos derechos humanos laborales que han sido interpretados por el Poder Judicial de la Federación es necesario hacer mención sobre lo que habrá que entenderse por jurisprudencia.

Así, tenemos que el término jurisprudencia deriva del latín “*jurisprudencia*, que proviene de *jus* y *prudencia*, y significa prudencia de lo justo. Ulpiano define a la jurisprudencia como la ciencia de lo justo y de lo injusto (*justi atque injusti scientia*)”<sup>40</sup>.

Por su parte Carlos de Silva Nava señala que puede:

“...puede definirse a la jurisprudencia, como una norma o conjunto de normas jurídicas generales y abstractas de naturaleza heteroaplicativa, establecidas por

---

<sup>39</sup> *Ibidem*, pp. 209, 210, 211 y 212.

<sup>40</sup> Ovalle Favela, José, *Enciclopedia Jurídica Mexicana*, 2ª ed., voz: Jurisprudencia, t. IV, México, Instituto de Investigaciones Jurídicas de la Universidad Nacional Autónoma de México, 2004, p. 794.

---

órganos jurisdiccionales legalmente facultados... Ciertamente la jurisprudencia tiene su origen en normas individualizadas como son las resoluciones de órganos jurisdiccionales que la integran”<sup>41</sup>.

Respecto al sentido que se pretende otorgar en el presente trabajo, el término en mención implica:

“Fuente formal del derecho, consistente en la interpretación válida y obligatoria de la ley que hacen los órganos jurisdiccionales competentes del Poder Judicial Federal, con el objeto de desentrañar su sentido y dar a la norma preexistente los alcances que, sin estar contemplados claramente en ella, se producen en una determinada situación; aunque esta conformación judicial no constituye una norma jurídica de carácter general, en ocasiones llena sus lagunas, con apoyo en el espíritu de otras disposiciones legales que estructuran situaciones jurídicas como una unidad, creando en casos excepcionales normas jurídicas individualizadas”<sup>42</sup>.

El Poder Judicial de la Federación, a través, de sus órganos competentes también han emitido diversos criterios donde se pretende establecer el concepto y alcances de la jurisprudencia, sin embargo, cabe señalar que ninguno de ellos ha alcanzado la categoría de jurisprudencia, propiamente dicha, sino que son tesis aisladas o criterios orientadores únicamente.

Uno de ellos es el siguiente, que por su alcance para los objetivos que se pretenden se transcribe en su totalidad:

---

<sup>41</sup> Silva Nava, Carlos de, *La Jurisprudencia*, México, Themis, 2010, pp. 147 y 156.

<sup>42</sup> Ley de Amparo y su interpretación por el Poder Judicial de la Federación, CD-ROM, voz: jurisprudencia. Suprema Corte de Justicia de la Nación, 2012.

---

“JURISPRUDENCIA. CONCEPTO, CLASES Y FINES. La jurisprudencia es la interpretación de la ley, de observancia obligatoria, que emana de las ejecutorias que pronuncia la Suprema Corte de Justicia de la Nación funcionando en Pleno o en Salas, y por los Tribunales Colegiados de Circuito. Doctrinariamente la jurisprudencia puede ser confirmatoria de la ley, supletoria e interpretativa. Mediante la primera, las sentencias ratifican lo preceptuado por la ley; la supletoria colma los vacíos de la ley, creando una norma que la complementa; mientras que la interpretativa explica el sentido del precepto legal y pone de manifiesto el pensamiento del legislador. La jurisprudencia interpretativa está contemplada en el artículo 14 de la Constitución Federal, en tanto previene que en los juicios del orden civil la sentencia definitiva deberá ser conforme a la letra o a la interpretación jurídica de la ley; y la jurisprudencia tiene una función reguladora consistente en mantener la exacta observancia de la ley y unificar su interpretación, y como tal, es decir, en tanto constituye la interpretación de la ley, la jurisprudencia será válida mientras esté vigente la norma que interpreta”<sup>43</sup>.

No debe pasar por desapercibo que ni la Constitución Federal, ni la Ley de Amparo y menos aún la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación señalan un concepto de jurisprudencia; pues únicamente se señalan las facultades de los órganos para crearla y otras disposiciones de forma, tan es así que en el artículo 215 de la citada Ley de Amparo, se señala que el nuevo sistema de creación de jurisprudencia será: por reiteración de criterios, por contradicción de tesis y por sustitución.

A continuación, se describirán algunas jurisprudencias dictadas por los órganos competentes del Poder Judicial de la Federación en los que se han interpretado derechos humanos laborales. Y dada la trascendencia que tienen tales

---

<sup>43</sup> Tesis: IX.1o.71 K, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Novena Época, Tomo XVIII, octubre de 2003, p. 1039.

---

interpretaciones en los juicios laborales, habrá que señalar el contenido del artículo 217 de la Ley de Amparo, el cual de manera textual señala:

“La jurisprudencia que establezca la Suprema Corte de Justicia de la Nación, funcionando en pleno o en salas, es obligatoria para éstas tratándose de la que decrete el pleno, y además para los Plenos de Circuito, los tribunales colegiados y unitarios de circuito, los juzgados de distrito, tribunales militares y judiciales del orden común de los Estados y del Distrito Federal, y tribunales administrativos y del trabajo, locales o federales.

La jurisprudencia que establezcan los Plenos de Circuito es obligatoria para los tribunales colegiados y unitarios de circuito, los juzgados de distrito, tribunales militares y judiciales del orden común de las entidades federativas y tribunales administrativos y del trabajo, locales o federales que se ubiquen dentro del circuito correspondiente.

La jurisprudencia que establezcan los tribunales colegiados de circuito es obligatoria para los órganos mencionados en el párrafo anterior, con excepción de los Plenos de Circuito y de los demás tribunales colegiados de circuito.

La jurisprudencia en ningún caso tendrá efecto retroactivo en perjuicio de persona alguna”.

Conforme a dicho precepto, la jurisprudencia que establezca la Suprema Corte de Justicia de la Nación, funcionando ésta en Pleno o en Sala, será obligatoria para el resto de los tribunales que conforman el sistema de justicia mexicano, incluyendo las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Tales criterios son los siguientes:



---

“PERSONALIDAD. EN CONTRA DE LA RESOLUCIÓN QUE DESECHA LA EXCEPCIÓN DE FALTA DE PERSONALIDAD SIN ULTERIOR RECURSO, ES IMPROCEDENTE EL AMPARO INDIRECTO, RESULTANDO INAPLICABLE LA JURISPRUDENCIA P./J. 4/2001 (LEY DE AMPARO VIGENTE A PARTIR DEL 3 DE ABRIL DE 2013). Este Tribunal Pleno interpretó en su jurisprudencia P./J. 4/2001 que en contra de la resolución que en el juicio laboral desecha la excepción de falta de personalidad sin ulterior recurso procedía el amparo indirecto, a pesar de que se tratara de una cuestión de índole formal o adjetiva, y aunque no lesionara derechos sustantivos, ya que con esa decisión de cualquier forma se afectaba a las partes en grado predominante o superior. Ahora bien, como a partir de la publicación de la actual Ley de Amparo, su artículo 107, fracción V, ofrece precisión para comprender el alcance de la expresión relativa a los actos de imposible reparación, al establecer que por dichos actos se entienden "... los que afecten materialmente derechos sustantivos tutelados en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte;"; puede afirmarse que con esta aclaración el legislador secundario proporcionó mayor seguridad jurídica para la promoción del amparo indirecto contra actos de imposible reparación, ya que mediante una fórmula legal estableció que esos actos, para ser calificados como irreparables, necesitarían producir una afectación material a derechos sustantivos, es decir, sus consecuencias deberían ser de tal gravedad que impidieran en forma actual el ejercicio de un derecho, y no únicamente que produzcan una lesión jurídica de naturaleza formal o adjetiva que no necesariamente llegará a trascender al resultado del fallo; además de que debían recaer sobre derechos cuyo significado rebasara lo puramente procesal, lesionando bienes jurídicos cuya fuente no proviniera exclusivamente de las leyes adjetivas. Esta interpretación se deduce de las dos condiciones que el legislador secundario dispuso para la promoción del amparo indirecto contra actos de imposible reparación dictados en el proceso o el procedimiento: la primera, consistente en la exigencia de que se trate de actos "que afecten materialmente derechos", lo que

---

equivale a situar el asunto en aquellos supuestos en los que el acto autoritario impide el libre ejercicio de algún derecho en forma presente, incluso antes del dictado del fallo definitivo; y la segunda, en el sentido de que estos "derechos" afectados materialmente revistan la categoría de derechos "sustantivos", expresión antagónica a los derechos de naturaleza formal o adjetiva, derechos estos últimos en los que la afectación no es actual -a diferencia de los sustantivos- sino que depende de que llegue o no a trascender al desenlace del juicio o procedimiento, momento en el cual sus secuelas pueden consumarse en forma efectiva. Consecuentemente, dada la connotación que el legislador aportó a la ley respecto de lo que debe entenderse por actos de "imposible reparación", no puede seguir siendo aplicable la citada jurisprudencia, ni considerar procedente en estos casos el juicio de amparo indirecto, ya que ésta se generó al amparo de una legislación que dejaba abierta toda posibilidad de interpretación de lo que debía asumirse por dicha expresión, lo cual a la fecha ya no acontece, de modo tal que en los juicios de amparo iniciados conforme la vigente Ley de Amparo debe prescindirse de la aplicación de tal criterio para no incurrir en desacato a este ordenamiento, toda vez que en la repetida jurisprudencia expresamente este Tribunal Pleno reconoció que era procedente el juicio de amparo indirecto "... aunque por ser una cuestión formal no se traduzca en la afectación directa e inmediata de un derecho sustantivo"; concepción que hoy resulta incompatible con el nuevo texto legal, porque en éste reiteradamente se estableció que uno de los requisitos que caracterizan a los actos irreparables es la afectación que producen a "derechos sustantivos", y que otro rasgo que los identifica es la naturaleza "material" de la lesión que producen, expresión esta última que es de suyo antagónica con la catalogación de cuestión formal o adjetiva con la que este Tribunal Pleno había calificado -con toda razón- a las resoluciones que dirimen los temas de personalidad en los juicios ordinarios"<sup>44</sup>.

---

<sup>44</sup> Tesis: P./J. 37/2014, *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*, Décima Época, Libro 7, Junio de 2014, Tomo I Página: 39.

---

“AMPARO INDIRECTO. POR REGLA GENERAL, ES NOTORIAMENTE IMPROCEDENTE EL INTERPUESTO POR UNA DE LAS PARTES EN EL JUICIO NATURAL, CONTRA LA OMISIÓN DE LA AUTORIDAD JURISDICCIONAL DE ACORDAR PROMOCIONES O DE PROSEGUIR EN TIEMPO CON EL JUICIO, AL TRATARSE DE UNA VIOLACIÓN INTRAPROCESAL QUE NO AFECTA DERECHOS SUSTANTIVOS. De conformidad con la fracción V del artículo 107 de la Ley de Amparo, el amparo indirecto procede contra actos en juicio cuyos efectos sean de imposible reparación; y para ser calificados como "irreparables" deben producir una afectación material a derechos sustantivos; es decir, sus consecuencias deben impedir en forma actual el ejercicio de un derecho, y no únicamente producir una lesión jurídica formal o adjetiva, que no necesariamente llegará a trascender al resultado del fallo. Así, por regla general, cuando un particular se duele exclusivamente de una afectación cometida dentro de un procedimiento jurisdiccional, aun cuando alegue violaciones a los artículos 8o., 14 y 17 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, los actos reclamados no pueden considerarse como de ejecución irreparable, sino como violaciones de carácter adjetivo, pues no se trata de una "omisión" autónoma al procedimiento, sino que se presenta justamente dentro de éste, como la falta de respuesta a una petición expresa sobre el desahogo de pruebas o de prosecución del trámite. Lo anterior, pese a que uno de los requisitos que caracteriza a los actos irreparables es la afectación que producen a derechos sustantivos de forma directa, como lo puede ser la transgresión al artículo 8o. constitucional; sin embargo, dicha afectación no se produce de forma independiente, sino dentro del procedimiento en que el quejoso es parte, por lo que no se actualiza el caso de excepción para acudir al juicio de amparo indirecto; de ahí que el interpuesto contra actos de esta naturaleza es, por regla general, notoriamente improcedente, a menos de que el Juez de amparo advierta del contenido de la propia demanda que existe una abierta

---

dilación del procedimiento o su paralización total, pues en ese caso el juicio será procedente”<sup>45</sup>.

“DERECHOS HUMANOS CONTENIDOS EN LA CONSTITUCIÓN Y EN LOS TRATADOS INTERNACIONALES. CONSTITUYEN EL PARÁMETRO DE CONTROL DE REGULARIDAD CONSTITUCIONAL, PERO CUANDO EN LA CONSTITUCIÓN HAYA UNA RESTRICCIÓN EXPRESA AL EJERCICIO DE AQUÉLLOS, SE DEBE ESTAR A LO QUE ESTABLECE EL TEXTO CONSTITUCIONAL. El primer párrafo del artículo 1o. constitucional reconoce un conjunto de derechos humanos cuyas fuentes son la Constitución y los tratados internacionales de los cuales el Estado Mexicano sea parte. De la interpretación literal, sistemática y originalista del contenido de las reformas constitucionales de seis y diez de junio de dos mil once, se desprende que las normas de derechos humanos, independientemente de su fuente, no se relacionan en términos jerárquicos, entendiéndose que, derivado de la parte final del primer párrafo del citado artículo 1o., cuando en la Constitución haya una restricción expresa al ejercicio de los derechos humanos, se deberá estar a lo que indica la norma constitucional, ya que el principio que le brinda supremacía comporta el encumbramiento de la Constitución como norma fundamental del orden jurídico mexicano, lo que a su vez implica que el resto de las normas jurídicas deben ser acordes con la misma, tanto en un sentido formal como material, circunstancia que no ha cambiado; lo que sí ha evolucionado a raíz de las reformas constitucionales en comento es la configuración del conjunto de normas jurídicas respecto de las cuales puede predicarse dicha supremacía en el orden jurídico mexicano. Esta transformación se explica por la ampliación del catálogo de derechos humanos previsto dentro de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, el cual evidentemente puede calificarse como parte del conjunto normativo que goza de esta supremacía constitucional. En

---

<sup>45</sup> Tesis: 2a./J. 48/2016, *Semanario Judicial de la Federación*, Décima Época, publicación: viernes 06 de mayo de 2016 10:06 horas.

---

este sentido, los derechos humanos, en su conjunto, constituyen el parámetro de control de regularidad constitucional, conforme al cual debe analizarse la validez de las normas y actos que forman parte del orden jurídico mexicano”<sup>46</sup>.

Tal restricción ya quedó plasmada en dos criterios que redundan en el ámbito laboral. El primero de ellos se encuentra en la tesis jurisprudencial cuyo rubro y texto mencionan:

“SALARIOS CAÍDOS. LA REFORMA AL ARTÍCULO 48, PÁRRAFO SEGUNDO, DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, DE 30 DE NOVIEMBRE DE 2012, NO TRANSGREDE EL PRINCIPIO DE PROGRESIVIDAD NI ES VIOLATORIA DE DERECHOS HUMANOS. El precepto citado determina que el trabajador tendrá derecho a la reinstalación en el trabajo que desempeñaba o a la indemnización con el importe de 3 meses de salario, así como al pago de salarios caídos computados desde la fecha del despido hasta por un periodo máximo de 12 meses y, además, si al concluir ese término no se ha dictado el laudo o no se le ha dado cumplimiento, se pagarán también los intereses sobre el importe de 15 meses de salario, a razón del 2% mensual, capitalizable al momento de su pago. Ahora bien, de la interpretación correlacionada del artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo y de la exposición de motivos que originó su reforma publicada en el Diario Oficial de la Federación el 30 de noviembre de 2012, se concluye que lo considerado por el legislador tuvo dos motivos: 1) Evitar que los juicios laborales se prolonguen artificialmente con el fin de obtener una mayor condena por concepto de salarios caídos; y, 2) Impedir la eventual quiebra de las fuentes de trabajo, con perjuicio incluso para otros trabajadores, lo que generaría un gran desempleo y, por ello, indirectamente incidiría en otros problemas para la economía nacional; en tales condiciones, al cuantificar los aludidos intereses, no debe aplicarse el interés

---

<sup>46</sup> Tesis: P./J. 20/2014, *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*, Décima Época, Libro 5, abril de 2014, Tomo I, página: 202.

---

capitalizable utilizado en operaciones mercantiles, pues ello daría lugar a que mes con mes se capitalizaran los intereses, lo que desde luego sería contrario al propósito de conservar las fuentes de empleo; en consecuencia, la cuantificación del 2% mensual debe aplicarse por una sola ocasión al momento de llevarse a cabo el pago, esto es, obteniendo el importe de 15 meses de salario, que es la base del cálculo porcentual, a la cantidad resultante se le aplicará el porcentaje indicado, y el monto obtenido será el importe que deberá pagar mensualmente el patrón al trabajador”<sup>47</sup>.

Y el segundo en la tesis, cuyo rubro advierte:

“TRABAJADORES DE CONFIANZA AL SERVICIO DEL ESTADO. SU FALTA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO CONSTITUYE UNA RESTRICCIÓN CONSTITUCIONAL, POR LO QUE LES RESULTAN INAPLICABLES NORMAS CONVENCIONALES. La actual integración de la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha reiterado la interpretación de la fracción XIV, en relación con la diversa IX, del apartado B del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en el sentido de que los trabajadores de confianza sólo disfrutarán de las medidas de protección del salario y gozarán de los beneficios de la seguridad social, sobre la base de que no fue intención del Constituyente Permanente otorgarles derecho de inamovilidad en el empleo y que, por ello, representa una restricción de rango constitucional. En tal virtud, si bien el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Protocolo de San Salvador), en su artículo 7, apartado d, establece el derecho de las personas a una indemnización o a la readmisión en el empleo, o a cualquier otra prestación prevista en la legislación nacional, en caso de despido injustificado, lo cierto es que esta

---

<sup>47</sup> Tesis: 2a./J. 28/2016, *Semanario Judicial de la Federación*, Décima Época, publicación: viernes 04 de marzo de 2016 10:15 hrs.

---

norma de rango convencional no puede aplicarse en el régimen interno en relación con los trabajadores de confianza al servicio del Estado, porque su falta de estabilidad en el empleo constituye una restricción constitucional<sup>48</sup>.

---

<sup>48</sup> Tesis: 2a./J. 23/2014, *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*, Décima Época, Libro 4, marzo de 2014, Tomo I, página: 874.

---

## Capítulo III La racionalidad en la sociedad capitalista avanzada y sus efectos en las relaciones de trabajo

- 3.1 El concepto de racionalidad
- 3.2 Transición de la sociedad tradicional a la sociedad posmoderna
- 3.3 Crisis de la sociedad capitalista avanzada
- 3.4 Consecuencias de la posmodernidad económica en el trabajo
  - 3.4.1 Flexibilización de las relaciones de trabajo
  - 3.4.2 Trabajos atípicos
  - 3.4.3 Precarización del empleo en la sociedad posmoderna
- 3.5 El impacto de la racionalidad interpretativa jurisdiccional en el Derecho del Trabajo Mexicano
- 3.6 La revaloración de los principios fundamentales del Derecho del Trabajo, como instrumentos para una perspectiva de su transformación.
  - 3.6.1 Principios generales del Derecho
  - 3.6.2 Principios Fundamentales del Derecho del Trabajo
    - 3.6.2.1 Trabajo como derecho y deber social
    - 3.6.2.2 Principio de libertad
    - 3.6.2.3 Principio de dignidad
    - 3.6.2.4 Principio de igualdad
    - 3.6.2.5 Equilibrio entre los factores de la producción
    - 3.6.2.6 Principio *in dubio pro operario*
    - 3.6.2.7 Principio de libertad sindical
    - 3.6.2.8 Primicia de la realidad
  - 3.6.3 Revaloración de los principios fundamentales del Derecho del Trabajo.



---

### 3.1. Concepto de racionalidad

“Razón, racional y razonamiento, se aplican a las formas de pensar del quehacer científico. Este es el uso clásico.

En este orden de ideas, adopto la tesis de que la razón es la capacidad de los seres humanos para obtener conocimiento acerca del mundo. Esta capacidad incluye la habilidad de construir y usar un lenguaje conceptual y, a través de él, ofrecer y requerir razones”<sup>1</sup>.

De acuerdo con lo anterior, habremos de considerar los conceptos de razón y de racionalidad de manera indistinta, para efectos del presente trabajo.

Max Horkheimer señala que “la verdadera esencia de la razón, consiste en hallar los medios para lograr los objetivos propuestos en cada caso”<sup>2</sup>.

Por su parte Axel Honneth advierte que:

“El punto de partida de la construcción lo constituye la tesis de que nuestra razón no puede contentarse con dejar que exista una brecha entre el reino de las leyes naturales y la esfera de la libertad moral; tenemos más bien un interés puramente cognitivo en darle al mundo de los fenómenos, regido por las leyes naturales, una unidad que lo coloque a posteriori en un continuum con los principios de nuestra autodeterminación práctica”<sup>3</sup>.

---

<sup>1</sup> Tamayo y Salmorán, Rolando, *Razonamiento y argumentación jurídica*, México, UNAM, 2013, p. 16.

<sup>2</sup> Horkheimer, Max, *Crítica de la razón instrumental*, trad. H.A. Murena y D.J. Voglermann, Buenos Aires, Editorial Sur, S.A., 1973, p. 5.

<sup>3</sup> Honneth, Axel, *Patologías de la razón, Historia y actualidad de la Teoría Crítica*, trad. Griselda Mársico, Buenos Aires, Kats Editores, 2007, p. 12.

---

“Los seres humanos, viene a decir Habermas, no sólo se reproducen mediante actividades teleológicas orientadas a un fin, sino también mediante procesos cooperativos de interacción que les permiten establecer fines comunes y coordinarse para llevarlos a la práctica. El entendimiento lingüístico es, entonces, hecho fundante de toda sociedad”<sup>4</sup>.

De esta forma se puede afirmar que la razón o racionalidad es la capacidad que tiene el ser humano para entender y describir su entorno, a través de operaciones mentales definidas como el entendimiento; las cuales habrá de compartir por medio del lenguaje, con lo cual concretará sus relaciones con otros seres humanos.

Por otra parte, dada la importancia que ha tenido la racionalidad se expondrá, brevemente, cómo ha sido estructurada en el transcurso de la historia de la humanidad.

1. “La aparición de la ciencia con la irrupción de Thales de Mileto. El surgimiento de la ciencia fue acompañado de un claro deslinde entre el mundo de la razón (mundo de la ciencia, ahí donde caben operaciones intelectivas) y las creencias. La irrupción de los teoremas trajeron como consecuencia una nueva concepción del mundo: el mundo inteligible.

Además de la revolución jonia, se presentaron otros factores que hicieron posible que la ciencia se convirtiera, precisamente, en el paradigma de la racionalidad. Estos factores son dos. Primeramente, el humanismo sofístico y la expansión de la ciencia hasta la aparición de la tierra habitada, a saber: la historia,

---

<sup>4</sup> Noguera, José Antonio, *La teoría crítica: de Frankfurt a Habermas, Una traducción de la teoría de la acción comunicativa a la sociología*, Universidad Autónoma de Barcelona, 1996, p. 158 <http://www.raco.cat/index.php/papers/article/viewFile/25424/58726>., extraído el 15 de noviembre de 2016.

---

ética y la ciencia política. El hombre dejó de ser creatura y se convirtió en creador de su destino. El hombre griego adopta la divisa de Protágoras. El otro factor es el impacto y la difusión de los Segundos Analíticos, magistral trabajo de Aristóteles donde describe qué cosa es y cómo se hace ciencia. Los Segundos Analíticos son el vehículo de mayor expansión de la ciencia griega (o, simplemente de la ciencia) El plan arquitectónico de la racionalidad (i.e. de ciencia) se encuentra prácticamente inscrito en los Segundos Analíticos. Con los Segundos Analíticos la racionalidad se materializa, adquiere una específica fisonomía, tiene nombres, conceptos, procesos”<sup>5</sup>.

2. “Los objetivos que, una vez alcanzados, no se convierten ellos en medio son considerados como supersticiones. Si bien la obediencia a Dios ha servido siempre como medio para conquistar sus favores, y por otra parte como racionalización de todo tipo de dominio, de expediciones conquistadores y de terrorismo, los iluministas, tanto teístas como ateístas, interpretaron los Mandamientos, a partir de Hobbes, como principios morales socialmente útiles, destinados a fomentar una vida en lo posible libre de tensiones, un trato pacífico entre iguales, y el respeto del orden existente. Liberada de connotaciones teológicas, la sentencia se razonable equivale a decir: observa las reglas, sin las cuales no pueden vivir ni el individuo ni el todo, no pienses sólo en cosas del momento.

La razón se realiza a sí misma cuando niega su propia condición absoluta – razón con un sentido enfático- y se considera como mero instrumento. No es que no existan intentos serios de avalar teóricamente la afirmación de la verdad racional. A partir de Descartes grandes corrientes de la Nueva Filosofía aspiraron a una componenda entre teología y ciencia. La facultad de ideas intelectuales (la razón) desempeñaba el papel de mediadora. Lo divino de nuestra alma consiste en su

---

<sup>5</sup> Tamayo y Salmorán, Rolando, *op. cit.*, p. 87.

---

capacidad para concebir ideas, leemos en los escritos póstumos de Kant. Semejante fe en la *ratio* autónoma fue denunciada por Nietzsche como síntoma de atraso, pues según instintos valorativos alemanes Locke y Hume eran por sí... demasiado lúcidos, demasiados claros.

Kant fue para él, un demorador. La razón no es más que un instrumento y Descartes fue superficial. Como en el caso de otros fenómenos culturales atacados por la decadencia, el siglo XX repitió el proceso histórico. En 1900, año de la muerte de Nietzsche, aparecen las investigaciones lógicas, de Husserl, con el propósito de fundamentar una vez más, con rigor científico, la percepción del ente espiritual, la contemplación de lo esencial. Si bien Husserl se ocupó principalmente de las categorías lógicas, Max Scheller y otros extendieron su teoría para que abarcara estructuras de lo restaurativo. La autodisolución de la razón en cuanto substancia espiritual obedece a una necesidad interior. La teoría debe hoy reflejar y expresar el proceso, la tendencia socialmente condicionada hacia el neopositivismo, hacia la instrumentalización del pensamiento, como asimismo los vanos intentos de salvación”<sup>6</sup>.

3. “Después de una época de casi siglo y medio en la cual la filosofía se ocupó de la crítica a la razón, desde la muerte de Hegel y bajo la influencia histórica de Schopenhauer y Nietzsche, nuevamente se ocupa constructiva o reconstructivamente del complejo <logos, ratio, intellectus, entendimiento, razón>. Este cambio no se debe espontáneamente a un cambio de opinión en los filósofos, sino que se debe a la obligación de reaccionar ante algo que había sucedido fuera del ámbito de la filosofía. Principalmente en las ciencias sociales el tema de la "racionalidad" cobró actualidad: primero en la economía (S. Mill), luego en la teoría sociológica de la acción (M. Weber), en la metodología de las ciencias sociales (teoría de las explicaciones racionales), en la etnología (Winch), pero después

---

<sup>6</sup> Horkheimer, Max, *op. cit.*, pp. 7 y 8.

---

también en la teoría de la ciencia (K. Popper, P. Feyerabend), las cuales durante mucho tiempo fueron vistas en los seminarios de filosofía como disciplinas verdaderamente extrafilosóficas. Conforme los filósofos empezaron a interesarse por lo que se había formado en las diferentes áreas en concepciones de racionalidad, se les ofrecía un panorama bastante desconcertante. Por una parte, se vieron ante un problema de armonización, pues con "racionalidad" se designaban cosas bastante heterogéneas cuyos autores no eran reconocidos; por otra parte, no se podían encontrar los objetos de la filosofía clásica de la razón en los proyectos existentes de una teoría de la racionalidad, de manera que parecían tener que ver con algo totalmente nuevo.

Esta transición de la filosofía de la razón a la teoría filosófica de la racionalidad es irreversible, pero opinamos asimismo que con dicha transición se pueden aclarar los problemas de casi todas las teorías existentes de la racionalidad... La fascinación de lo nuevo y lo moderno que parte de la teoría de la racionalidad, impide a la mayoría de los teóricos de la racionalidad buscar en los restos de la filosofía tradicional de la razón los temas que puedan ser útiles en las actuales circunstancias, de manera que permanece despreciada la rica experiencia reflexiva que el pensamiento pasado había acumulado. Una consecuencia es la inclinación de casi todos los teóricos de la racionalidad a darse por satisfechos con una preconcepción totalmente rudimentaria de la racionalidad como capacidad de fundamentar, como si el *animal rationale* no pudiera hacer más que fundamentar: por ejemplo, pensar, actuar, reflexionar, meditar, resolver problemas, jugar, etc.

No hay razón para tratar en una teoría de la racionalidad solamente lo que por razones históricas y contingentes resta de la razón como el antiguo tema central filosófico en las teorías contemporáneas de la racionalidad”<sup>7</sup>.

---

<sup>7</sup> Mora Burgos, Gerardo, *Racionalidad y tipos de racionalidad*, Revista Filosofía, Universidad de Costa Rica, XLI (103), 93-100, enero-junio de 2003, pp. 93 y 94, <http://www.inif.ucr.ac.cr/recursos/docs/Revista%20de%20Filosof%C3%ADa%20UCR/Vol.%20XLI/N>

---

4. "...la estructura teórica de la racionalidad descubre en Habermas, como motivación interna, un interés por la emancipación. El discurso argumentativo-reflexivo no tiene sentido si no está determinado por un interés por la razón. Si la fundación depende, también para Habermas, de la voluntad, esta dependencia adquiere, sin embargo, en su caso un significado muy distinto al que tiene para Nietzsche. Pues la voluntad de fundación es, para Habermas, voluntad de justificación argumentativa de las estructuras de sentido que la acción comunicativa presupone irreflexivamente a fin de intercambiar información.

De modo que es voluntad de consenso acerca de la validez del plano intersubjetivo como plano metacomunicativo de las interacciones sociales. El valor de la verdad se establece sobre la base de este proceso argumentativo-fundativo. Así que no se puede hablar de fundación absoluta y universal, al modo metafísico. Pero ello no impide que pueda haber una verdad, puesto que las condiciones estructurales de la argumentación-fundación no dependen, para Habermas, del individuo. Se trata de condiciones objetivas inherentes a la estructura del lenguaje en el que se actualiza toda la comunicación.

Son las condiciones que funcionan como supuestos implícitos en todo consenso fáctico, y que, en cuanto trascendentales, pueden ser pensadas como condiciones de la comunicación ideal. Trascendentalidad de estas condiciones quiere decir que esta comunicación, para producirse, ha de atenerse necesariamente a ellas, las ha de presuponer, ha de anticipar su idea. Negar esta situación sería negar la comunicación misma.

Basándose en estos razonamientos, Habermas devuelve a la crítica el sentido de búsqueda de la verdad. Aun dentro de la ideología es posible la crítica

---

de la ideología, porque cabe referirse a un criterio no ideológico para denunciar la ausencia de verdad”<sup>8</sup>.

5. “La Teoría Crítica quiere ser continuadora de la tradición de pensamiento filosófico-histórico del siglo XVIII y de su prolongación en las teorías evolutivas de la sociedad del siglo XIX, porque cree que los complejos de problemática que aquéllas trataron de dominar teóricamente no sólo no se han hecho obsoletos en nuestra sociedad contemporánea, sino que siguen existiendo en una forma mucho más acuciante. Esos complejos pueden resumirse así: 1º El desarrollo de las fuerzas productivas es automático e inherente a la misma organización económica capitalista de la sociedad, e incide imperativamente en la transformación social de casi todos los sectores de la vida humana. 2º La complejidad creciente del sistema social va exigiendo de las instancias administrativas una capacidad de control y dirección que sobrepasa sus posibilidades reales en un momento dado. 3º La moral tradicional y particularista va dando paso a una moral universal, que desenmascara todo tipo de legitimación ideológica y exige una discusión racional de toda relación fáctica de poder. 4º Las interpretaciones totales del mundo y de la historia (íntimamente ligadas al ámbito de lo religioso) van desapareciendo de las tradiciones culturales, produciendo así un vacío que resulta en una crisis de *identidad* a escala universal. Correspondiéndose respectivamente con los tres primeros puntos, *progreso*, *crisis* y *autoliberación mediante crítica*, constituyen los conceptos fundamentales de la Filosofía moderna de la Historia y de las teorías evolutivas que la siguieron. El problema de la pérdida de *identidad*, al que se refería el último punto, se corresponde con el intento básico de ofrecer una interpretación científica de la Historia Universal que señale al hombre el puesto y el sentido que tiene en ella.

---

<sup>8</sup> Sánchez Meca, Diego, *Teoría del Conocimiento*, Madrid, Dykinson, 2001, p. 735.

---

... La *Teoría Crítica*, decíamos, recoge la tarea que se propusieron realizar las Filosofías de la Historia y las Teorías evolutivas de la Sociedad de los dos últimos siglos. Concretamente se alinea dentro de las filas de la Crítica de la Economía Política y del Materialismo Histórico. Pero los autores francofurtenses son muy conscientes de que esa tarea se ha vuelto mucho más complicada de lo que lo era para sus predecesores. Tanto la nueva situación objetiva de las sociedades capitalistas contemporáneas como la inevitable incorporación en la Teoría de la Sociedad de las recientes ramas del pensamiento (Teoría de la Ciencia, Filosofía Analítica, Filosofía del Lenguaje, Psicoanálisis, Teoría de los Sistemas, Estructuralismo...) hacen de la *Teoría Crítica de la Sociedad* una tarea mucho más ardua de lo que Marx se pudo imaginar en su tiempo. El esfuerzo realizado por Habermas para cumplir al máximo con esa tarea deja muy por detrás al de los fundadores de la *Teoría Crítica*. La fuerza práctica de la teoría se antoja a veces ilusoria a la vista de la irracionalidad (¿creciente?) real de nuestra sociedad, tanto en el Este como en el Oeste. Sin embargo, Habermas no duda en tomar como punto de partida de su teorizar la hipótesis práctica de la *posibilidad* de llegar a construir un día *una sociedad verdaderamente racional*<sup>9</sup>.

### 3.2. Transición de la sociedad tradicional a la sociedad posmoderna

Para estar en condiciones para poder analizar la transición de la sociedad tradicional a la sociedad posmoderna, es necesario describir lo que puede entenderse por sociedad y su evolución.

Para lo cual habrá que señalar que "...los seres humanos nacen, se desarrollan y finalmente mueren en una sociedad, entendida como el conjunto de

---

<sup>9</sup> Ureña, Enrique M., *La teoría crítica de la sociedad de Habermas*, Madrid, Editorial Tecnos, 1978, pp. 26-28.



individuos que interactúan entre sí en un territorio geográficamente determinados y quienes comparten una misma cultura”<sup>10</sup>.

Gerhard Lenski, ha abordado el estudio de la sociedad a través de los cambios que ésta ha desarrollado a través de los nuevos conocimientos que va adquiriendo por medio de la tecnología; tal evolución la ha llamado sociocultural. Dicho autor lleva a cabo su análisis sin tomar en consideración la lucha de clases como motor del cambio expuesto por Carl Marx; ni tampoco el espíritu de la sociedad, como afirmaba Hegel o a través del proceso de racionalización, como afirmaba Max weber; sino a través de elementos culturales, como la tecnología, que han producido el cambio social<sup>11</sup>.

Entonces de acuerdo con Lenski, se pueden distinguir cuatro tipos de sociedades de acuerdo a sus niveles tecnológicos, a saber:

Sociedades cazadoras-recolectoras <sup>12</sup>	Sociedades que han utilizado tecnologías simples, únicamente para cazar animales y recolectar algún tipo de vegetación para alimentarse.
Sociedades agrícolas ganaderas <sup>13</sup>	Estas sociedades se caracterizan por haber utilizado para el cultivo de la tierra herramientas de mano, es decir, se ocupó lo que se ha denominado tecnología agrícola.

<sup>10</sup> Gilbert Ceballos, Jorge, *Introducción a la Sociología*, p. 101, file:///C:/Users/PC/Downloads/96214559-introduccion-a-la-sociologia-jorge-gilbert-ceballos.pdf., extraído el 21 de noviembre de 2016.

<sup>11</sup> *Ibidem*, p. 102.

<sup>12</sup> *Ibidem*, p. 103.

<sup>13</sup> *Ibidem*, p. 104.

Sociedades agrarias <sup>14</sup>	En este tipo de sociedades, la producción agrícola se presenta en gran escala, las cuales introdujeron el uso del arado tirado por animales.
Sociedades industriales <sup>15</sup>	Son aquellas que poseen maquinaria sofisticada y que utiliza combustibles naturales para producir bienes materiales

Fuente: Elaboración propia con información de las fuentes citadas en el texto del cuadro.

No obstante, lo anterior, se puede afirmar que estamos en presencia de otro tipo de sociedad, la que se ha denominado sociedad post-industrial, de la que se puede señalar lo siguiente:

“El concepto de sociedad industrial abarca experiencias de varios y distintos países, incluso la de sociedades, con sistemas políticos antagónicos, como Estados Unidos y la Unión Soviética. No obstante, un rasgo común a todas ellas, es que giran en torno al eje de producción y la maquinaria para la fabricación de bienes. La sociedad industrial, por su organización del trabajo y ritmo de vida es el factor que define la estructura social: léase la economía, el sistema de empleo y la estratificación de la sociedad moderna occidental.

Sin embargo, en los próximos treinta y o cincuenta años presenciaremos el surgimiento de la sociedad post-industrial. Es decir que se producirá un cambio en la estructura social y que sus efectos tendrán diferente impacto social de acuerdo a las diversas formas políticas y culturales”<sup>16</sup>.

<sup>14</sup> *Ibidem*, p. 105.

<sup>15</sup> *Ibidem*, p. 107.

<sup>16</sup> Arroyo, Rosario, *Daniel Bell: El Advenimiento de la sociedad post-industrial*, p. 17, [http://148.206.107.15/biblioteca\\_digital/capitulos/95-2546kul.pdf](http://148.206.107.15/biblioteca_digital/capitulos/95-2546kul.pdf), extraído el 21 de noviembre de 2016.

---

La sociedad post-industrial posee cinco características que la van a diferenciar de la sociedad industrial<sup>17</sup>:

1. Sector económico, se presenta un cambio de economía productora de mercancías a una de servicios. En este sentido la agricultura y la industria o la manufactura ya no constituyen las principales actividades, sino que los servicios son los que van a absorber la mayoría de la fuerza de trabajo.

2. Distribución ocupacional, se refiere a que se presenta una preeminencia de la clase profesional y técnica, donde se da un giro hacia las ocupaciones de cuello blando y se desarrollan los empleos profesionales y técnicos principalmente la de los científicos e ingenieros. Lo anterior traerá como consecuencia una baja de productividad por tratarse ahora de una relación entre personas y no entre éstas y las máquinas; y a la par habrá un aumento desproporcionado del sector público al aumentar sus funciones, tales como la educación, hospitales, servicios sociales. Y esto a su vez, producirá graves problemas financieros y fiscales, dado que las políticas de reducción de gasto y programas de gobierno constituirán problemas claves dado que no será fácil aplicarlos en virtud de las diversas y muy fuertes presiones de los grupos sociales.

En relación a la organización social del trabajo y en contra la clásica sociedad anónima como prototipo de empresa, de la preeminencia de la máquina y de los ritmos que impone al trabajo y los conflictos laborales; además se vislumbra la tendencia a que, en el área de los servicios el carácter distintivo sea el de unidades empresariales pequeñas y no ya de la sociedades o empresas de grandes magnitudes.

---

<sup>17</sup> *Ibidem*, pp. 20-25.

---

3. Principio axial, que se refiere al conocimiento teórico como fuente de innovación y formulación política de la sociedad; así la sociedad post-industrial se organiza alrededor del conocimiento para obtener el control social y la dirección de la innovación y el cambio; con lo cual se van a presentar nuevas estructuras y relaciones de la sociedad que tienen que ser dirigidas políticamente.

Lo novedoso en este tipo de sociedad es la superioridad del conocimiento teórico sobre el empirismo y la codificación del conocimiento en sistemas abstractos de símbolos sutiles para analizar la realidad. Así la relación entre la teoría y el empirismo se deja sentir en varios sectores, por ejemplo, la mayor relación entre ciencia y tecnología, donde las nuevas innovaciones tecnológicas requieren de un conocimiento teórico previo y ya no se basan, como en el pasado, en el empirismo.

4. Orientación futura, la causa más importante del crecimiento y expansión económica ha sido la intensificación del capital y la tecnología, luego el desarrollo de un nuevo tipo de prognosis y de las técnicas de proyección (teoría de sistemas, informática, sistemas computarizados), permitirán a la nueva sociedad una planificación y un control social del cambio tecnológico.

5. Surgimiento de una tecnología intelectual, se presenta una nueva metodología: la dirección de la complejidad organizada, grandes organizaciones, sistemas y teorías con múltiples variables interactuantes, que deben ser enfocados hacia resultados concretos.

Se entiende como tecnología intelectual porque substituye los juicios por algoritmos (normas para la solución de problemas), que pueden ser integrados a un programa de computación. A través de la computadora se puede llevar a cabo una cadena de cálculos múltiples, la solución simultánea de ecuaciones y la delimitación de la interacción de diversas variables.

---

Una vez que se han descrito los tipos de sociedad que se han presentado en el decurso de la humanidad; se pasará a analizar su transición, y para lo cual se debe considerar, en principio, que las sociedades tradicionales se van diferenciando de las sociedades primitivas por tres características fundamentales:

1. En las tradicionales aparece una organización de tipo estatal (frente a la organización tribal de las sociedades primitivas), que centraliza el poder.

2. La sociedad tradicional se divide, además, en clases socioeconómicas, que participan desigualmente del producto social excedente (del producto social que sobrepasa la satisfacción de las necesidades mínimas de subsistencia): la división del trabajo y la participación en el producto no tienen cabida conforme a criterios de parentesco (como en la sociedad primitiva), sino según criterios de clase (nobleza, guerreros, sacerdotes, pueblo...).

3. Existe una cosmovisión central (un mito o una religión desarrollada) que, a la vez que expone el orden del cosmos y de la sociedad; y le proporciona al individuo un lugar dentro de ese orden que asegura un sentido a su vida, legitima el reparto desigual del trabajo y de sus frutos en la sociedad, conforme a los criterios de pertenencia a clases determinadas. Habermas denomina sociedad tradicional a aquella en la que el desarrollo de las fuerzas productivas, es decir, el desarrollo de los subsistemas de acción técnica, no ha alcanzado un grado suficiente como para poner en tela de juicio ese poder legitimador de las cosmovisiones, mitos o religiones, que caen dentro de la esfera dominada por el tipo de acción comunicativa: su validez se deriva únicamente de su indiscutido e *indiscutible reconocimiento* general por los miembros que componen esa sociedad determinada. Esta situación se mantiene hasta hace aproximadamente tres siglos, cuando comienza a surgir la sociedad burguesa<sup>18</sup>.

---

<sup>18</sup> Cfr. Ureña, Enrique M., *op. cit.*, p. 62.

---

En relación a la transición de la sociedad tradicional a la moderna, debe señalarse que ésta entra en la historia de Occidente con la sociedad burguesa, la que se caracteriza por un desarrollo permanente o sistemático de las fuerzas productivas.

Lo económico, que obedece fundamentalmente a una lógica de desarrollo basada en la acción técnica, se independiza del marco institucional ligado a la acción comunicativa. El desarrollo de la Economía, el impacto impresionante de la revolución industrial, pone ante la perspectiva de los hombres un tipo de racionalidad técnica que entra en disputa con la racionalidad comunicativa y llega a romper su fuerza, su validez: las interpretaciones míticas y religiosas del cosmos han de dejar paso a las interpretaciones científicas.

La interpretación de la sociedad humana estaba ligada a la del cosmos en su totalidad, al caer ésta se desmorona también aquélla: la estratificación de la sociedad en diversas clases, que reparten entre sí el trabajo y sus frutos en una forma desigual, pierde su legitimación. Los hombres que componen la sociedad ya no pueden reconocer como válidas las normas morales (sociales) que regulaban directamente la distribución de las cargas y de los frutos de la sociedad en una forma que institucionalizaba la opresión de unas clases sociales por otras.

De esta forma, la forma de producción capitalista se fue desarrollando sobre el mecanismo del mercado, cuyo principio de funcionamiento era el del libre intercambio de valores equivalentes. La racionalidad del mecanismo del mercado, avalada por el desarrollo sin precedentes del sistema productivo, se movía dentro de la esfera de la acción técnica.

Toda la estructura jurídica que nace con la sociedad burguesa, va a codificar toda la estructura económica de esa sociedad. La ordenación de la deja de estar

---

cimentada directamente en una esfera política legitimada por las tradiciones culturales y religiosas; y se desvía para fundamentarse directamente en la misma estructura del proceso económico de producción: la ordenación de la propiedad deja de ser una relación política y pasa a ser una relación de producción.

El dividendo desigual de cargas y frutos se legitima ahora directamente en las necesidades técnicas de funcionamiento del sistema productivo, si bien con referencia a una categoría política del tipo de acción comunicativa: la equivalencia del intercambio, como principio técnico del funcionamiento de la Economía, garantiza la justicia de esa forma de producción burguesa. La forma de producción capitalista, al socavar el poder legitimador de las tradiciones culturales, llena a la vez el hueco creado: el mismo funcionamiento del sistema económico puede tomar sobre sí la tarea legitimadora.

Se concluye entonces que la sociedad posmoderna, a diferencia de la moderna o tradicional, legitima así la opresión institucionalizada de unas clases por otras desde la organización misma del sistema de producción y no a través desde una interpretación mítica o religiosa de la estructura política en cuanto tal<sup>19</sup>.

### 3.3. Crisis de la sociedad capitalista avanzada

Para describir en qué ha consistido la crisis de la sociedad capitalista avanzada, es necesario hacer mención de los procesos de producción<sup>20</sup> que se han presentado en dicha sociedad.

---

<sup>19</sup> *Ibidem*, pp. 62-65.

<sup>20</sup> "Determina las condiciones de trabajo y las relaciones entre todos los componentes de la sociedad. El modo de producción son las relaciones que establecen en el proceso de los bienes materiales" (Astudillo Moya, Marcela, *Fundamentos de Economía*, México, Universidad Autónoma de México, 2012, p. 18.

---

De tal forma puede señalarse que los primeros años del siglo XX se caracterizaron por la importancia que adquirieron las industrias metalmeccánicas, especialmente la automotriz. En los países desarrollados, dichas industrias alcanzaron un importante desarrollo a partir de un modelo productivo conocido como “fordista”. El paradigmático Ford T (1908) fue tan exitoso que motivó la necesidad de aumentar la producción.

Lo anterior trajo consigo la implementación de un nuevo modelo productivo basado en la cadena de montaje en serie, donde los trabajadores ensamblaban piezas que eran transportadas en cintas de movimiento continuo. Esta forma de organización de la producción resultó ser tan exitosa y eficaz que se convirtió en el modelo a seguir de otras industrias.

De esta forma, el “fordismo” permite definir este modelo productivo dominante a partir de la Segunda Guerra Mundial, que se presentó principalmente entre 1939 y 1945; y que, asociado a políticas de Keynes<sup>21</sup>, consiguió mantenerse intacto hasta comienzo de los años setenta. A partir de entonces y como consecuencia de diversos factores el modelo fordistakeynesiano comenzó a manifestar señales de agotamiento<sup>22</sup>.

A raíz de ese agotamiento se van a presentar otros modelos o procesos de producción llamados “postfordistas”, que se caracterizan por hacer notar que la

---

<sup>21</sup> “John Maynard Keynes nació en 1883 y murió en 1946. Durante cuarenta de sesenta y tres años, es decir, desde que salió de la universidad hasta su muerte, se mantuvo en constante actividad como economista, en todas las formas que se le ofrecieron: como pensador, como escritor, como maestro, como funcionario público y como estadista... La economía política clásica –alega Keynes- se ocupó de la distribución del producto social más que de su cuantía. En apoyo de esta afirmación, cita la famosa declaración hecha por Ricardo a Malthus, según la cual la economía política es una investigación de la naturaleza y causas de la riqueza, sino de las leyes que determinan la división del producto de la industria entre las clases que concurren a su formación” (Roll, Eric, *op. cit.*, pp. 470-474).

<sup>22</sup> Julio Piñero, Fernando, *El modo de desarrollo industrial Fordista-Keynesiano: características, crisis y reestructuración del capitalismo*, 2004, p. 2, <http://www.eumed.net/ce/2004/fjp-ford.pdf>, extraído el 22 de noviembre de 2016.



---

producción estándar en masa llega a su fin y se entra a una nueva etapa donde predomina la flexibilidad.

Así dichos modelos o procesos son los siguientes:

a) Neoschumpeterianos, que es una teoría basada en el trabajo desarrollado por Schumpeter y de Kondratiev. Se refiere a un desarrollo económico basado en la innovación, los procesos de aprendizaje y adaptación tecnológica, así como en las instituciones relacionadas con investigación, desarrollo, educación y capacitación.

En relación a la organización del trabajo aparece la innovación tecnológica pero su desarrollo teórico importante es en la línea que va de la invención a la innovación y a la inversión, y en las instituciones que se encargan de llevar a cabo dichos procesos.

Su tema central es el denominado paradigma productivo, que consiste en el conjunto de conocimientos en el que se basan las técnicas de los procesos productivos, circulatorios o de consumo centrales.

b) Regulacionismo, es un modelo de desarrollo, que se basa en el régimen de acumulación (articulación entre producción y consumo) y modo de regulación (instituciones que permiten compaginar producción y consumo); y su centro de análisis está en las instituciones de regulación entre producción y consumo.

El fordismo se define como el régimen de acumulación caracterizado por la articulación entre producción y consumo en masa, pero en contraste con otras teorías convencionales del desarrollo se presenta especial importancia a las transformaciones en los procesos productivos, de manera particular en la

---

organización del trabajo y en sus relaciones laborales. Así dicho fordismo se caracteriza por ser un tipo de proceso productivo que añadiría a los principios tayloristas<sup>23</sup> de separación entre concepción y ejecución, simplificación, estandarización y mediación del trabajo, separación entre producción y mantenimiento, control de calidad y supervisión, la cadena de montaje y la idea de un trabajador de puesto, donde los insumos pasan enfrente del trabajador que los modifica.

Entonces, para esta corriente está en proceso un nuevo modo de regulación flexible, a pesar de que se trate de un período de transición en el que coexistirían varios otros modelos de producción como el toyotismo, el hondismo y el sloanismo, entre otros.

c) Especialización flexible, surge del reconocimiento de la variabilidad del mercado y la exigencia para las unidades de producción de llevar a cabo cambios periódicos en la presentación y elaboración de productos, lo que conlleva a producir pequeños lotes; de esta forma las pequeñas y medianas empresas podrían ser competitivas al aplicar lo que se ha denominado tecnología microelectrónica reprogramable y por las nuevas relaciones consensuales entre obreros y patrones, con recalificaciones de la fuerza de trabajo.

---

<sup>23</sup> “Por taylorismo se hace referencia al proyecto de administración de la producción industrial concebido por el ingeniero norteamericano Frederick Wislow Taylor (1856-1915) ... El aporte fundamental del método de Taylor y la piedra angular de las aplicaciones tayloristas (con máxima expresión en la gran industria en serie) es la elaboración de un modelo organizativo para aumentar la productividad del trabajo fundamentado en un método científico de estudio y de control de trabajo” (Díaz Ángel, Sebastián, *Taylorismo: saberes expertos y tecnociencia en Colombia. Aclaraciones conceptuales y esbozos de la historia del taylorismo en Colombia 1950-1980*, Universidad Nacional de Colombia, <http://www.humanas.unal.edu.co/eristica/Taylorismo.pdf>., extraído el 22 de noviembre de 2016).

---

d) Toyotismo y *lean production*, se refieren a modelos que estriban estrictamente centradas en el proceso productivo y su transformación organizativa sintetizada en la aplicación del control total de calidad y el justo tiempo.

En el toyotismo se trata sobre un cambio en las relaciones sociales en los procesos de producción al generar un trabajador que sea participativo, involucrado, polivalente, recapacitado y sobre todo identificado con la empresa, es decir el punto central será lo que se conoce como nueva cultura laboral.

Por su parte, el *lean production*, considera los aspectos antes señalados, pero articulados para lograr una producción adelgazada, con mínimos stocks, desperdicios, manos de obra y tiempos muertos<sup>24</sup>.

De lo antes expuesto se desprende que a partir de los años setenta hubo un cambio en el modelo o modo de producción que había sido establecido con base en el modelo inventado por Ford, el cual estaba bien definido tanto en lo concerniente a la propia producción, pero también en cuanto a las relaciones de trabajo derivadas del mismo; sin embargo, tal sistema dejó de imperar en la lógica de producción de la sociedad a partir de la década de los ochentas.

Tal transformación también fue motivada por la aparición de los organismos internacionales en materia económica, surgidos principalmente después de la Segunda Guerra Mundial, así como por las llamadas empresas transnacionales.

Por cuanto hace a los citados organismos internacionales, cabe hacer notar que los mismos tuvieron como punto de partida en los llamados “acuerdos Bretton Woods”, firmados en la ciudad del mismo nombre, Estado de New Hampshire, en

---

<sup>24</sup> Cfr. Modelos de producción, organización y flexibilización del trabajo, pp. 8 y 9, <http://sgpwe.izt.uam.mx/pages/egt/publicaciones/libros/berkeley/capitulo1.pdf>., extraído el 22 de noviembre de 2018.

---

julio de 1944; en dichos acuerdos estuvieron involucradas las delegaciones del Reino Unido, encabezada por el Ministro de Finanzas John M. Keynes, y por la de Estados Unidos, al frente estaba su Tesorero Harry Dexter White. Planteaban la creación de instituciones y mecanismos que provocaran la creación de liquidez y la constitución de restricciones a los movimientos de capital, específicamente los especulativos.

Puede sintetizarse que el plan tenía tres ideas principales: la primera, consistía en organizar un sistema multilateral de pagos con el objetivo de liberalizar los intercambios comerciales; segunda, garantizar la simetría en el esfuerzo de ajuste entre países con déficit y superávit externo; y tercera, incrementar el financiamiento internacional a través de la creación de una moneda internacional<sup>25</sup>.

Las ideas antes señaladas se materializaron en la creación del Fondo Monetario Internacional (FMI), creado en 1945 cuando 27 países firmaron los acuerdos correspondientes; cuya misión primigenia sería asistir, transitoriamente a los países cuyas balanzas de pago<sup>26</sup> mostraran desequilibrios, a través de la entrega de créditos, garantizar el cumplimiento del compromiso por parte de los países miembros de no imponer controles de cambios ni prácticas cambiarias discriminatorias así como contribuir al establecimiento del principio de responsabilidad<sup>27</sup> para la gestión del orden monetario internacional<sup>28</sup>.

---

<sup>25</sup> Cfr. Nemiña, Pablo, *Los planes White y Keynes de creación del FMI bajo la mirada*, Kairos. Revista de Temas Sociales, Universidad Nacional de San Luís, Año 14, número 25, junio de 2010, p. 3.

<sup>26</sup> "La balanza de pagos es la cuenta en donde se registran las transacciones que un país tiene con el resto del mundo, las cuales son de dos tipos: reales (comercio de bienes y servicios) o financieras (flujos de capital)" (Noel Laborde, María y Vega Leonardo, *La balanza de pagos*, Revista de Antiguos Alumnos del IEEM, pág. 84, <http://socrates.ieem.edu.uy/wp-content/uploads/2011/10/economia.pdf>, extraído el 22 de abril de 2016.

<sup>27</sup> Tal principio puede entenderse como: "Fomentar la estabilidad cambiaria, procurar que los países miembros mantengan régimenes de cambios ordenados y evitar depreciaciones cambiarias competitivas" (Cliff, Jeremy, * Qu  es el Fondo Monetario Internacional?*, trad. Antonio Salvador y Graciela Siri, Washington, FMI, D.C., 2004, p. 11.)

<sup>28</sup> Nemiña, Pablo, *op. cit.*, p. 3.

---

Otra institución que surgió de los acuerdos en mención a la par del Banco Mundial fue el Fondo Monetario Internacional, cuyos objetivos iniciales fueron financiar la reconstrucción de las economías destruidas de los países que participaron en la II Guerra Mundial así como incentivar el desarrollo, éste último entendido como crecimiento económico mundial<sup>29</sup>.

Luego del establecimiento de dichas instituciones, cabe mencionar que los Estados, en el marco de las Naciones Unidas, propusieron programas tendientes a la creación de una agencia especializada sobre comercio internacional; sin embargo y con motivo del inicio y desarrollo de la Guerra Fría, el propio Estados Unidos no deseó estar bajo los mismos lineamientos que dictará un organismo internacional donde también participarían países del bloque soviético<sup>30</sup>.

Lo anterior trajo como consecuencia que se llevarán a cabo varias rondas de negociaciones, pero la que tuvo mayor trascendencia fue la que se conoce con el nombre de “Ronda de Kennedy”, que se llevó a cabo durante tres años, entre 1947 y 1967, la que arrojó una reducción general de aranceles para un conjunto de productos manufacturados y semifabricados del 30% al 100% en aranceles de Estados Unidos y la denominada en ese entonces Comunidad Económica Europea<sup>31</sup>.

El marco de las rondas en comento fue el Acuerdo General sobre Aranceles Aduaneros y Comercio (GATT), que se ha considerado como un organismo provisional dado que se pretendía crear un tercer organismo derivado de

---

<sup>29</sup> Cfr. Diccionario de Acción Humanitaria y Cooperación al Desarrollo, voz: Banco Mundial, <http://www.dicc.hegoa.ehu.es/listar/mostrar/21>, extraído el 25 de abril de 2016.

<sup>30</sup> Cfr. Martínez C., Hugo R., *Orden económico internacional y globalización*, Revista de Ciencias Sociales, v. 15, número 3, Maracaibo, septiembre de 2009, [http://www.scielo.org.ve/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1315-95182009000300007](http://www.scielo.org.ve/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-95182009000300007), extraído el 25 de abril de 2016.

<sup>31</sup> *Ídem*.

---

los “Acuerdos Bretton Woods”: la Organización Internacional del Comercio, como órgano especializado de las Naciones Unidas. Así desde 1948 hasta 1994, el citado acuerdo estableció las reglas a una gran porción del comercio mundial. Asimismo cabe mencionar que la Ronda Uruguay, que fue la octava, que se celebró entre 1986 y 1994, fue la última, la de mayor alcance económico y dio pauta para la creación de la Organización Mundial del Comercio<sup>32</sup>.

Esta organización, a comparación de su antecesora, sí cuenta con un estatuto legal bien definido, que fue instituido a través de un acuerdo con características de tratado internacional, con personalidad jurídica propia y con particularidades muy parecidas a las de un organismo especializado de las Naciones Unidas. Tiene como función principal la aplicación de cinco acuerdos multilaterales: Comercio de mercancías, Comercio de servicios, Aspectos de los Derechos de Propiedad Intelectual relacionados con el comercio, Normas y procedimientos por los que se rige la solución de diferencias y Mecanismo de examen de políticas comerciales; así como cuatro acuerdos plurilaterales, cuyas normas afectan principalmente a los países signantes<sup>33</sup>.

El último de los acuerdos en materia económica de gran trascendencia, que también se derivó de los acuerdos antes referidos, fue el denominado “Consenso de Washington”, que se presentó en 1989, a través del cual se planteaba un modelo económico abierto, estable y liberalizado, que podría lograrse a través de reformas de política económica basadas en una lógica de mercado y una disciplina macroeconómica. Puede afirmarse que tales determinaciones surgieron a raíz de una conferencia dictada en 1989 en el Instituto Internacional de Economía,

---

<sup>32</sup> Cfr. *Los años del GATT: de la Habana a Marrakech*, Organización Mundial del Comercio, [https://www.wto.org/spanish/thewto\\_s/whatis\\_s/tif\\_s/fact4\\_s.htm](https://www.wto.org/spanish/thewto_s/whatis_s/tif_s/fact4_s.htm), extraído el 25 de abril de 2016.

<sup>33</sup> Cfr. Heredero, María Isabel, *La organización mundial de comercio, antecedentes, situación y perspectivas*, Universidad Autónoma de Madrid, p. 12, <http://rabida.uhu.es/dspace/bitLee%20McKenziestream/handle/10272/386/b1163803.pdf?sequence=1>, extraído el 26 de abril de 2016.

---

por parte de John Williamson, que presentó diez instrumentos de política económica que los Estados latinoamericanos debían seguir para recuperarse económica y financieramente<sup>34</sup>.

Por cuanto hace a las denominadas empresas transnacionales o multinacionales, éstas pueden conceptualizarse como aquellas que poseen sociedades con operaciones en varios países, que controlan operaciones o activos que generan ingresos en más de un país, donde cada sociedad tiene su propio poder de decisión y control sin embargo es supervisada regularmente por la matriz, que se encuentra, regularmente en un país económicamente desarrollado. Con el desarrollo de la globalización económica y como producto de las instituciones derivadas de los acuerdos “Bretton Woods”; este tipo de empresas han propiciado mayores flujos de inversión, servicios, capital, comercio y conocimiento; y que se considera que ha traspasado fronteras y con lo cual ha afectado las condiciones de los actores nacionales<sup>35</sup>.

Por último, no deben pasar inadvertidas las secuelas que ha tenido la crisis de la sociedad capitalista avanzada en la racionalidad de la sociedad. Así en principio puede señalarse que:

“La relación económica (la relación de producción) entre capital y trabajo estaba enraizada, en el Capitalismo liberal, en el intercambio libre de valores equivalentes y expresaba así la figura moral de una comunicación o interacción justa

---

<sup>34</sup> Cfr. Martínez Rangel, Rubí y Soto Reyes Ernesto, *El Consenso de Washington: la instauración de las políticas neoliberales en América Latina*, Política y Cultura, núm. 37, 2012, p. 43, [http://148.206.107.15/biblioteca\\_digital/estadistica.php?id\\_host=6&tipo=ARTICULO&id=8479&archivo=85928479vsg.pdf&titulo=El%20Consenso%20de%20Washington:%20la%20instauraci%F3n%20de%20las%20pol%EDticas%20neoliberales%20en%20Am%E9rica%20Latina](http://148.206.107.15/biblioteca_digital/estadistica.php?id_host=6&tipo=ARTICULO&id=8479&archivo=85928479vsg.pdf&titulo=El%20Consenso%20de%20Washington:%20la%20instauraci%F3n%20de%20las%20pol%EDticas%20neoliberales%20en%20Am%E9rica%20Latina), extraído el 26 de abril de 2016.

<sup>35</sup> Cfr. Torres Reina, Danilo, *Globalización, empresas multinacionales e historia*, Revista Pensamiento y gestión, no. 30, 2011, pp. 167 y 173, <http://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/pensamiento/article/viewFile/2254/1469>, extraído el 26 de abril de 2016.

---

y libre para ambas partes contratantes. El carácter ideológico del intercambio de equivalentes consistía en la institucionalización de una relación de explotación (es decir, por tanto, de una comunicación o interacción basada en el poder opresor de una de las partes sobre la otra) bajo la *apariencia* de realización de una relación en libertad y en justicia”<sup>36</sup>.

De lo anterior se desprende que la racionalidad del pensamiento económico capitalista está basada en una relación de explotación del capital sobre el trabajo, pero disfrazada para mostrarse como una supuesta relación basada en la libertad y en la justicia.

Asimismo, debe tomarse en consideración que:

“... que la totalidad moral de la sociedad burguesa liberal estaba encajada en la totalidad económica: la relación entre capitalistas y asalariados, como relación de intercambio libre de equivalentes, era a la vez principio del proceso económico y principio de los ideales burgueses de libertad y justicia. La legitimación del orden sociopolítico burgués, aunque anclada en el proceso económico de producción, incorporaba una categoría moral: el principio de reciprocidad como encarnación de los ideales de libertad y justicia. Por eso, cuando la relación entre capitalistas y asalariados se desenmascara como relación de explotación (de no reciprocidad), no sólo se hace necesario recomponer la totalidad moral, sino también la totalidad económica burguesa: el Capitalismo no puede continuar produciendo sobre la base de una relación no corregida entre capitalistas y asalariados. Esa corrección es la que el Estado toma como tarea en el Capitalismo avanzado”<sup>37</sup>.

---

<sup>36</sup> Ureña, Enrique M., *op. cit.*, pp. 71 y 72.

<sup>37</sup> *Ibidem*, p. 72.



---

Luego, el sistema capitalista intentó legitimarse bajo el principio de reciprocidad, basados en los ideales de justicia y la libertad de la sociedad burguesa, pero sólo en apariencia dado que en realidad prevalece una explotación desmedida. Así se pone de manifiesto la forma en cómo ha venido operando el capitalismo para justificar y legitimar los excesos cometidos en contra de la clase trabajadora en pro de acumular mayor riqueza.

#### 3.4. Consecuencias de la posmodernidad económica en el trabajo

En otro apartado se hizo alusión a lo que se considera como posmodernidad, para lo cual se acudió al pensamiento de Maison, el cual advierte que dicho término surge a partir de la segunda mitad del siglo XX, pero toma mayor fuerza a partir de los años ochenta, para hacer una diferencia, principalmente en lo relativo a la globalización de la economía, de la etapa anterior, que constituye a la modernidad<sup>38</sup>.

Luego, habrá que señalar que se entiende por globalización, para comprender mejor las consecuencias que pudieran presentarse en el mundo del trabajo. En tal sentido debe señalarse que:

“La globalización no se refiere a lo que nosotros, o al menos los más ingeniosos y emprendedores, queremos o esperamos *hacer*, sino a lo que *nos suceda todos*. La idea se refiere explícitamente a las "fuerzas anónimas" de Von Wright, que operan en una vasta "tierra de nadie" –brumosa y cenagosa, intransitable e indomable-, fuera del alcance de la capacidad de planificación y acción de cualquiera<sup>39</sup>.

Por su parte Octavio Ianni, nos señala lo que ha entendido por posmodernidad, así como la parte económica que la ha acompañado:

---

<sup>38</sup> Maison, Pablo, *op. cit.*, p. 16.

<sup>39</sup> Bauman, Zygmunt, *La globalización. Consecuencias humanas*, trad. Daniel Zadunaisky, México, F.C.E., 2010, p. 81.

---

“El descubrimiento de que el mundo se volvió mundo, de que el globo y ano es sólo una figura astronómica, de que la Tierra es el territorio en el que todos nos encontramos relacionados y remolcados, diferenciados y antagónicos, ese descubrimiento sorprende, encanta y atemoriza. Se trata de una ruptura drástica en los modos de ser, sentir, actuar, pensar y fabular... Desde que el capitalismo se desarrolló en Europa, siempre presentó connotaciones internacionales, multinacionales, transnacionales, mundiales, desarrolladas en el interior de la acumulación originaria del mercantilismo, el colonialismo, el imperialismo, la dependencia, la interdependencia”<sup>40</sup>.

Otra concepción que vale pena tomarse en consideración es la expuesta por el propio Bauman, cuando refiere que:

“En la filosa opinión de un analista político latinoamericano de izquierdas, gracias a la nueva porosidad de las economías presuntamente nacionales, los mercados financieros globales, en virtud del carácter esquivo y extraterritorial del espacio en que operan, imponen sus leyes y preceptos sobre el planeta. La globalización no es sino una extensión totalitaria de su lógica a todos los aspectos de la vida. Los Estados carecen de los recursos o el margen de maniobra para soportar la presión, por la mera razón de que unos minutos bastan para que se derrumben empresas e incluso Estados”<sup>41</sup>.

Luego se puede concluir que la globalización implica un nuevo modo de llevar a cabo las relaciones sociales, culturales y sobre todo económicas ya no sólo en un espacio limítrofe, sino que busca un espacio o escenario mundial, las cuales se han acelerado por las nuevas tecnologías de información y la comunicación imperantes.

---

<sup>40</sup> Ianni, Octavio, *Teorías de la Globalización*, México, Siglo XXI Editores, S.A. de C.V., 2009, pp. 3 y 4.

<sup>41</sup> Bauman, Zygmunt, *op. cit.*, p. 89.

---

### 3.4.1. Flexibilización de las relaciones de trabajo

Por cuanto hace a la flexibilidad laboral, puede decirse que ésta surgió con motivo de las propuestas de reformas estructurales surgidas del Consenso de Washington, las cuales consistieron en mercados menos regulados a efecto de generar mayores tasas de crecimiento económico; apertura del comercio de bienes y servicios y de la cuenta financiera; privatización de empresas públicas; reducción de las intervenciones públicas en mercados financieros así como adoptar medidas para controlar los déficits fiscales<sup>42</sup>.

A una vez que se adoptaron tales reformas estructurales, en la década de 1990, se propugnó para que se instrumentarán reformas a las legislaciones laborales, cuyo objeto consistiría en flexibilizar determinados aspectos del funcionamiento del mercado laboral tales como:

- La contratación por tiempo determinado;
- El uso del periodo de prueba;
- Facilitar las modalidades de subcontratación;
- Abaratamiento del despido, al definirlo por justa causa; y
- La introducción de sistemas de protección contra el desempleo por medio de cuentas individuales<sup>43</sup>.

### 3.4.2. Trabajos atípicos

Los trabajos atípicos, los cuales "...se diferencian de lo que durante mucho tiempo se consideró típico, es decir, distintas al trabajo asalariado en la industria, formal,

---

<sup>42</sup> Cfr. Jurgén, Weller, *El nuevo escenario laboral latinoamericano: Regulación, protección y políticas activas de los mercados de trabajo*, Siglo Veintiuno Editores, Buenos Aires, 2009, p. 25.

<sup>43</sup> *Ídem*.

---

en grandes empresas, sindicalizado, con contrato colectivo, prestaciones y acceso a la seguridad social”<sup>44</sup>.

La Organización Internacional del Trabajo, al respecto de los trabajos atípicos ha señalado que:

“...se considera como tales el trabajo que queda fuera de la relación de trabajo típica, entendida ésta como el trabajo que es a tiempo completo, indefinido y se inscribe en una relación de trabajo subordinada. A los fines de la presente discusión, se toman en consideración las formas atípicas de empleo las siguientes: 1) e empleo temporal, 2) el trabajo temporal a través de agencia y otras modalidades contractuales que vinculan a varias partes, 3) las relaciones de trabajo ambiguas y 4) el trabajo a tiempo parcial”<sup>45</sup>.

### 3.4.3. Precarización del empleo en la sociedad posmoderna

La precariedad del trabajo puede entenderse como el conjunto de condiciones que determinan una situación de desventaja o desigualdad, cuyas consecuencias son:

1. Las diferencias salariales entre los jóvenes y los trabajadores de más edad;
2. La dificultad o imposibilidad de ascender o promocionarse profesionalmente;
3. El exceso de horas de trabajadas, tanto retribuidas como no;

---

<sup>44</sup> Reygadas, Luis, *et. al.*, *Trabajo atípicos, trabajo precarios: ¿dos caras de la misma moneda?*, México, El Colegio de México, 2011, p. 23.

<sup>45</sup> Organización Internacional del Trabajo, *Las formas atípicas de empleo*, Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo, 2012, p. 2.

- 
4. La dificultad o imposibilidad de ascender o promocionarse profesionalmente y otras<sup>46</sup>.

Por su parte Yuliana Gabriela Román Sánchez, al referirse a la precariedad laboral señala que “refleja el deterioro de las condiciones laborales a partir de la reestructuración productiva. Se caracteriza por empleos con jornadas superiores a las de la ley, ausencia de prestaciones, carencia de organización sindical, de contrato legal y de seguridad social, los empleos son eventuales, no calificados y quedan al margen de las contrataciones colectivas... La precariedad laboral es entendida como el deterioro de las condiciones laborales o el establecimiento de la relación de trabajo en condiciones poco favorables para el trabajador”<sup>47</sup>.

### 3.5. El impacto de la racionalidad interpretativa jurisdiccional en el Derecho del Trabajo Mexicano

Se debe entender por racionalidad interpretativa jurisdiccional, para efectos del presente trabajo, los criterios racionales de que se ha valido el Poder Judicial de la Federación para sentar precedentes obligatorios que habrán de aplicar los tribunales que integran dicho poder.

Luego habrá que entender que “la jurisprudencia, ciertamente, deviene el aparato conceptual (dogmático) para leer (y aplicar el derecho). Pero la jurisprudencia no se limita a determinar el significado de algunos vocablos del lenguaje del derecho, se busca su ocurrencia lógica (deóntica) dentro de un sistema de *preoecepta* y su adecuada aplicación...”

---

<sup>46</sup> Cfr. Lastra Lastra, José Manuel, *op. cit.*, supra nota 34, capítulo I, pp. 335-337.

<sup>47</sup> Román Sánchez Juliana, *Impactos sociodemográficos y económicos en la precariedad laboral de los jóvenes en México*, Región y Sociedad, Colegio de Sonora, Año XXV, número 58, 2013, p. 169. <http://www.redalyc.org/pdf/102/10228940006.pdf>, extraído el 26 de junio de 2014.

---

La jurisprudencia al determinar lo que dice el derecho constituye la herramienta indispensable para calcular (racionalmente) las consecuencias en caso de aplicación del derecho. La jurisprudencia es una herramienta de la razón práctica, de la *prudentia*: la *prudentia iuris*. La jurisprudencia es la ciencia de la aplicación del derecho, la manera de razonar qué hacer en derecho... En suma, la jurisprudencia es un aparato hermenéutico, una construcción de la razón.”<sup>48</sup>.

De igual forma debe tomarse en consideración lo que ordena el Acuerdo General número 20/2013<sup>49</sup>, de veinticinco de noviembre de dos mil trece, dictado por el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, que se refiere a las reglas para elaboración, envío y publicación en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, de las tesis que emitan la Suprema Corte de Justicia de la Nación, los Plenos de Circuito y los Tribunales Colegiados de Circuito.

De tal forma, el artículo 2º del citado acuerdo señala que:

“Artículo 2. En la elaboración de las tesis aisladas y jurisprudenciales, se deberán observar las reglas siguientes:

A. La tesis es la expresión por escrito, en forma abstracta, de un criterio jurídico establecido al resolver un caso concreto. En consecuencia, la tesis no es un extracto, una síntesis o un resumen de la sentencia;

B. La tesis se compondrá de título, subtítulo, texto o consideraciones interpretativas, número de identificación, órgano emisor y precedente, y

---

<sup>48</sup> Tamayo y Salmorán, Rolando, *op. cit.*, pp. 122 y 123.

<sup>49</sup> Suprema Corte de Justicia de la Nación, [https://www.scjn.gob.mx/PLENO/AGPlenarios/Acuerdo%20General%20Plenario%2020-2013%20\(SUSTITUYE%205-2003\)%20VERSI%3%93N%20DEFINITIVA%20\(R%20C%2002-12-2013\).pdf](https://www.scjn.gob.mx/PLENO/AGPlenarios/Acuerdo%20General%20Plenario%2020-2013%20(SUSTITUYE%205-2003)%20VERSI%3%93N%20DEFINITIVA%20(R%20C%2002-12-2013).pdf)., extraído el 22 de noviembre de 2016.

---

C. En el subtítulo o en el texto respectivo se identificarán la o las normas generales cuya regularidad constitucional se analice, las que sean materia de interpretación o de integración, así como, de ser el caso, los artículos constitucionales y convencionales que hayan fundado la resolución”.

De igual forma debe atenderse lo que prescribe el artículo 4º del citado acuerdo:

“Artículo 4. En la elaboración del texto de la tesis o de las consideraciones interpretativas mediante las cuales el órgano jurisdiccional haya establecido el criterio, se deberán observar las reglas siguientes:

A. Derivar en su integridad de la parte considerativa fundamental de la resolución correspondiente y no contener aspectos que, aun cuando se hayan tenido en cuenta en la discusión del asunto, no formen parte de aquélla. Se entenderá por parte considerativa fundamental, la concerniente al planteamiento del problema o problemas tratados y las razones de su solución;

B. Tratándose de jurisprudencia por reiteración, el criterio de interpretación debe contenerse en las consideraciones que se realicen en las cinco ejecutorias que la constituyan, las cuales, además de no haber sido interrumpidas por otra en contrario, deberán haberse emitido en dos o más sesiones;

C. Redactar con claridad, de modo que pueda ser entendido cabalmente sin recurrir a la resolución correspondiente y no deberá formularse con la sola transcripción de una parte de ésta o de un precepto legal;

---

D. Contener un solo criterio de interpretación. Cuando en una misma resolución se contengan varias interpretaciones, deberá elaborarse una tesis para cada criterio;

E. Reflejar un criterio relevante y novedoso; por ejemplo, su contenido no debe ser obvio ni reiterativo y tampoco encontrarse plasmado en alguna otra tesis; No contener criterios contradictorios en la misma tesis;

G. No contener datos concretos (nombres de personas, cantidades, objetos, entre otros) de carácter eventual, particular o contingente, sino exclusivamente los de naturaleza general y abstracta. Si se considera necesario ejemplificar con aspectos particulares del caso concreto, deberá expresarse, en primer término, la fórmula genérica y, en segundo lugar, la ejemplificación, y

H. Si en la tesis se hace referencia a algún precepto u ordenamiento legal que al momento de la emisión del criterio se encontraba abrogado o derogado, o fue objeto de cualquier otra modificación, precisar su vigencia. Lo anterior deberá reflejarse también en el subtítulo”<sup>50</sup>.

De lo anterior se desprende que, no obstante que se hayan determinado las reglas, en apariencia específicas, para la elaboración de las tesis aisladas y jurisprudencias, en el fondo sólo puede afirmarse que se detallaron los requisitos de forma para su elaboración, sin embargo, no se señalaron como requisitos de las mismas, las razones que deban sustentar su parte considerativa basada en los principios generales del derecho, pues sólo se ordenó que se debería especificar el criterio de interpretación que habría de utilizarse; y dicho sea de paso tampoco se determinaron cuáles serían esos criterios de interpretación.

---

<sup>50</sup> *Ídem*.



---

A continuación, se analizarán algunos criterios jurisprudenciales que se han emitido y que se consideran han precarizado el Derecho del Trabajo.

“PERSONALIDAD. EN CONTRA DE LA RESOLUCIÓN QUE DESECHA LA EXCEPCIÓN DE FALTA DE PERSONALIDAD SIN ULTERIOR RECURSO, ES IMPROCEDENTE EL AMPARO INDIRECTO, RESULTANDO INAPLICABLE LA JURISPRUDENCIA P./J. 4/2001 (LEY DE AMPARO VIGENTE A PARTIR DEL 3 DE ABRIL DE 2013)”<sup>51</sup>.

- Este criterio está contenido en una Tesis Jurisprudencia que fue emitido por el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, lo que implica que es obligatorio para resto de los tribunales tanto constitucionales como comunes.
- Se estableció una restricción para el gobernado, específicamente para el trabajador, en el sentido de que volvió al procedimiento laboral más engorroso y dilatado, en total contravención con el artículo 17 constitucional, que establece que la justicia deberá ser pronta y expedita.
- Tal criterio determinó que cuando se promovía un amparo indirecto en contra de la interlocutoria dictada por la Junta de Conciliación y Arbitraje, en la cual se resolvió un incidente de falta de personalidad, regularmente propuesto por el trabajador, actor, en contra de las deficiencias en la personalidad del demandado, regularmente el empleador; deberá ser declarado improcedente, porque tal acto no puede ser considerado como un acto de imposible reparación, razón por la cual dicha interlocutoria debería hacerse valer como violación procesal hasta en el amparo directo y no de inmediato a través del amparo indirecto.
- El criterio en comento, no sólo trastoca la norma constitucional, sino también la convencional; aunado que rompe con los plazos establecidos

---

<sup>51</sup> Tesis: P./J. 37/2014, *op. cit.*, cita número 44, capítulo II.

---

para que los juicios laborales concluyan en términos de lo que establece la Ley Federal del Trabajo.

- Esto es, dicha ley establece plazos para que el juicio se desarrolle y concluya; con la aplicación de la jurisprudencia en cita, tales plazos ya no se respetarían debido a que si un trabajador interpone un incidente de falta de personalidad en contra del demandado; y la Junta de conocimiento lo declara improcedente, aquél tendrá como medio de impugnación ya no el amparo indirecto sino el directo.
- Es decir, no obstante que el demandado, haya asistido al juicio sin acreditar adecuadamente su personalidad, se tendrá que desahogar todo el juicio, y todo lo que ello implica; y tal parece que el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación no tomó en consideración que una consecuencia de no haber comparecido a juicio correctamente será la de tener por contestada la demanda en sentido afirmativo.
- Y si el Tribunal Colegiado de Circuito, al resolver el amparo directo que se presente en contra del laudo dictado, y dado que la técnica para resolver juicios de amparo directo implica analizar en primer término violaciones procesales, entonces si considera que el demandado no acreditó correctamente su personalidad para comparecer a juicio, ordenará dejar sin efectos el laudo reclamado y se tendrá que reponer el procedimiento y dejar sin efectos todo lo actuado dado que se tendrá que determinar que al demandado se le tendrá por contestada la demanda en sentido afirmativo.
- Con lo cual se tendrá que llevar a cabo de nueva cuenta la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, donde el demandado podrá comparecer a la audiencia respectiva y defenderse de nueva cuenta al demostrar que el actor no era su trabajador, que no existió el despido o que no son ciertos los hechos señalados en la demanda.

- 
- Así, no obstante que el procedimiento laboral deberá ser rápido y económico en beneficio de ambas partes, actor y demandado, con lo anterior se demuestra que no hay una comunión entre lo que es y lo que debería ser. Pues parece que es más importante lo formal que lo real.
  - Y cabe resaltar que no se hace alusión bajo qué criterio de interpretación se emitió la tesis en comentario.

“AMPARO INDIRECTO. POR REGLA GENERAL, ES NOTORIAMENTE IMPROCEDENTE EL INTERPUESTO POR UNA DE LAS PARTES EN EL JUICIO NATURAL, CONTRA LA OMISIÓN DE LA AUTORIDAD JURISDICCIONAL DE ACORDAR PROMOCIONES O DE PROSEGUIR EN TIEMPO CON EL JUICIO, AL TRATARSE DE UNA VIOLACIÓN INTRAPROCESAL QUE NO AFECTA DERECHOS SUSTANTIVOS”<sup>52</sup>.

- Este criterio, también está contenido en una Tesis de Jurisprudencia que fue dictado por la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.
- Se estableció que no obstante que la autoridad laboral jurisdiccional, incumpla con los términos establecidos por la Ley Federal del Trabajo para que lleve a cabo los actos procesales a que está obligada, no podrá promoverse amparo indirecto, en virtud de que se determinó que tal omisión no puede considerarse como una violación de imposible reparación sino como una violación intraprocesal, que podrá hacerse valer en amparo directo.
- De esta forma, dicha jurisprudencia trastoca el artículo 17 constitucional, pues impide al justiciable obligar a la autoridad ordinaria a que cumpla con los términos establecidos en la ley respectiva.

---

<sup>52</sup> Tesis: 2a./J. 48/2016, *op. cit.*, cita número 45, capítulo II.

- 
- Al igual que el anterior criterio, dicha Segunda Sala se decantó por lo formal más que por lo real y necesario para agilizar los juicios laborales. Y tampoco se señaló bajo qué criterio de interpretación se emitió la tesis en comento.

“DERECHOS HUMANOS CONTENIDOS EN LA CONSTITUCIÓN Y EN LOS TRATADOS INTERNACIONALES. CONSTITUYEN EL PARÁMETRO DE CONTROL DE REGULARIDAD CONSTITUCIONAL, PERO CUANDO EN LA CONSTITUCIÓN HAYA UNA RESTRICCIÓN EXPRESA AL EJERCICIO DE AQUÉLLOS, SE DEBE ESTAR A LO QUE ESTABLECE EL TEXTO CONSTITUCIONAL”<sup>53</sup>.

- Este criterio fue dictado por el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, y está contenido en la Tesis de Jurisprudencia con número P./J. 20/2014; y se estableció que en la Constitución Federal puedan existir restricciones constitucionales en relación a los derechos humanos y a los tratados internacionales en esa materia.
- De esta forma se estableció jurisprudencialmente que el órgano encargado de interpretar la Constitución pueda crear instituciones que no existen expresamente en ella, como la llamada “restricción constitucional” y además que no obstante el artículo 1º de la Constitución haya establecido que existe una protección e interpretación más favorable a la persona tanto en la propia Constitución como en los tratados internacionales cuando se traten de derechos humanos, se determinó que la interpretación de la Constitución está por encima de dichos tratados.
- En tal sentido regresa al control concentrado de la Constitución, no obstante, la reforma constitucional en derechos humanos y la sentencia dictada en contra del Estado Mexicano en el caso Rosendo Radilla.

---

<sup>53</sup> Tesis: P./J. 20/2014, *op. cit.*, cita número 46, capítulo II.

- 
- Esta tesis, contrario a las dos anteriores, sí estableció los métodos de interpretación bajo los cuales se basaron para emitir la determinación correspondiente, pero llama la atención que se utilizó el método llamado “originalista”, sin que se conozcan los parámetros del mismo, lo anterior ocasionado a que no existe una regulación sobre el alcance de los criterios de interpretación que habrán de utilizarse.

“SALARIOS CAÍDOS. LA REFORMA AL ARTÍCULO 48, PÁRRAFO SEGUNDO, DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, DE 30 DE NOVIEMBRE DE 2012, NO TRANSGREDE EL PRINCIPIO DE PROGRESIVIDAD NI ES VIOLATORIA DE DERECHOS HUMANOS”<sup>54</sup>.

- Tal criterio fue dictado por el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, bajo la tesis de Jurisprudencia con número 2a./J. 28/2016; y se determinó que la reforma a la Ley Federal del Trabajo, relativa a la mutilación del pago de salarios caídos era constitucional y que no era violatoria de derechos humanos.
- De tal forma se confirmó que el pago de los salarios caídos a tan sólo un máximo de 12 meses, así como el pago de los intereses sobre el importe de 15 meses de salario, a razón del 2% mensual capitalizable no era violatoria de derechos humanos.
- No obstante, lo anterior puede afirmarse, contrario a lo establecido por el Pleno de la Corte, que tal criterio no es atinado, dado que la modificación para el pago de los salarios caídos trastocó el principio de estabilidad en el empleo; el cual no sólo debe considerarse como la certidumbre y seguridad que se le brinda al trabajador para conservar su empleo a menos que cometa una conducta para separarlo de su empleo, sino también como la protección para el

---

<sup>54</sup> Tesis: 2a./J. 28/2016, *op. cit.*, cita número 47, capítulo II.

---

patrón mismo, dado que con sanciones fuertes como el pago de los 3 meses de indemnización y de los salarios caídos, durante todo tiempo que se prolongue el juicio, se despedía al trabajador, sólo hay que imaginar lo que pasará ahora: despidos masivos de trabajadores y la interrupción momentánea del ciclo productivo, en virtud de que no todos los trabajadores podrán adaptarse de inmediato a las actividades productivas de la empresa, lo que ocasionaría, necesariamente una disminución de la productividad.

- No obstante, lo anterior se justificó hacer la declaratoria de constitucionalidad debido a que supuestamente el legislador tuvo dos motivos para implementar la reforma: 1) Evitar que los juicios laborales se prolonguen artificialmente con el fin de obtener una mayor condena por concepto de salarios caídos y 2) Impedir la eventual quiebra de las fuentes de trabajo. Y respecto cabe señalar que los trabajadores jamás podrán por sí mismos prolongar artificialmente la duración de los juicios laborales en virtud de que la propia Ley Federal del Trabajo, establece los plazos que habrán de cumplirse, de tal suerte que si dichos juicios se han prolongado ha sido por responsabilidad de las autoridades del trabajo tanto ordinarias como de amparo. Luego, es inexacto que también a los trabajadores se les responsabilice por el cierre de las fuentes de trabajo con motivo de un juicio laboral en su contra, dado que ellos no tienen ninguna injerencia en su defensa, de la cual los únicos responsables son los propietarios de las mismas.
- Por otra parte, se nota la racionalidad parcial con se conduce la Corte, al determinar que ese 2% mensual no debe aplicarse el interés capitalizable utilizado en operaciones mercantiles; bajo el pretexto de que sí se aplicará no se conservarían las fuentes de trabajo. Situación que denota que nuevamente se les arroja la responsabilidad a los trabajadores, haciéndolos parecer culpables en el sentido de que si

---

ejercen su derecho a discernir jurisdiccionalmente si fueron o no despedidos de manera injustificada, será su responsabilidad si obtienen un laudo favorable.

- No debe pasar advertido, que con el criterio en comento no se acató la determinación establecida en el artículo 1º de la Constitución Federal, específicamente su segundo párrafo<sup>55</sup>. Es decir, no se respetó lo que se conoce como el principio *pro persona*<sup>56</sup>.
- Y tampoco se señaló el método de interpretación bajo el cual se llegó a la determinación en comento, es decir no se cumplió con lo que se ordena el citado Acuerdo General 20/2013.

“TRABAJADORES DE CONFIANZA AL SERVICIO DEL ESTADO. SU FALTA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO CONSTITUYE UNA RESTRICCIÓN CONSTITUCIONAL, POR LO QUE LES RESULTAN INAPLICABLES NORMAS CONVENCIONALES”<sup>57</sup>.

- Este criterio de Jurisprudencia está plasmado en la Tesis número 2a./J. 23/2014, dictado por la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, a través del cual se le negó el derecho a la

---

<sup>55</sup> Artículo 1º, segundo párrafo de la Constitución Federal: “Las normas relativas a los derechos humanos se interpretarán de conformidad con esta Constitución y con los tratados internacionales de la materia favoreciendo en todo tiempo a las personas la protección más amplia” (Cámara de Diputados, Información Parlamentaria, Leyes Federales vigentes, [http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/lft/LFT\\_ref26\\_30nov12.pdf](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/lft/LFT_ref26_30nov12.pdf)., extraído el 22 de agosto de 2016).

<sup>56</sup> El principio *pro persona* “es una norma jurídica que contiene un criterio de eficacia de los derechos humanos –de todos los derechos (incluso colectivos, y no solo liberales)- que irradia integralmente al ordenamiento jurídico y vincula a todos los operadores jurídicos a aplicar la norma o elegir la interpretación más protectora, en aquéllos asuntos en que se encuentren implicados derechos humanos, e inversamente, a aplicar la norma o a elegir la interpretación más restringida en aquellos asuntos relacionados con restricciones al ejercicio de derechos humanos” (Carbonell, Miguel (coord.), *Estado constitucional, derechos humanos, justicia y vida universitaria*, tomo IV, volumen 2: *Principio Pro Homine vs. Restricciones constitucionales ¿es posible constitucionalizar el autoritarismo?*, México, Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM, 2015, p. 701).

<sup>57</sup> Tesis: 2a./J. 23/2014, *op. cit.*, cita número 48, capítulo II.

---

estabilidad en el empleo a los trabajadores de confianza al servicio del Estado.

- No refiere qué método de interpretación fue utilizado para llegar a la determinación tomada.
- A través del criterio en cita, se estableció que los trabajadores de confianza al servicio del Estado, sin importar su condición social ni tampoco si fueron despedidos de manera injustificada, no tendrán derecho a recibir ninguna cantidad por indemnización constitucional ni mucho menos a ser reinstaladas, bajo el argumento que el constituyente al no establecer ese derecho debe entenderse que el mismo les fue negados, sin embargo, tal interpretación no sólo es contrario al artículo 1º de la Constitución Federal, por cuanto hace a la interpretación más favorable hacia las personas, citado anteriormente; sino también una disposición expresa establecida en el artículo 7º, d), del Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, conocido como “Protocolo de San Salvador, adoptado el 17 de noviembre de 1988 y que entró en vigor en México el 16 de noviembre de 1999<sup>58</sup>.
- De esta forma, si la Corte hubiera tomado en consideración esos dos preceptos y sobre todo los principios fundamentales del derecho, ahí involucrados, su criterio debería ser diferente. Es decir, efectivamente

---

<sup>58</sup> “Artículo 7 Condiciones justas, equitativas y satisfactorias de trabajo

Los Estados Partes en el presente Protocolo reconocen que el derecho al trabajo al que se refiere el artículo anterior, supone que toda persona goce del mismo en condiciones justas, equitativas y satisfactorias, para lo cual dichos Estados garantizarán en sus legislaciones nacionales, de manera particular: ...

... 7 d. La estabilidad de los trabajadores en sus empleos, de acuerdo con las características de las industrias y profesiones y con las causas de justa separación.

En casos de despido injustificado, el trabajador tendrá derecho a una indemnización o a la readmisión en el empleo o a cualesquiera otra prestación prevista por la legislación nacional; ...”. (Suprema Corte de Justicia la Nación, *op. cit.*, cita número 29, capítulo I, p. 209).



---

el artículo 123 apartado B de la Constitución no se estableció el derecho a la estabilidad en el empleo a favor de los servidores de confianza al servicio del Estado, pero tampoco, y es importante recalcarlo, lo negó, simplemente no se manifestó al respecto. Por tanto, el criterio pudo haber sido que, no obstante, no se estableció expresamente ese derecho, pero bajo las directrices que establecen los principios de interpretación pro persona y de la estabilidad en el empleo, dichos servidores públicos sí pudieran tener derecho a exigir su indemnización o reinstalación por despido injustificado.

“HORAS EXTRAS. EL HECHO DE QUE EL TRABAJADOR NO PRECISE EL HORARIO EN QUE INGERÍA ALIMENTOS DURANTE LA JORNADA CONTINUA, NO NECESARIAMENTE HACE QUE EL RECLAMO DE SU PAGO SEA INVEROSÍMIL<sup>59</sup>”.

- Este criterio está previsto en la Tesis de Jurisprudencia con número 2a./J. 115/2016, en el que se confirmó que, no obstante que el patrón no haya cumplido con la carga procesal relativa a la jornada de trabajo, y se haya condenado al pago de horas extras, éstas podrían declararse inverosímiles, por aducirse una jornada muy excesiva. Y no se señaló el método de interpretación bajo el cual se elaboró la misma.
- Se le dio una facultad a las Juntas de Conciliación y Arbitraje y a los tribunales de amparo, no establecida en la Ley Federal del Trabajo, para que se apartaran del resultado formal para resolver con base en la apreciación en conciencia de los hechos y así como con la valoración de las pruebas a efecto de arribar una verdad material;

---

<sup>59</sup> Tesis: 2a./J. 115/2016, *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*, Décima Época, Libro 35, octubre de 2016, Tomo I, página: 863.

---

aunado que también se les facultó para analizar el grado de objetividad que respalden las afirmaciones del trabajador.

- Asimismo, se determinó que dichos órganos deberán estudiar caso por caso y tomar en consideración los siguientes aspectos: el desempeño del trabajo dentro de la jornada señalada por el trabajador; el número de horas laboradas; la naturaleza de la actividad desempeñada, ya sea física, intelectual o ambas; las condiciones personales del trabajador, como edad, sexo, estado físico, presencia o no de discapacidades físicas o mentales; y si se satisfacen las necesidades fisiológicas como ser humano -alimentación, descanso, con relación a las actividades continuas en que está involucrado, sin perder de vista que en el horario de trabajo se contemplen o no lapsos de descanso.
- La determinación adoptada en el criterio en cita sobrepasa lo que ordena la Ley Federal del Trabajo, en sus artículos 784, fracción VIII, 841 y 879, tercer párrafo, y establece otras hipótesis; dado que dichos preceptos establecen que, en primer término, la carga de la prueba sobre la duración de la jornada de trabajo, es del patrón en caso de que éste la controvierta; en segundo, que los laudos dictados por las Juntas de Conciliación y Arbitraje, deberán dictar sus laudos a verdad sabida, buena fe guardada y apreciando los hechos en conciencia, sin ser tan formales al momento de la estimación de las pruebas, pero siempre se expondrán los motivos y fundamentos legales para apoyar su determinación; y por último que si el patrón no contesta la demanda se le tendrá por contestada en sentido afirmativo, es decir confesara expresamente los hechos afirmados por el trabajador, en este caso sobre la duración de la jornada de trabajo. Además de que es parcial dado que beneficia.

- 
- De lo anterior puede afirmarse que el papel preponderante de la jurisprudencia, es decir, como interpretadora de la ley cuando su contenido no fuera claro ni preciso, en este criterio se dejó a un lado y se fue más allá, al grado, incluso, de romper con uno de los principios más importantes de la democracia, como es el de la división de poderes, dado que como se señaló en el punto inmediato anterior, la jurisprudencia introdujo elementos que no están previstos en la ley.

“SALARIO. LA JUNTA PUEDE HACER UN JUICIO DE VEROSIMILITUD SOBRE SU MONTO AL CONSIDERARLO EXCESIVO, CUANDO SE HAYA TENIDO POR CIERTO EL HECHO RELATIVO, ANTE LA FALTA DE CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA POR PARTE DEL PATRÓN”<sup>60</sup>.

- Este criterio está contenido en la Tesis número 2a./J. 39/2016 y fue emitida por la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación; y en el que se establece la facultad de las autoridades del trabajo y de amparo para analizar la verosimilitud del monto de salario.
- Reviste las mismas características que el criterio señalado anteriormente, sólo que ahora se trata de analizar lo concerniente al salario, esto es, confiere facultades a los órganos jurisdiccionales laborales y de amparo, no previstas en la ley con lo cual se afirma que dicha jurisprudencia no interpreta la misma, sino que prácticamente está legislando y a favor del patrón que incumplió con la carga de acreditar el monto del salario.
- Y tampoco refirió el método de interpretación que fue utilizado para determinar el criterio

---

<sup>60</sup> Tesis: 2a./J. 39/2016, *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*, Décima Época, Libro 29, abril de 2016, Tomo II, página: 1363.

---

### 3.6. La revaloración de los principios fundamentales del Derecho del Trabajo, como instrumentos para una perspectiva de su transformación

#### 3.6.1. Principios Generales del Derechos

“La palabra principio deriva del latín *principium*, de *princeps-ipsis* -príncipe-. En tiempos históricos significó <comienzo> y <origen> y, en la época clásica, se usó el plural *principioa-orum*, para designar una norma o principio”<sup>61</sup>. “El principio es el primer instante del ser, la causa que contiene la razón y explica la verdad, admitida como fundamento inmediato de sus disposiciones”<sup>62</sup>. “La idea de principio denota el origen y desarrollo de criterios fundamentales expresados en reglas o aforismos, que tienen virtualidad y eficacia propia”<sup>63</sup>.

De lo antes expuesto se puede arribar a la conclusión de que la palabra principio denota el origen y fundamento o basamento de una situación determinada que es admitida debido a que se encuentra debidamente sustentado, en relación con otros enunciados o afirmaciones.

Respecto a los principios generales del derecho, éstos constituyen: “... los principios más generales de carácter jurídico de donde se han derivado los contenidos concretos de las proposiciones jurídicas de un sistema de derecho específico”<sup>64</sup>. “Son verdades fundantes de un sistema de conocimientos, admitidas como tales por ser evidentes, por haber sido comprobadas y, también, por motivos de orden práctico”<sup>65</sup>. “El derecho debe fundamentarse en convicciones ético-

---

<sup>61</sup> Couture, Eduardo J., *Vocabulario jurídico*, voz: principio, Buenos Aires, Ediciones Desalma, 1976, p. 476.

<sup>62</sup> Cabanellas, Guillermo, *Diccionario de Derecho usual*, 9ª. ed., t. II, Buenos Aires, Heliasta, 1976, p. 381.

<sup>63</sup> Lastra Lastra, José Manuel, *Principios y valores ordenadores de las relaciones de trabajo*, en Revista de la Facultad de Derecho, UNAM, t. L, núms. 229-234, enero-diciembre de 2000, p. 140.

<sup>64</sup> Rojas Amandi, Víctor, *Filosofía del Derecho*, México, Oxford, 2000, p. 363.

<sup>65</sup> Reale, Miguel, *Introducción al estudio del Derecho*, 9ª. ed., Madrid, Ediciones Pirámide, 1989, p. 139.

---

jurídicas comúnmente aceptadas por un determinado grupo social... Los principios generales del derecho son enunciados normativos de valor genérico que condicionan y orientan la comprensión del ordenamiento jurídico, tanto para su aplicación o integración, como para la elaboración de nuevas formas”<sup>66</sup>. “El derecho responde a una necesidad del hombre y es inseparable de la vida humana. Donde quiera que exista una huella de vida humana existirá, indefectiblemente, un ordenamiento jurídico”<sup>67</sup>.

Asimismo, puede afirmarse que los principios generales del derecho son “reglas fundamentales de mayor trascendencia que norman de manera supletoria a la ley y a la costumbre; son criterios o entes de razón que expresan un juicio acerca de la conducta humana y se establecen principalmente en la Constitución. Entre ellos destacan: a) en donde la ley no distingue no se debe distinguir; b) el que afirma está obligado a probar; c) a lo imposible nadie está obligado; d) lo que es causa de la causa, es causa del daño causado; e) nadie puede ser juzgado dos veces por el mismo delito; f) las partes expongan los hechos y el juzgador resuelva conforme a derecho; g) ningún órgano jurisdiccional, siendo competente, está facultado para abstenerse de resolver los asuntos que se presenten a su conocimiento, ni para remitir el negocio a otro tribunal, entre otros”<sup>68</sup>.

El Poder Judicial de la Federación, a través de la Tesis Aislada dictada por el Tercer Tribunal Colegiado en Materia Administrativa del Primer Circuito, refirió sobre los principios generales del Derecho, en los siguientes términos:

“PRINCIPIOS GENERALES DEL DERECHO. SU FUNCION EN EL ORDENAMIENTO JURIDICO. Tradicionalmente se ha considerado en el Sistema

---

<sup>66</sup> Lastra Lastra, José Manuel, op. cit., supra nota 62, Capítulo III, p. 142.

<sup>67</sup> Veccio, Giorgio del, *Los principios generales del Derecho*, 3ª ed., Barcelona, Bosch, 1978, p. 76.

<sup>68</sup> CD ROM, *Ley de Amparo, y su interpretación por el Poder Judicial de la Federación*, Suprema Corte de Justicia de la Nación, México, 2006.

---

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 abrevia 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 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<sup>69</sup>. (Lo subrayado es propio).

En tales condiciones puede entenderse que los principios generales del derecho son aquellos axiomas o enunciados lógicos que han sido producto de la razón humana en su devenir histórico en cuanto a la formación del derecho, que han sido admitidos y que son además fundamento del sistema jurídico.

Entre las funciones que tradicionalmente se les atribuyen son:

- Como fuente subsidiaria de la ley

---

<sup>69</sup> *Semanario Judicial de la Federación*, Octava Época, Tomo III, Segunda Parte-2, enero a junio de 1989, p. 573.

- 
- Dar uniformidad al ordenamiento jurídico
  - Interpretativa

### 3.6.2. Principios Fundamentales del Derecho del Trabajo

“Los principios formativos del derecho del trabajo son las verdades universales dictadas por la recta razón, que orientan e informan el Estado de derecho. Son pues, las ideas fundamentales que apuntalan y dirigen el derecho del trabajo”<sup>70</sup>. “Los principios rectores del derecho del trabajo son aquellos postulados de política jurídico-laboral que aparecen, expresa o tácitamente consagrados en sus normas”<sup>71</sup>. Por su parte el maestro Mario de la Cueva al respecto señala: “... se hace referencia constante a ciertas ideas que constituyen, para decirlo así, el fondo filosófico, ético y jurídico de nuestra disciplina”<sup>72</sup>.

En tanto la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, al emitir la Tesis de Jurisprudencia con número 2a./J. 22/2001, al respecto de los principios fundamentales del Derecho del Trabajo, refirió:

**“DESISTIMIENTO DE LA INSTANCIA EN EL JUICIO LABORAL POR PARTE DEL TRABAJADOR. NO ES NECESARIO QUE LA JUNTA, PREVIAMENTE A ACORDAR LO CONDUCENTE, DÉ VISTA A LA DEMANDADA PARA EL EFECTO DE QUE ÉSTA MANIFIESTE SU CONFORMIDAD A FIN DE QUE PROCEDA LEGALMENTE. Si se toma en consideración que conforme a los principios generales de derecho que se desprenden de los ordenamientos jurídicos que regulan la materia laboral, las instituciones procesales en dicha materia tienen por objeto brindar un trato equitativo a las partes que se encuentran en una desigualdad material, estableciendo a éstas diversas cargas y obligaciones**

---

<sup>70</sup> Santos Azuela, Héctor, *op. cit.*, cita 37, Capítulo I, p. 51.

<sup>71</sup> Muñoz Ramón, Roberto, *Derecho del Trabajo*, t. I, México, Porrúa, 1976, p. 103.

<sup>72</sup> Cueva, Mario de la, *op. cit.*, cita 69, Capítulo I, p. 107.

---

procesales que tienden a compensar esa desigualdad, motivo por el cual, para la interpretación de las normas que regulan las referidas instituciones debe atenderse a los fines tutelares de aquéllas, es inconcuso que tratándose del desistimiento de la instancia manifestado por el trabajador dentro de un juicio laboral, no es necesario el consentimiento del demandado para que proceda legalmente. Lo anterior, en virtud de que la presentación de la demanda respectiva constituye una manifestación de la voluntad a través de la cual el trabajador ejerce su prerrogativa constitucional a instar ante un tribunal, lo que lleva implícito el derecho a renunciar a su ejercicio, por lo que la circunstancia de que ese desistimiento y sus consecuencias jurídicas no se encuentren regulados en la Ley Federal del Trabajo no pueden dar lugar a condicionar sus efectos a la voluntad de la parte demandada (patrón). De aceptarse lo contrario, tal proceder sería contradictorio a la naturaleza de las disposiciones jurídicas que rigen el proceso laboral, porque se llegaría al absurdo de que se exigiera a la parte actora continuar con el litigio hasta su conclusión, aun cuando no deseara hacerlo, lo que significaría ir en contra de los intereses de la parte obrera, que expresamente manifestó su voluntad de desistir de la instancia; por tanto, ante tal actuación la Junta de Conciliación y Arbitraje no se encuentra obligada a dar vista a la parte demandada para que manifieste su conformidad previamente a acordar lo conducente, ya que ello implicaría quebrantar los principios jurídicos rectores del derecho procesal laboral, cuyo sentido es esencialmente proteger los intereses y derechos de la clase trabajadora”<sup>73</sup>. (Lo subrayado es propio).

De esta forma, se infiere que los principios fundamentales del Derecho del Trabajo, están constituidos por todos aquellos enunciados lógicos, verdades universales o axiomas, que han surgido por el pensamiento y necesidad de la clase trabajadora, a través de la lucha que por el paso del tiempo ha venido sosteniendo

---

<sup>73</sup> Tesis: 2a./J. 22/2001, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Novena Época, Tomo XIV, Julio de 2001, página: 430.



---

con su contraparte natural (patrón), y que constituyen la base o fundamento del sistema jurídico laboral.

### 3.6.2.1. Trabajo como derecho y deber social

Este principio se encuentra plasmado en el preámbulo del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, apartado “A”, al referir: “Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la ley”; asimismo se expresa en el artículo 3º de la Ley Federal del Trabajo cuando señala: “El trabajo es un derecho y deber sociales...”.

Este principio, desde su formación, “...equivalía al enterramiento del individualismo radical del sistema capitalista, para el cual, el hombre no tiene derechos contra la sociedad, ni ésta contra aquél... la concepción moderna de la sociedad y del derecho sitúa al hombre en la sociedad y le impone deberes y le concede derechos... La sociedad tiene el derecho de exigir de sus miembros el ejercicio de una actividad útil y honesta, el hombre a su vez, tiene el derecho de reclamar de la sociedad la seguridad de una existencia compatible con la dignidad de la persona humana... La sociedad tiene derecho a esperar de sus miembros un trabajo útil y honesto, y por esto el trabajo es un deber, pero el reverso de este deber del hombre, es la obligación que tiene la sociedad de crear condiciones sociales de vida que permitan a los hombres el desarrollo de sus actividades”<sup>74</sup>.

Este deber u obligación de la sociedad, correlativo al derecho o prerrogativa de los individuos, se traduce en la necesidad a cargo de la sociedad de proporcionar a los trabajadores fuentes de trabajo, con el objetivo de que se pueda llevar a cabo cabalmente por éstos su deber social: trabajar.

---

<sup>74</sup> Cueva, Mario de la, *op. cit.*, cita 69, Capítulo I, pp. 107 y 108.

---

### 3.6.2.2. Principio de libertad

Este principio encuentra su fundamento en el artículo 5º de la Constitución Federal, al señalar que: “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...”<sup>75</sup>.

Su fundamento legal está previsto en la primera parte del artículo 4º de la Ley Federal del Trabajo, al señalar que: “No se podrá impedir el trabajo a ninguna persona ni que se dedique a la profesión, industria o comercio que le acomode, siendo lícitos. El ejercicio de estos derechos sólo podrá vedarse por resolución de la autoridad competente cuando se ataquen los derechos de terceros o se ofendan los de la sociedad: ...”<sup>76</sup>.

Este principio según el Maestro Mario de la Cueva significa: “... la libertad del hombre no sufre ni puede sufrir restricción alguna por y durante la prestación de su trabajo... por lo tanto, el trabajador podrá exigir siempre el respeto de su libertad...”<sup>77</sup>.

### 3.6.2.3. Principio de dignidad

Debe señalarse que la dignidad humana siguiendo a Kant consiste en que:

“La humanidad misma es una dignidad; porque el hombre no puede ser utilizado únicamente como medio por ningún hombre (ni por otros, ni siquiera por sí mismo), sino siempre a la vez como fin, y en esto consiste precisamente su dignidad

---

<sup>75</sup> Cámara de Diputados, Información Parlamentaria, Leyes Federales vigentes, [http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/lft/LFT\\_ref26\\_30nov12.pdf](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/lft/LFT_ref26_30nov12.pdf), extraído el 22 de noviembre de 2016.

<sup>76</sup> *Ídem*.

<sup>77</sup> Cueva, Mario de la, *op. cit.*, cita 69, Capítulo I, pp. 110 y 111.

---

(la personalidad), en virtud de la cual se eleva sobre todos los demás seres del mundo que no son hombres y sí que pueden utilizarse, por consiguiente, se eleva sobre todas las cosas”<sup>78</sup>.

Por lo que hace a la dignidad humana en el trabajo, debe decir que “... consiste en los atributos que corresponden al hombre por solo el hecho de ser hombre, el primero de todos de que es un ser idéntico a los demás, de tal suerte que el trabajador tiene el indiscutible derecho de que se le trate con misma consideración que pretenda el empresario se le guarde...”<sup>79</sup>.

Este principio se manifiesta en la Ley Federal del Trabajo, a través de lo que se ha denominado “trabajo digno o decente”, precisamente en su artículo 2º, el que de manera textual señala, en lo que interesa:

“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.

---

<sup>78</sup> Pérez Triviño, José Luis, *De la dignidad humana y otras cuestiones jurídico-morales*, México, Fontamara, 2007, p. 13.

<sup>79</sup> Cueva, Mario de la, *op. cit.*, cita 69, Capítulo I, p. 112.

---

El trabajo digno o decente también incluye el respeto irrestricto a los derechos colectivos de los trabajadores, tales como la libertad de asociación, autonomía, el derecho de huelga y de contratación colectiva...”<sup>80</sup>.

#### 3.6.2.4. Principio de igualdad

El principio de la igualdad está previsto en el artículo 123 de la Constitución Federal en sus dos apartados: “A” y “B”; en el primero en su fracción VII que ordena: “Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad>; y en el segundo en su fracción V, la cual señala: “A trabajo igual corresponderá salario igual, sin tener en cuenta el sexo”<sup>81</sup>.

En la Ley Federal del Trabajo<sup>82</sup> está previsto en los siguientes artículos:

- “Artículo 3º... 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...”.

- “Artículo 5º. Las disposiciones de esta Ley son de orden público, por lo que no producirá efecto legal, ni impedirá el goce y el

---

<sup>80</sup> Cámara de Diputados, Información Parlamentaria, Leyes Federales vigentes, [http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/lft/LFT\\_ref26\\_30nov12.pdf](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/lft/LFT_ref26_30nov12.pdf), extraído el 22 de noviembre de 2016.

<sup>81</sup> *Ídem*.

<sup>82</sup> *Ídem*.

---

ejercicio de los derechos, sea escrita o verbal, la estipulación que establezca: ...

XI. Un salario menor al 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 ...;”

- “Artículo 56. Las condiciones de trabajo en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en esta Ley y deberán ser proporcionadas a la importancia de los servicios e iguales para trabajadores iguales, sin que puedan establecerse diferencias por motivo de raza, nacionalidad, sexo, edad, credo religioso o doctrina política...”; y
- “Artículo 86. A trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual”.

Mozart Víctor Russomano al respecto señala:

“El principio fundamental en la legislación y en la doctrina... es la absoluta igualdad en el trato a todos los trabajadores, sin ninguna distinción resultante de la naturaleza del trabajo... Esa medida corresponde, en nuestra opinión, a la piedra angular de lo que se puede considerar una democracia del trabajo. Nada más injusto que el distinguir y clasificar los derechos o los beneficios otorgados a los trabajadores en función de la naturaleza de su oficio o de su trabajo...”<sup>83</sup>.

---

<sup>83</sup> Russomano, Mozart Víctor, *La Estabilidad del Trabajador en la Empresa*, México, UNAM, 1981, p. 9.

---

Por su parte Néstor de Buen Lozano opina que: “El problema de la desigualdad en el trabajo ha sido uno de los factores determinantes de mayores y más graves conflictos. Históricamente se asocia a las luchas por obtener igual salario para las mujeres y niños que para los hombres, que lo tenían diferente sólo en razón del sexo o de la edad. La diferencia de salario sólo motivada por la nacionalidad, fue una de las causantes de la trágica huelga de Cananea...”<sup>84</sup>.

De esta forma este principio preserva la igualdad de los trabajadores al pago de percepciones sin discriminación o preferencias. Dentro de nuestro sistema, este principio se extiende a la democrática figura de “a trabajo igual no solo salario igual, sino iguales condiciones generales de trabajo”.

#### 3.6.2.5. Equilibrio entre los factores de la producción

Principio que se encuentra inscrito en el artículo 2º de la Ley Federal del Trabajo, el cual expresa: “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...”<sup>85</sup>

Para el citado Néstor de Buen Lozano este principio “... será el de que la función de las normas de trabajo – y debe entenderse que quedan incluidos los pactos individuales y colectivos, los reglamentos, etc. – es lograr que disminuya la diferencia que en perjuicio del trabajador, resulta de que no se reconozca la plusvalía de su trabajo”<sup>86</sup>.

---

<sup>84</sup> Buen Lozano, Néstor de, “*Derecho del Trabajo*”, 13ª ed., t. I, México Porrúa, 2000, pp. 90 y 91.

<sup>85</sup> Cámara de Diputados, Información Parlamentaria, Leyes Federales vigentes, [http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/lft/LFT\\_ref26\\_30nov12.pdf](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/lft/LFT_ref26_30nov12.pdf), extraído el 23 de noviembre de 2016.

<sup>86</sup> Buen Lozano, Néstor de, *op. cit.*, p. 80.

---

Luego, este principio implica que las normas de trabajo, tienden a salvaguardar el excedente de ganancia que resultó de la labor del trabajador o por lo menos hacer valer su existencia, ante la indiferencia del patrón que pretende apropiarse de toda ella.

Dentro de este principio también se puede incluir a lo que se ha llamado “la estabilidad y continuidad en el empleo”. “El derecho a la estabilidad laboral consiste en asegurar y proteger jurídicamente la permanencia y continuidad del vínculo laboral”<sup>87</sup>. “La estabilidad en el trabajo es un principio que otorga carácter permanente a la relación de trabajo y hace depender su disolución únicamente de la voluntad del trabajador y sólo excepcionalmente de la del patrono...”<sup>88</sup>.

“Este principio tiene por finalidad proteger a los trabajadores en el empleo, a fin de que tengan, en tanto lo necesiten y así lo deseen, una permanencia más o menos duradera. Sin este principio los postulados de igualdad, libertad, y el trabajo como un derecho y un deber sociales, quedan sin sustento”<sup>89</sup>.

El principio en comento, encuentra su fundamento constitucional en el artículo 123 apartado “A” fracción XXII, la cual señala: “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”<sup>90</sup>.

---

<sup>87</sup> Lastra Lastra, José Manuel, *op. cit.*, nota 34, Capítulo I, p. 177.

<sup>88</sup> Cueva, Mario de la, *op. cit.*, p. 219.

<sup>89</sup> Dávalos, José, *Derecho Individual del Trabajo*, 16ª ed., México, Porrúa, 2007, p. 23.

<sup>90</sup> Cámara de Diputados, Información Parlamentaria, Leyes Federales vigentes, [http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/lft/LFT\\_ref26\\_30nov12.pdf](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/lft/LFT_ref26_30nov12.pdf), extraído el 23 de noviembre de 2016.

---

El fundamento legal de este principio se encuentra establecido en el artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo, cuyo texto señala: “El trabajador podrá solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, a su elección, que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba, o que se le indemnice con el importe de tres meses de salario...”<sup>91</sup>.

Este principio de estabilidad se concibió para evitar que el trabajador corra el riesgo de quedar constantemente sin empleo, cambiar el régimen de vida e incluso el lugar de residencia. Sin dicha estabilidad, los trabajadores vivirían en un constante estado de incertidumbre al no contar con la seguridad de que mantendrá su trabajo; sin embargo, si el trabajador se encuentra seguro y con la certidumbre de conservar su empleo, esta permanencia puede generar en el trabajador un sentimiento de compromiso y colaboración con su empleador.

#### 3.6.2.6. Principio *in dubio pro operario*

Principio que tiene que ver con la interpretación que se realice del Derecho del Trabajo, tal y como se establece en el artículo 18 de la Ley Federal del Trabajo, al señalar que: “En la interpretación de las normas de trabajo se tomarán en consideración sus finalidades señaladas en los artículos 2º y 3º. En caso de duda, prevalecerá la interpretación más favorable al trabajador”<sup>92</sup>.

“En su origen, este principio se aplicó en el derecho privado, al transmutarse al derecho social y, en especial, al derecho del trabajo, cumple el propósito de otorgar un amparo a la parte más débil en el contrato de trabajo”<sup>93</sup>.

---

<sup>91</sup> *Ídem.*

<sup>92</sup> *Ídem.*

<sup>93</sup> Plá Rodríguez, Américo, “*Los principios generales del Derecho del Trabajo*”, 2ª ed., Buenos Aires, Desalma, 1978, p. 40.



---

“El mandamiento es una aplicación de la tesis de que la interpretación debe tender a la justicia social, pues si el propósito de nuestro estatuto es el trabajador, la solución contraria constituiría un beneficio capital, lo que no está ni puede estar en las finalidades del derecho del trabajo, sería, puesto que existe una duda que equivale a una igualdad de posibilidades o de circunstancias, otorgar una preferencia injustificable al capital”<sup>94</sup>.

Este principio también ha sido objeto interpretación por parte de los tribunales federales, tan es así que el Tercer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Cuarto Circuito, en la Tesis Aislada con número IV.3o.T.224 L, estableció que:

“INTERPRETACIÓN MÁS FAVORABLE AL TRABAJADOR A QUE SE REFIERE EL ARTÍCULO 18 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. NO DEBE ENTENDERSE COMO UNA FACULTAD DEL JUZGADOR PARA CREAR PRESTACIONES O DERECHOS INEXISTENTES EN LA PROPIA LEY. Si bien conforme al artículo 18, última parte, de la Ley Federal del Trabajo, en caso de duda en la interpretación de las normas de trabajo prevalecerá la más favorable al trabajador; regla que acepta universalmente la doctrina y que se conoce como principio in dubio pro operario; sin embargo, de su interpretación teleológica se deduce que no constituye una técnica de investigación para interpretar las normas laborales, sino que supone que de un análisis pueda obtenerse más de una interpretación, y frente a éstas debe aplicarse la más favorable al trabajador. Empero, la interpretación más favorable al trabajador no implica la creación de prestaciones o derechos inexistentes en la ley, ya que ello significaría una invasión de esferas reservadas al legislador; y, por ende, es improcedente, pues de

---

<sup>94</sup> Cueva, Mario de la, *op. cit.*, p. 142.

---

permitirse se estaría facultando al juzgador a desempeñar el papel de legislador creando nuevas normas, so pretexto de interpretar las existentes”<sup>95</sup>.

### 3.6.2.7. Principio de libertad sindical

“Todo patrono y todo obrero tienen la libertad de trabajar aisladamente o de entrar en un sindicato... también para abandonarlo”<sup>96</sup>.

Este principio está contemplado en el artículo 123 apartado “A” fracción XVI, al establecer: “Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etcétera”<sup>97</sup>.

Asimismo, está contenido en los artículos 354, 357 y 358<sup>98</sup> de la Ley Federal del Trabajo, los cuales señalan, respectivamente:

- “Artículo 354. La Ley reconoce la libertad de coalición de trabajadores y patronos”
- “Artículo 357. Los trabajadores y los patronos tienen el derecho de constituir sindicatos, sin necesidad de autorización previa. Cualquier injerencia indebida será sancionada en los términos que disponga la Ley”.

---

<sup>95</sup> Tesis IV.3o.T.224 L, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Novena Época, Tomo XXIII, febrero de 2006, p. 1826.

<sup>96</sup> Pic, Paul, “*Traité élémentaire de législation industrielle*”, 6ª ed., París, Arthur Rosseau Editeur, 1930, p. 230, citado por Lastra Lastra, José Manuel, *op. cit.*, nota 34, Capítulo I, p. 229.

<sup>97</sup> Cámara de Diputados, Información Parlamentaria, Leyes Federales vigentes, [http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/lft/LFT\\_ref26\\_30nov12.pdf](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/lft/LFT_ref26_30nov12.pdf), extraído el 23 de noviembre de 2016.

<sup>98</sup> *Ídem*.

- 
- “Artículo 358. A nadie se puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él...”.

“La libertad sindical fue, el derecho de los trabajadores a organizarse frente al capital, a fin de imponerle la igualdad jurídica en la fijación de las condiciones de trabajo, sin embargo, fue, al mismo tiempo, un derecho frente al Estado, un dejar-hacer a los trabajadores, un no prohibir ni las asociaciones ni sus luchas huelguísticas”<sup>99</sup>.

“La libertad sindical puede ejercerse positiva o negativamente. En la forma primera se refiere a la facultad del individuo, dueño del derecho de unir su voluntad a la de otros sujetos para uniformar sus actividades en vista de la realización de un fin común; en el segundo caso tiene el derecho de rehusarse a celebrar ese acuerdo para adherirse a la asociación, pues, al ser libre de decidir su ingreso, también lo es para oponerse a ingresar”<sup>100</sup>.

Luego este principio consistente en la potestad de los trabajadores o de sus organizaciones profesionales para formar coaliciones, sindicatos, gremios, federaciones o confederaciones; así como su facultad de afiliarse, separarse o no sindicalizarse de los organismos sindicales.

#### 3.6.2.8. Principio de primicia de la realidad

“Este principio apunta a evitar el fraude laboral o la simulación normalmente, que aparecerá en las legislaciones laborales de algunos países latinoamericanos o países avanzados y objetiva legislación, sobre todo una disposición que señale: <Será nulo todo contrato por el cual las partes hayan procedido con simulación o

---

<sup>99</sup> Sandri Levi, Lionello R., *Lezioni di diritto del lavoro*, Milano, Giuffré Editore, 1962, p. 157, citado por Lastra Lastra, José Manuel, *op. cit.*, nota 34, Capítulo I, p. 231.

<sup>100</sup> Lastra Lastra, José Manuel, *op. cit.*, nota 34, Capítulo I, p. 232.

---

fraude a la ley laboral, sea aparentando normas contractuales no laborales, interposición de personas o de cualquier otro medio>.

Es por ello que en caso de discordancia entre lo que surja de documentos o acuerdo escritos y lo que sucedió en la realidad, se prefiere la último, justamente porque lo que se persigue es la verdad real, y no la verdad formal”<sup>101</sup>.

“Por su parte, Américo Plá, quien recogió la conceptualización realizada por Mario de la Cueva, al ocuparse sobre la concepción del analizado principio indica que <en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de documentos o acuerdos, debe darse preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos>. Agrega el citado autor que: <en materia laboral importa lo que ocurre en la práctica más que lo que las partes hayan pactado en forma más o menos solemne o expresa o lo que luzca en documentos, formularios, instrumentos de control>, en pocas palabras, para el jurista, será válido lo que ocurra en la realidad por encima de los acuerdos formales o aparentes contratos.

Para Plá, <el desajuste entre los hechos y la forma puede tener diferentes procedencias”, las cuales pueden:

a) Resultar de la intención deliberada de fingir o simular una situación jurídica distinta de la real. Diferencia que puede versar sobre todos los aspectos del contrato las partes, las tareas, los horarios, las retribuciones. Etc.

b) Provenir de un error, ya sea imputable a ambas partes o a una de ellas;

---

<sup>101</sup> Camacho Solís, Julio Ismael, *Los mecanismos y normas de protección en las relaciones laborales*, UNAM, p. 245, <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/7/3142/12.pdf>., extraído el 23 de noviembre de 2016.

---

c) Derivar de una falta de actualización de los datos. El contrato de trabajo es un contrato dinámico en el cual van cambiándose continuamente las condiciones de la forma como se presta en servicio. Para que los documentos y las plantillas reflejen fielmente todas las modificaciones producidas, deben ser permanentemente actualizadas;

d) Originarse en la falta de cumplimiento de requisitos formales. Algunas veces, para ingresar o ascender en un establecimiento se requiere la formalidad del nombramiento por parte de determinado órgano de la empresa o el cumplimiento de cualquier otro requisito que se había omitido”<sup>102</sup>.

Por último, cabe señalar que el principio en comento, no está reconocido en el sistema jurídico laborado mexicano, menos aún es tomado en consideración al momento de emitir criterios de interpretación por parte de los órganos facultados para ello del Poder Judicial de la Federación.

En cambio, en otras latitudes acontece lo contrario, dado que no sólo se reconoce tal principio, sino que está previsto a nivel constitucional, tal es el caso de la Constitución de la República de Colombia, que en su artículo 53, ordena:

“Artículo 53. El Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales: Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e

---

<sup>102</sup> Díaz Vargas, Jaime Alejandro, *El Principio de la Primacía de la realidad en las relaciones laborales de la Administración Pública*, Bogotá, Universidad Sergio Arboleda, 2012, pp. 34 y 35.

---

interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad. El Estado garantiza el derecho al pago oportuno y al reajuste periódico de las pensiones legales. Los convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados, hacen parte de la legislación interna. La ley, los contratos, los acuerdos y convenios de trabajo, no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores”<sup>103</sup>.

Ahora bien, el hecho de que el principio en comento, se encuentre regulado, implica necesariamente que sea objeto de interpretación, en este caso por la Sala Plena de la Corte Constitucional de Columbia, en los siguientes términos:

"La primacía de la realidad sobre las formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales, es un principio constitucional (CP art. 53). La entrega libre de energía física o intelectual que una persona hace a otra, bajo condiciones de subordinación, independientemente del acto o de la causa que le da origen, tiene el carácter de relación de trabajo, y a ella se aplican las normas del estatuto del trabajo, las demás disposiciones legales y los tratados que versan sobre la materia. La prestación efectiva de trabajo, por sí sola, es suficiente para derivar derechos en favor del trabajador, los cuales son necesarios para asegurar su bienestar, salud y vida. Las normas laborales nacionales e internacionales, en atención a la trascendencia del trabajo y a los intereses vitales que se protegen, están llamadas a aplicarse de manera imperativa cuando quiera se configuren las notas esenciales de la relación de trabajo, sin reparar en la voluntad de las partes o en la calificación o denominación que le hayan querido dar al contrato". (Cfr. Corte

---

<sup>103</sup> Constitución de la República de Colombia de 1991, vigente, <http://pdba.georgetown.edu/Constitutions/Colombia/colombia91.pdf>, extraído el 24 de noviembre de 2016.

---

Constitucional. Sala Plena. Sentencia C-555 del 6 de diciembre de 1994. M.P.: Dr. Eduardo Cifuentes Muñoz)<sup>104</sup>.

### 3.6.3. Revaloración de los principios fundamentales del Derecho del Trabajo.

En lo que se ha denominado Estado Constitucional o paradigma neoconstitucionalista<sup>105</sup>, el Derecho no sólo puede estar integrado por reglas y principios; no obstante que las primeras deben ser claras y precisas, deben incorporar lo que Atienza y Ruíz Manera han denominado “cláusulas de derrotabilidad moral”, en la cual los principios tienen cierta preeminencia axiológica sobre las reglas<sup>106</sup>.

Lo anterior concuerda con la postura de Robert Alexy quien, tras señalar que las normas de derechos fundamentales tienen carácter de principios, señala que éstos son tan importantes que la circunstancia de que se los efectivice no puede quedar librada a una simple mayoría parlamentaria<sup>107</sup>.

En tales condiciones el constitucionalismo de la segunda mitad del siglo XX, al otorgarle un carácter normativo específico a los principios, convirtiendo a los principios generales del Derecho en principios constitucionales, robustece así su

---

<sup>104</sup> Principios y deberes fundamentales en el trabajo en el Derecho Colombiano del Trabajo, *file:///C:/Users/llmtx/Downloads/PRINCIPIOSYDEBERESCONSTITUCIONALESLABORALES.pdf.*, extraído el 24 de noviembre de 2016.

<sup>105</sup> “...la correcta comprensión del derecho occidental contemporáneo pasa por atender debidamente a la doble evolución que han experimentado las constituciones occidentales durante la segunda mitad del siglo XX: han aumentado su valor jurídico y sus contenidos materiales. Señal inequívoca de la primera tendencia es la creación de los tribunales constitucionales, que controlan la acción de todos los poderes del estado para garantizar la supremacía constitucional. Señal inequívoca de la segunda es la presencia en los textos constitucionales de valores, fines y, sobre todo, de derechos” (García Manrique, Ricardo, *et. al.*, *Derechos Sociales y Ponderación*, México, Fontamara, 2007, p. 15)

<sup>106</sup> *Cfr.* Atienza, Manuel y Ruíz Manera, Juan, *Dejemos atrás el positivismo jurídico*, Isonomía, Revista de Teoría y Filosofía del Derecho, México, Instituto Tecnológico Autónomo de México, número 27, octubre de 2007, p. 7.

<sup>107</sup> *Cfr.* Sobrevilla, David, *El modelo jurídico de reglas, principios y procedimientos de Robert Alexy*, Isonomía, Revista de Teoría y Filosofía del Derecho, México, Instituto Tecnológico Autónomo de México, número 4, abril de 1996, p. 97.

---

potencial jurídico instigador<sup>108</sup>. En ese sentido, se ha señalado que el punto más grande del cambio de paradigma en el tratamiento de los principios se encuentra tanto en el carácter como en lugar de su normatividad, pues una vez reconocida definitivamente ésta por la doctrina moderna, los principios saltaron de los Códigos, en donde constituyen únicamente fuentes de valor supletorio, a las Constituciones, donde se convirtieron en fundamento de todo el ordenamiento jurídico, en calidad de principios constitucionales<sup>109</sup>.

De allí que, frente a las funciones, tradicionalmente, asignadas a los principios por las teorías jurídicas predominantes (función interpretativa y normativa supletoria), cabe reconocerles actualmente una función normativa concurrente, es decir, una función normativa propia, derivada de lo que se conoce como “dimensión fundamentadora” de todo el ordenamiento jurídico que asumen los principios. Así, los principios dejan de ser entendidos como simples enunciados programáticos no vinculantes, para reconocerse que tienen un contenido normativo similar a las reglas de derecho positivo, al punto tal que es perfectamente posible que, bajo determinadas circunstancias, un principio pueda llegar a restringir o prevalecer sobre una norma jurídica escrita, adquiriendo así una eficacia derogatoria que deriva de esa “dimensión fundamentadora”<sup>110</sup>.

Luego, esta revalorización de los principios vendrá a reforzar la particular importancia que, desde sus orígenes, el Derecho del Trabajo asignó a sus principios fundantes, en virtud de que los mismos “tienen como función esencial la de constituir un patrimonio indisponible de derechos para quienes integran una clase social -la de los trabajadores asalariados-, orientándose a la protección de un estado sobre

---

<sup>108</sup> Cfr. Godinho Delgado, Mauricio, *Principios de direito individual e colectivo do trabalho*, 2ª ed., Sao Paulo, LTR Editora, 2004, p. 24.

<sup>109</sup> Cfr. Capon Filas, Rodolfo, *Sobre los principios del Derecho del Trabajo y su importancia en la actualidad*, *Derecho del Trabajo*, Buenos Aires, Ed. La Ley, 2010, p. 272.

<sup>110</sup> Godinho Delgado, Mauricio, *op. cit.*, p. 19.



---

el que sólo se puede operar para mejorar la condición de ellos, impidiendo que se ahonde la desprotección existente en la realidad material”<sup>111</sup>.

---

<sup>111</sup> Cornaglia, Ricardo J., *Reforma Laboral. Análisis Crítico. Aportes para una teoría general del Derecho del Trabajo en la crisis*, Buenos Aires, Ed. La Ley, 2001, p. 8.

---

## CONCLUSIONES

1. El trabajo ha sido objeto de múltiples análisis desde diversos puntos de vista o marcos teóricos, sin embargo, casi todos coinciden en señalar, que ha sido una actividad creadora y transformadora que ha acompañado al ser humano en su evolución para hacerse de satisfactores e incluso para dominar su entorno.
2. Se coincide con el Doctor Jacinto García Flores, en el sentido de que el Derecho del Trabajo es un conjunto de normas jurídicas que no sólo se estatuyeron para proteger a los derechos de los trabajadores sino para lograr reivindicar sus derechos en cualquier oportunidad que se vaya necesitando.
3. En cuanto a la evolución del trabajo y su marco normativo, se concluye que se han ido presentando a la par de las necesidades del ser humano, es decir, conforme éste ha necesitado más satisfactores o más complejos, tanto el trabajo como su regulación jurídica se han ido modificando.
4. El Derecho del Trabajo, como tal, surgió gracias al movimiento obrero que fue formándose a raíz de la explotación desmedida y violación de derechos de los trabajadores por parte de la nueva clase empleadora que surgió debido a la Revolución Industrial a mediados del siglo XVIII. Debido a lo anterior se puede hablar de tres etapas por las que trascurrió el Derecho del Trabajo o el movimiento obrero: la represión, la tolerancia y el reconocimiento.
5. Por cuanto hace a México, el Derecho del Trabajo no tuvo una evolución en paralelo con la Europa Continental, sino que más bien su desarrollo fue mucho más lento en cuanto al reconocimiento de los derechos de los trabajadores, así como a la normatividad de los mismos, sin embargo, en un

---

hecho sin precedentes, en la Constitución de 1917, se incluyó el artículo 123, el cual contenía, por primera ocasión en el mundo, normas laborales protectoras de los derechos de los trabajadores.

6. En México han regido dos leyes del Trabajo, la de 1931 y la de 1970, la cual ha tenido dos reformas de fondo: la procesal en 1980, que incluyó un capítulo de Derecho del Proceso del Trabajo, en el que se establecieron la suplencia de la queja a favor del trabajo, la determinación de las cargas probatorias, así como la inaplicabilidad supletoria de normas de derecho común en materia laboral; y las abruptas de 2012, en las se modificaron un número considerable de artículos que trastocaron los derechos laborales de los trabajadores, como la legalización de la subcontratación; contratos a prueba y a capacitación, en los cuales se le concede la facultad al patrón o empleador para llevar a cabo despidos injustificados; y la mutilación del principio de estabilidad en el empleo al reducir el pago de los salarios caídos a tan sólo 12 meses, contados a partir de la fecha del despido y el pago de un interés no capitalizable mensual a razón del 2% con base en el importe de 15 meses de salario.
7. A la fecha, todavía no entra en vigor la reforma constitucional al artículo 123 de la Constitución Federal, no obstante que el 4 de noviembre de 2016 fue aprobada por la Cámara de Diputados, la cual la envió a las legislaturas de las Entidades Federativas, a efecto de concluir el procedimiento legislativo correspondiente. En tal reforma, se contempla la desaparición de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, así como la creación de los tribunales laborales dependientes tanto del Poder Judicial de la Federación como de los Poderes Judiciales de las Entidades Federativas, según corresponda.

- 
8. En cuanto a los derechos humanos laborales, se coincide con Miguel Canessa, en el sentido de admitir que dichos derechos existen y se encuentran consagrados en instrumentos internacionales protectores de derechos humanos; los cuales tendrán como objeto de protección a la persona, el respeto irrestricto a su dignidad humana así lograr satisfacer sus necesidades básicas.
9. Por cuanto hace a los instrumentos internacionales que prevén derechos humanos laborales, se pueden mencionar a los siguientes:
- Tratado de Versalles, en su parte XIII, que estatuyó la creación de la Organización Internacional del Trabajo.
  - La Constitución de la Organización Internacional del Trabajo.
  - La Declaración de Filadelfia
  - Acuerdo entre la Organización Internacional del Trabajo y la Organización de las Naciones Unidas.
  - La Declaración Universal de los Derechos Humanos.
  - El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.
  - El Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, conocido como "Protocolo de San Salvador.
10. La razón ha sido entendida como la capacidad que tiene el ser humano para hacerse de conocimiento respecto a la realidad que le rodea, a través de la construcción y uso del lenguaje, el cual puede considerarse como el detonante para la evolución del ser humano.

- 
11. La sociedad, como el conjunto de personas que se relacionan entre sí en un territorio determinado y que comparten y aceptan ciertas prácticas en común. Dicha sociedad también ha evolucionado conforme de acuerdo a la búsqueda y satisfacción de las necesidades de sus miembros; de esta forma se han presentado en la historia las sociedades cazadoras-recolectoras; las agrícolas ganaderas; las agrarias; industriales y post-industriales.
  12. La transición de la sociedad tradicional a la posmoderna, se debió a factores económicos, donde la economía productora de mercancías pasó a ser productora de servicios; a la distribución ocupacional, donde surgen la clase profesional y técnica; a la preminencia del conocimiento teórico como fuente de innovación y formulación política de la sociedad; crecimiento y expansión económica con base en la intensificación del capital y de la tecnología; y el surgimiento de la tecnología intelectual.
  13. La crisis de la sociedad capitalista avanzada, se presenta debido a la racionalidad adoptada por dicha sociedad, la cual buscó institucionalizar la relación de explotación, bajo la apariencia de una relación basada en la libertad y la justicia.
  14. Las consecuencias de la posmodernidad en el trabajo, se ha debido a la globalización económica y ha sido la flexibilización de las relaciones laborales; los trabajos atípicos y la precarización del empleo.
  15. La racionalidad interpretativa jurisdiccional (jurisprudencia) que se ha dictado en México, por parte de los órganos competentes del Poder Judicial de la Federación se ha contagiado de la apariencia sufrida por la sociedad industrial avanzada, dado que sus criterios han precarizado los derechos de los trabajadores, pero pretende dar un mensaje, sobre todo en el ámbito

---

internacional, que protege la libertad y la justicia, sin embargo ha reafirmado las leyes que buscan la esclavización de los trabajadores.

16. Para poder avanzar de este trance desastroso en materia de interpretación jurisdiccional, es necesario que se vuelva obligatorio la revalorización de los principios fundamentales que han sustentado al Derecho del Trabajo, a efecto de que dejen de servir como simple fuente subsidiaria de la ley y se conviertan en el fundamento de todo el ordenamiento jurídico; y además que los órganos de administrar justicia y sentar criterios de interpretación, estén obligados a basarse en ellos al momento de dictar resoluciones o de emitir criterios, ya sean tesis aisladas o jurisprudenciales.

---

## FUENTES DE INFORMACIÓN

### A) BIBLIOGRÁFICAS

- Agamben, Giorgio, *Homo Sacer, El poder soberano y la nuda vida*, Pretextos, España, 2003.
- Alexy, Robert, *Derechos sociales y ponderación*, 2ª ed., Fontamara, México, 2013.
- Alexy, Robert, *Teoría de los Derechos Fundamentales*, 2ª ed., Centro de Estudios políticos y constitucionales, Valencia, 2012.
- Althusser Louis, *Materialismo Histórico y Materialismo Dialectico*, 10ª ed., Cuadernos del pasado y presente, Editorial siglo XXI, México, 1983.
- Álvarez Juan Luis y Jurgenson Gayou, *Cómo hacer investigación cualitativa*, Paidós, Barcelona, 2010.
- Anderson, Perry, *Los orígenes de la posmodernidad*, Traducción de Luis Andrés Bredlow, Anagrama, Barcelona, 2000.
- Arendt, Hannah, *La condición humana*, Paidós, Buenos Aires, 2009.
- Arnaud, André-Jean, *Entre Modernidad y Globalización*, Universidad Externado de Colombia, Columbia, 2000
- Astudillo Moya, Marcela, *Fundamentos de Economía*, Universidad Autónoma de México, 2012.
- Atienza, Manuel y Ruiz Manero, Juan, *Dejemos atrás el positivismo jurídico*, Isonomía, Revista de Teoría y Filosofía del Derecho, México, Instituto Tecnológico Autónomo de México, número 27, octubre de 2007.
- Atienza, Manuel, *El sentido del Derecho*, Barcelona, Ariel, 2012.
- Avante Juárez, Rafael Adrián, *Apuntes para conocer la Reforma a la Ley Federal del Trabajo, Reforma laboral, derecho del trabajo y justicia social en México*, México, Secretaría de Gobernación, 2013.
- Báez Martínez Roberto, *Derecho del Trabajo*, Editorial Sita, México, 1989.
- Bauman, Zygmunt, *La Globalización, Consecuencias Humanas*, México, Ed. Fondo de Cultura Económica, 2003.
- Bauman, Zygmunt, *La globalización. Consecuencias humanas*, trad. Daniel Zadunaisky, México, F.C.E., 2010.
- Bauman, Zygmunt, *Trabajo, consumismo y nuevos pobres*, Gedisa, Barcelona, 2000.
- Bencomo E., Tania Z., *El trabajo visto desde una perspectiva social y jurídica*, Revista Latinoamericana de Derecho Social, México, número 7, julio-diciembre de 2008.
- Bergesio, Liliana, *Raíces del pensamiento socio-económico, la División del trabajo en Adam Smith, Karl Marx y Emile Durkheim*, Trabajo y Sociedad, Argentina, No. 9, Vol. IX, invierno 2007.

- 
- Bermúdez Cisneros, Miguel y Bermúdez Quiñones, Miguel, *El Derecho del Trabajo en la Globalización*, Cárdenas Velasco Editores, S.A. DE C.V., México, 2005.
  - Bermúdez Cisneros, Miguel, *Derecho del trabajo*, México, Oxford, 2000.
  - Beuchot Mauricio, *Filosofía y derecho humanos*, 6ª ed., México, Siglo XXI Editores, 2008.
  - Boa Ventura, de Sousa Santos, *La globalización del Derecho, los nuevos caminos de la regulación y emancipación*, traducción de Rodríguez Cesar, Universidad Nacional de Colombia, Bogotá, 2002
  - Bocanegra, José María, *Memorias para la historia de un México independiente*, D.D., México, 1892.
  - Braverman, Harry, *Trabajo y capital monopolista, la degradación del trabajo en el siglo XX*, trad. Gerardo Dávila, 4ª ed., Editorial Nuestro Tiempo, México, 1981.
  - Briseño Ruiz, Alberto, *Derecho Individual del Trabajo*, Editorial Harla, México 1985.
  - Buen Lozano, Néstor de, *"Derecho del Trabajo"*, 13ª ed., t. I, México Porrúa, 2000.
  - Buen Lozano, Néstor de, *La decadencia del contrato*, 2ª ed., Porrúa, México, 2004.
  - Buen Unna, Carlos de, *Análisis de la Ley Federal del Trabajo*, México, Themis, 2013.
  - Byung-Chul Han, *Psicopolítica, neoliberalismo y nuevas formas de poder*, trad. Alfredo Bergés, Herder, Barcelona, 2014.
  - Calvo Rufanges, Jordi, *Globalización capitalista neoliberal y movimientos antisistémicos*, Cuadernos Deusto de Derechos Humanos, número 65, Deusto, Bilbao, 2011.
  - Calzada Padrón, Feliciano, *Derecho Constitucional*, 2ª ed., Porrúa, México, 2009.
  - Cámara de Diputados, LXII Legislatura, *Ley Federal del Trabajo, datos generales de sus reformas*, México, Dirección General de Servicios de Documentación, Información y Análisis, 2013.
  - Camerlynck y Lyon-Caen, *Derecho del Trabajo*, traducción de J.M. Ramírez Martínez, 5ª ed., Aguilar, Madrid, 1974.
  - Camilleri A, Joseph, *et. al., The end of sovereignty?* 7ª ed., UNAM y siglo XXI, México, 2000.
  - Canessa Montejo, Miguel Francisco, *La protección internacional de los derechos humanos laborales*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2008.
  - Capon Filas, Rodolfo, *Sobre los principios del Derecho del Trabajo y su importancia en la actualidad*, *Derecho del Trabajo*, Buenos Aires, Ed. La Ley, 2010.
  - Carbonell, Miguel (coord.), *Estado constitucional, derechos humanos, justicia y vida universitaria*, tomo IV, volumen 2: *Principio Pro Homine vs.*



---

*Restricciones constitucionales ¿es posible constitucionalizar el autoritarismo?*, México, Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM, 2015, p. 701.

- Carpizo, Jorge, *et. al.*, “El sistema nacional no-jurisdiccional de defensa de los derechos humanos en México: algunas preocupaciones”, México, UNAM, 2012.
- Chamocho Cantudo Miguel Ángel e Isabel Ramos Vázquez, *Introducción jurídica a la historia de las relaciones de trabajo*, Dykinson, Madrid, 2013.
- Charis Gómez, Roberto, *Derecho Internacional del Trabajo*, 2ª ed., Porrúa, México, 2000.
- Charis Gómez, Roberto, *Estudios del Derecho del Trabajo*, Porrúa, México, 2006.
- Clift, Jeremy, *¿Qué es el Fondo Monetario Internacional?*, trad. Antonio Salvador y Graciela Siri, FMI, Washington, D.C., 2004.
- Colegio de Contadores de México, *Causa y efecto de la Reforma Laboral en el outsourcing*, Boletín de Investigación de la Comisión de Desarrollo Seguridad Social Sur, número 2, mayo 2013.
- Cornaglia, Ricardo J., *Reforma Laboral. Análisis Crítico. Aportes para una teoría general del Derecho del Trabajo en la crisis*, Buenos Aires, Ed. La Ley, 2001.
- Couture, Eduardo J., *Vocabulario jurídico*, voz: principio, Buenos Aires, Ediciones Desalma, 1976.
- Cruz Barney, Oscar, *Historia del derecho en México*, 2ª ed., México, Oxford, 2009.
- Cueva, Mario de la, *La idea del Estado*, UNAM, México, 1975.
- Cueva, Mario de la, *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*, 18ª ed., Tomos I y II, Porrúa, México, 2007.
- Dávalos, José, *Derecho Individual del Trabajo*, 16ª ed., México, Porrúa, 2007.
- Dávalos, José, *Un nuevo artículo 123 sin apartados*, 3ª ed., Porrúa, México, 1988.
- Díaz Vargas, Jaime Alejandro, *El Principio de la Primacía de la realidad en las relaciones laborales de la Administración Pública*, Bogotá, Universidad Sergio Arboleda, 2012.
- Domínguez Chávez, Humberto, *et. al.*, *Conocimientos Fundamentales de Historia*, coordinadora Clara Inés Ramírez González, México, Mac Graw Hill-UNAM, 2009.
- Dworkin, Ronald, *Los derechos en serio*, 2ª ed., Ariel, España, 1989.
- Eagleton, Terry, *Por qué Marx tenía razón*, trad. Albino Santos Mosquera, Ediciones Península, Madrid, 2011.
- Engeles, Federico y Marx, Carl, *El papel del trabajo en la transformación del hombre*, *Obras Escogidas*, Moscú, Progreso, 1980.
- Engels, Federico, *El papel del trabajo en la transformación del mono en hombre*, Editorial Cruz, México, 1977.

- 
- Felber, Christian, *La economía del bien común*, Planeta, Barcelona, 2012.
  - Fernández Enguita, Mariano, *La cara oculta de la escuela: Educación y trabajo en el capitalismo*, Siglo XXI Editores S.A., Madrid, 1990.
  - Ferrajoli, Luigi, *Derecho y razón, Teoría del Garantismo Penal*, Trotta, Madrid, 1995.
  - Ferrajoli, Luigi, *Epistemología Jurídica y Garantismo*, 4ª ed., Fontamara, México, 2012.
  - Ferrer, Aldo, *Historia de la Globalización I, orígenes del orden económico mundial*, Fondo de Cultura Económica, Argentina, 2009.
  - Flores Olea Víctor y Mariña Flores, Abelardo, *Crítica de la globalidad*, 3ª ed., Fondo de Cultura Económica, México, 2004.
  - Flores Salgado, Lucerito Ludmila, *Temas actuales de los derechos humanos de última generación*, México, Piso 15 Editores, 2015.
  - Florescano, Enrique, *et. al., La clase obrera en la historia de México*, Tomo I, México, Siglo XXI Editores, 2009.
  - Foucault, Michel, *Historia de la Sexualidad I, La voluntad del saber* (traducción de Ulises Guinazú, 25ª ed., Editorial Siglo XXI, Madrid, 1998.
  - Fourier, Charles, *El nuevo mundo industrial y societario*, trad. Garzón del Camino Aurelio, Fondo de cultura económica, México, 1995.
  - Frankenberg, Günter, "Teoría Crítica", *Revista sobre enseñanza del Derecho*, Buenos Aires, año 9, número 17, 2011.
  - Gamboa Montejano, Claudia, *Reforma Integral a la Ley Federal del Trabajo*, México, Dirección General de Servicios de Documentación y Análisis, Cámara de Diputados, 2012.
  - García Blasco, Juan *et. al., Flexibilidad laboral, orden normativo y crisis económica: el Derecho del Trabajo del Mercado de Trabajo y el papel de la negociación colectiva*, Altier, Barcelona, 2014.
  - García Cantú, Gastón, *El socialismo en México*, Siglo XIX, México, 1969.
  - García Flores Jacinto, *et. al., El Derecho del Trabajo y la Seguridad Social en la Globalización*, Porrúa, México, 2011.
  - García Flores, Jacinto, *Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte. Crítica Jurídica*, Porrúa, México, 2007.
  - García Flores, Jacinto, *Curso General de Derecho del Trabajo*, Trillas, México, 2006,
  - García Manrique, Ricardo, *et. al., Derechos Sociales y Ponderación*, México, Fontamara, 2007.
  - Godinho Delgado, Mauricio, *Principios de direito individual e colectivo do trabalho*, 2ª ed., Sao Paulo, LTr Editora, 2004.
  - González Blackaler, Ciro E., y Guevara Ramírez, Luis, *Síntesis de Historia de México*, México, Editorial Herrera, 1972.
  - Gorz, Andre, *Metamorfosis del trabajo*, trad. Mari-Carmen Ruiz de Elvira, Editorial Sistema, Madrid, 1991.

- 
- Grun Ernesto, *Una visión sistemática y cibernética del Derecho en el mundo del siglo XXI*, UNAM, México, 2006.
  - Guerra Pablo, *Sociología del Trabajo*, Kolping, Montevideo, 2001.
  - Guerrero, Diego, *Historia del pensamiento económico heterodoxo*, Ed. Trotta, Madrid, 1997.
  - Gutiérrez Garza Esthela, *et. al.*, *Capital, trabajo y nueva organización obrera*, Miguel Ángel Porrúa, México, 2012.
  - Hardt, Michael y Negri, Tony, *Imperio*, trad. Eduardo Sadier, Harvard University Press, Massachussets, 2000.
  - Harley David, *La condición de la posmodernidad*, trad. Martha Eguía, Amorrortu Editores, Oxford, 1990.
  - Heller, Hermann, *Teoría del Estado*, 2ª ed., Fondo de Cultura Económica, México. 1998.
  - Hernández Cruz, Armando, *Los Derechos Económicos, Sociales, Culturales y Ambientales en el Nuevo Modelo Constitucional de Derechos Humanos en México*, México, CNDH, 2015.
  - Honneth, Axel, *Patologías de la razón, Historia y actualidad de la Teoría Crítica*, trad. Griselda Mársico, Buenos Aires, Kats Editores, 2007.
  - Horkherime, Max, *Crítica de la razón instrumental*, trad. H.A. Murena y D.J. Voglermann, Buenos Aires, Editorial Sur, S.A., 1973.
  - Ianni, Octavio, *Teorías de la Globalización*, México, Siglo XXI Editores, S.A. de C.V., 2009.
  - Ianni, Octavio, *Teorías de la Globalización*, Traducción, Isabel Vericat Nuñez, 7ª ed., UNAM y siglo XXI, México, 2000.
  - Ibarra Flores, Román, *Valores jurídicos y eficacia en el derecho laboral mexicano*, Porrúa, México, 2002.
  - J. Kaye, Dionisio, *Relaciones individuales y colectivas del Trabajo*, 3ª ed., Themis, México, 2002.
  - Jellinek, Georg, *Teoría General del Estado*, traducción Ríos Fernando, Fondo de Cultura Económica, México, 2000.
  - Joan Corominos, *Breve Diccionario Etimológico de la Lengua Castellana*, voz: *trabajar*, 3ª ed., Editorial Gredos, Madrid, 1987.
  - Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal, *Manual Administrativo de Organización y Procedimientos*, México, JLCyADF, 2011.
  - Jurgen, Weller, *El nuevo escenario laboral latinoamericano: Regulación, protección y políticas activas de los mercados de trabajo*, Siglo Veintiuno Editores, Buenos Aires, 2009.
  - Kurczyn Villalobos, Patricia, Reynoso Castillo Carlos y Sánchez Castañeda, Alfredo, *Derecho Laboral Globalizado*, UNAM, México, 2007.
  - Lahire, Bernard, *et. al.*, *Lo que el trabajo esconde. Materiales para un replanteamiento de los análisis sobre el trabajo*, Traficantes de Sueños, Madrid, 2005.

- 
- Larrañaga, Eduardo, *et. al.*, *El derecho laboral en México, realidad y encubrimiento*, Universidad Autónoma Metropolitana, México, 1991.
  - Lastra Lastra, José Manuel, *Derecho Sindical*, 4ª ed., Porrúa, México, 2007.
  - Lastra Lastra, José Manuel, *Diccionario de Derecho del Trabajo*, Porrúa, México, 2001.
  - Lastra Lastra, José Manuel, *Principios y valores ordenadores de las relaciones de trabajo*, en Revista de la Facultad de Derecho, UNAM, t. L, núms. 229-234, enero-diciembre de 2000,
  - Lesemann, Frédéric, *et. al.*, *Sociedad del conocimiento: los cambios en el mundo del trabajo y las nuevas competencias de los trabajadores. Instituciones, sociedad del conocimiento y mundo del trabajo*, Flacso, México, 2014.
  - LezéLerond, Florence, *et. al.*, *Los efectos de la "globalización sobre la soberanía de los estado nacionales: el abstencionismo"*, UNAM, México, 2005.
  - Lozano, Néstor de, *"Procuración de Justicia Laboral"*, *Relaciones Laborales en el Siglo XXI*, México, Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, 2000.
  - Maison, Pablo, *El Trabajo en la Posmodernidad*, Granica, Buenos Aires, 2013.
  - Marcuse, Herbert, *El Hombre Unidimensional*, Planeta-De Agostini, México, 1993.
  - Marx, Carlos y Frederick Engels, *Manifiesto del Partido Comunista 1848*, Editores Mexicanos Unidos, México, 1977.
  - Marx, Carlos, *El capital, crítica de la Economía Política*, 3ª ed., traductor Wenceslao Roces, Fondo de Cultura Económica, Edición tercera en español, México, 1999.
  - Marx, Karl, *El Capital*, 15ª ed., Biblioteca del pensamiento socialista, Madrid, 1984.
  - Marx, Karl, *Teorías sobre la plusvalía (Tomo IV de El Capital)*, trad. Wenceslao Roces, Editor Titivillus, 1959.
  - Michelin, Dorando, *Dignidad humana en Kany y Habermas*, Revista Anual de la Unidad de Historiografía e Historia de las Ideas, Vol. 12, núm. 1, Mendoza, julio de 2010.
  - Montoya Melgar Ackerman et al, *En torno a los principios del derecho del trabajo*, Porrúa, México, 2005.
  - Muñoz Ramón, Roberto, *Derecho del Trabajo*, t. I, México, Porrúa, 1976.
  - Nemiña, Pablo, *Los planes White y Keynes de creación del FMI bajo la mirada*, Kairos. Revista de Temas Sociales, Universidad Nacional de San Luís, Año 14, número 25, junio de 2010.
  - Nemiña, Pablo, *Los planes White y Keynes de creación del FMI bajo la mirada*, Kairos. Revista de Temas Sociales, Universidad Nacional de San Luís, Año 14, número 25, junio de 2010.

- 
- Ordoñez, Miguel, *et. al.*, *Las nuevas fronteras del empleo*, Aedipe, Madrid, 2003.
  - Organización Internacional del Trabajo, *Las formas atípicas de empleo*, Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo, 2012.
  - Ovalle Favela, José, *Enciclopedia Jurídica Mexicana*, 2ª ed., voz: Jurisprudencia, t. IV, México, Instituto de Investigaciones Jurídicas de la Universidad Nacional Autónoma de México, 2004.
  - Pérez Triviño, José Luis, “De la dignidad humana y otras cuestiones jurídico-morales”, México, Fontamara, 2007.
  - Petras, James, *De la globalización a la revolución*, Homosapiens, Santa Fe Argentina, 2004.
  - Pic, Paul, “*Traité élémentaire de législation industrielle*”, 6ª ed., París, Arthur Rosseau Editeur, 1930.
  - Plá Rodríguez, Américo, “*Los principios generales del Derecho del Trabajo*”, 2ª ed., Buenos Aires, Desalma, 1978.
  - R.H.S. Crossman, *Biografía del Estado Moderno*, 3ª ed., Ed. Fondo de Cultura Económica, México, 1974.
  - Reale, Miguel, *Introducción al estudio del Derecho*, 9ª. ed., Madrid, Ediciones Pirámide, 1989.
  - Remolina Roqueñi, Felipe, *Evolución de las Instituciones y del Derecho del Trabajo en México*, México, Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, 1976.
  - Reygadas, Luis, *et. al.*, *Trabajo atípicos, trabajos precarios: ¿dos caras de la misma moneda?*, El Colegio de México, México, 2011.
  - Reygadas, Luis, *et. al.*, *Trabajo atípicos, trabajos precarios: ¿dos caras de la misma moneda?*, México, El Colegio de México, 2011.
  - Reynoso Castillo, Carlos, *El Despido en América Latina*, UNAM, México, 1990.
  - Ritzer, George, *Teoría Sociológica Contemporánea*, trad. María Teresa Casado Rodríguez, Madrid, McGraw Hill, 1993.
  - Rojas Amandi, Víctor, *Filosofía del Derecho*, México, Oxford, 2000.
  - Roll, Eric, *La historia de las Doctrinas Económicas*, Fondo de Cultura Económica, México, 1994.
  - Román Sánchez Juliana, *Impactos sociodemográficos y económicos en la precariedad laboral de los jóvenes en México*, Región y Sociedad, Colegio de Sonora, Año XXV, número 58, 2013.
  - Rouaix, Pastor, *Génesis de los artículos 27 y 123 de la Constitución Política de 1917*, C.F.E., México, 1978.
  - Rousseau, Juan Jacobo, *El contrato social o principios del derecho político*, 11ª ed., Porrúa, Colección sepan cuantos, México, 1998.
  - Russomano, Mozart Víctor, “*La Estabilidad del Trabajador en la Empresa*”, México, UNAM, 1981.
  - Russomano, Víctor Mozart y Bermúdez Cisneros, *El Derecho del Trabajo*, Cárdenas, 1982.

- 
- Sánchez Castañeda, Alfredo, *Las Transformaciones del Derecho del Trabajo*, México, UNAM, 2006.
  - Sánchez Meca, Diego, *Teoría del Conocimiento*, Madrid, Dykinson, 2001.
  - Sánchez Vázquez Rafael, *Derecho y Educación*, 2ª ed., Porrúa, México, 1998.
  - Sánchez Vázquez Rafael, *Evolución histórica de Derecho y la educación en la antigüedad*, BUAP y Tribunal Superior de Justicia, Puebla, 2007.
  - Sánchez Vázquez Rafael, *Metodología de la ciencia del Derecho*, Porrúa, México, 2008.
  - Sandri Levi, Lionello R., *Lezioni di diritto del lavoro*, Milano, Giuffré Editore, 1962.
  - Santos Azuela, Héctor, *Régimen del Trabajo en México*, Sapienza, México, 2007.
  - Santos Azuela. Héctor, *Derecho del Trabajo*, Mc Graw Hill, México, 1991.
  - Silva Nava, Carlos de, *La Jurisprudencia*, México, Themis, 2010.
  - Sobrevilla, David, *El modelo jurídico de reglas, principios y procedimientos de Robert Alexy*, Isonomía, Revista de Teoría y Filosofía del Derecho, México, Instituto Tecnológico Autónomo de México, número 4, abril de 1996.
  - Sotelo Valencia, Adrián, *Los rumbos del trabajo*, Miguel Ángel Porrúa, México, 2012.
  - Stiglitz, Joseph E, *El malestar en la globalización*, traducción de Carlos Rodríguez Braun, Taurus, Madrid, 2002.
  - Suprema Corte de Justicia de la Nación, *Derecho Humanos, parte general*, México, SCJN, 2013.
  - Suprema Corte de Justicia de la Nación, *Dignidad humana, derecho a la vida y derecho a la integridad personal*, México, SCJN, 2013.
  - Suprema Corte de Justicia la Nación, *Compilación de Instrumentos Internacionales sobre Protección de la persona Aplicables en México*, Suprema Corte de Justicia de la Nación y Oficina en México del Alto Comisionado de Naciones Unidas para los Derechos Humanos, México, 2012.
  - Tamayo y Salmorán, Rolando, *Razonamiento y argumentación jurídica*, México, UNAM, 2013.
  - Tena Ramírez, Felipe, *Derecho Constitucional Mexicano*, 4ª ed., México, Porrúa, 1958.
  - Trueba Urbina, Alberto y Trueba Barrera, Jorge, *Ley Federal del Trabajo de 1970, Reforma Procesal de 1980*, México, Porrúa, 1982.
  - Trueba Urbina, Alberto, *La primera constitución político-social del mundo*, Porrúa, México, 1971.
  - Trueba Urbina, Alberto, *Nuevo Derecho del Trabajo*, 2ª ed., Porrúa, México, 1972.
  - Trueba Urbina, Alberto, *Nuevo Derecho del Trabajo*, Porrúa, México, 1970.

- 
- Ureña, Enrique M., *La teoría crítica de la sociedad de Habermas*, Madrid, Editorial Tecnos, 1978.
  - Valles, Miguel S., *Técnicas de Investigación Cualitativa en las Ciencias Sociales*, Editorial Síntesis, Madrid, 1999.
  - Veccio, Giorgio del, *Los principios generales del Derecho*, 3ª ed., Barcelona, Bosch, 1978.
  - Vidal Villa, José María, *Mundialización, diez tesis y otros artículos*, Icaria y Antrozyt, Barcelona, 1996.
  - Witker Jorge, *La investigación Jurídica*, UNAM, México, 2009.
  - Wobeser, Gisela Von, *Dominación Colonial de la Consolidación de Vales Reales, 1804-1812*. UNAM, México, 2003.
  - Zagrebelsky, Gustavo, *El derecho dúctil*, Editorial Trotta, 11ª ed., Madrid, 2011.

## B) LEGISLATIVAS

- Carta de las Naciones Unidas, de 26 de junio de 1945 y con una última modificación que entró en vigor el 24 de septiembre de 1973.
- Declaración Universal de los Derechos Humanos, aprobada el 10 de septiembre de 1948.
- Pacto Internacional de Derechos, Civiles y Políticos, de 16 de diciembre de 1966.
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, de 16 de diciembre de 1966.
- Carta Internacional Americana de las Garantías Sociales o Declaración de los derechos sociales de los trabajadores, adoptada en 1947.
- Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, aprobada en 1948.
- Convención Americana de los Derechos Humanos, adoptada el 22 de noviembre de 1969.
- El Protocolo de San Salvador, adoptado el 17 de noviembre de 1988.
- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, de 1917 y reformada por última vez el 15 de agosto de 2016.
- Ley Federal del Trabajo, de 1970 y reformada el 1º de diciembre de 2012.

---

### C) INFORMÁTICA JURÍDICA:

- Arias Domínguez, Ángel, *Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Dialnet, file:///C:/Users/llmtx\_000/Downloads/DialnetBreveEnsayoSobreLosValoresActualesDelDerechoDelTra-854349.pdf., extraído el 23 de junio de 2014.
- Arroyo, Rosario, *Daniel Bell: El Advenimiento de la sociedad post-industrial*, p. 17, [http://148.206.107.15/biblioteca\\_digital/capitulos/95-2546kul.pdf](http://148.206.107.15/biblioteca_digital/capitulos/95-2546kul.pdf)., extraído el 21 de noviembre de 2016.
- Bauman, Zygmunt, *Modernidad y Holocausto*, trad. Ana Mendoza, Editor Digital, <http://www.espaebook.com/book/modernidad-y-holocausto/>, p. 8., extraído el 15 de abril de 2015.
- Camacho Solís, Julio Ismael, *Los mecanismos y normas de protección en las relaciones laborales*, UNAM, p. 245, <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/7/3142/12.pdf>., extraído el 23 de noviembre de 2016.
- Cámara de Diputados del Honorable Congreso de la Unión, *Información Parlamentaria*, [http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/PEF\\_2016.pdf](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/PEF_2016.pdf)., extraído el 25 de agosto de 2016.
- Cámara de Diputados del Honorable Congreso de la Unión, *Información Parlamentaria, Sumario de Reformas a la Constitución y leyes federales vigentes, por Orden Cronológico*, [http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/sumario/CPEUM\\_sumario\\_per.pdf](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/sumario/CPEUM_sumario_per.pdf) extraído el 20 de agosto de 2016.
- Cámara de Diputados del Honorable Congreso de la Unión, *Información Parlamentaria, Sumario de Reformas a la Constitución y leyes federales vigentes, por periodo presidencial*, [http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/sumario/CPEUM\\_sumario\\_per.pdf](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/sumario/CPEUM_sumario_per.pdf) extraído el 23 de agosto de 2016.
- Cámara de Diputados del Honorable Congreso de la Unión, *Información Parlamentaria, Sumario de Reformas a la Constitución y leyes federales vigentes, por artículo*, [http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/sumario/CPEUM\\_sumario\\_per.pdf](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/sumario/CPEUM_sumario_per.pdf), extraído el 20 de noviembre de 2016.
- Cámara de Diputados, Gaceta Parlamentaria, año XIX, número 4661, 16 de noviembre de 2016, <http://gaceta.diputados.gob.mx/PDF/63/2016/nov/20161104-IX.pdf>. Extraído el 16 de noviembre de 2016.
- Cámara de Diputados, Gaceta Parlamentaria, año XV, número 3613, de 28 de septiembre de 2012, <http://gaceta.diputados.gob.mx/>., extraído el 23 de agosto de 2016.
- Constitución de la República de Colombia de 1991, vigente, <http://pdba.georgetown.edu/Constitutions/Colombia/colombia91.pdf>, extraído el 24 de noviembre de 2016.



- 
- Diario Oficial de la Federación, Tomo CCXCIX, número 26, México, 1º de abril de 1970, [http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/lft/LFT\\_orig\\_01abr70\\_ima.pdf](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/lft/LFT_orig_01abr70_ima.pdf)., extraído el 21 de agosto de 2016.
  - Diario Oficial de la Federación, Tomo LXVIII, número 51, México, 28 de agosto de 1931, file:///C:/Users/PC/Downloads/28081931-MAT.pdf, extraído el 21 de agosto de 2016.
  - Díaz Ángel, Sebastián, *Taylorismo: saberes expertos y tecnociencia en Colombia. Aclaraciones conceptuales y esbozos de la historia del taylorismo en Colombia 1950-1980*, Universidad Nacional de Colombia, <http://www.humanas.unal.edu.co/eristica/Taylorismo.pdf>., extraído el 22 de noviembre de 2016.
  - Diccionario de Acción Humanitaria y Cooperación al Desarrollo, voz: Banco Mundial, <http://www.dicc.hegoa.ehu.es/listar/mostrar/21>, extraído el 25 de abril de 2016.
  - Diccionario de Acción Humanitaria y Cooperación al Desarrollo, voz: Banco Mundial, <http://www.dicc.hegoa.ehu.es/listar/mostrar/21>, extraído el 25 de abril de 2015.
  - Diccionario de la lengua española, voz: abrupto, <http://dle.rae.es/?id=0BuJHDZ>., extraído el 21 de agosto de 2016.
  - El Financiero, *JFCA arrastra rezago de 7 mil demandas laborales previas a reforma laboral*, <http://www.elfinanciero.com.mx/economia/jfca-arrastra-rezago-de-mil-demandas-laborales-previas-a-reforma-laboral.html>., extraído el 7 de noviembre de 2016.
  - Gilbert Ceballos, Jorge, *Introducción a la Sociología*, p. 101, file:///C:/Users/PC/Downloads/96214559-introduccion-a-la-sociologia-jorge-gilbert-ceballos.pdf., extraído el 21 de noviembre de 2016.
  - Harvey, David, *Breve historia del neoliberalismo*, <https://lahistoriadeldia.wordpress.com/2011/10/07/david-harvey-breve-historia-del-neoliberalismo-descargar-libro/>, p. 8.), extraído el 16 de abril de 2015.
  - Heredero, María Isabel, *La organización mundial de comercio, antecedentes, situación y perspectivas*, Universidad Autónoma de Madrid, p. 12, <http://rabida.uhu.es/dspace/bitLee%20McKenziestream/handle/10272/386/b1163803.pdf?sequence=1>, extraído el 26 de abril de 2016.
  - Heredero, María Isabel, *La organización mundial de comercio, antecedentes, situación y perspectivas*, Universidad Autónoma de Madrid, <http://rabida.uhu.es/dspace/bitLee%20McKenziestream/handle/10272/386/b1163803.pdf?sequence=1>, p. 12, extraído el 26 de abril de 2015.
  - Hormaeche, Lisandro D., *El sistema de encomienda como aparato de control de la mano de obra indígena y de aculturación en el espacio Hispanoamericano (Siglos XVI y XVII)*,

- 
- <http://www.edhistorica.com/pdfs/sistencomien.pdf>, extraído 28 de agosto de 2016.
- <http://definicion.mx/capitalizacion/>, voz capitalizar, extraído el 18 de noviembre de 2016.
  - <http://www.ilo.org/public/spanish/bureau/leg/declarations.htm>, extraído el 10 de marzo de 2016.
  - Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, *Texto original de la Constitución de 1917*, <http://bibliohistorico.juridicas.unam.mx/libros/6/2802/8.pdf>, extraído el 21 de agosto de 2016.
  - Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, *Texto original de la Constitución de 1917*, <http://bibliohistorico.juridicas.unam.mx/libros/6/2802/8.pdf>, extraído el 21 de agosto de 2016.
  - Instituto Nacional de Estadística y Geografía, Boletín de Prensa número 285/16, 13 de julio de 2016, [http://www.inegi.org.mx/saladeprensa/boletines/2016/especiales/especiales\\_2016\\_07\\_02.pdf](http://www.inegi.org.mx/saladeprensa/boletines/2016/especiales/especiales_2016_07_02.pdf), extraído el 18 de noviembre de 2016.
  - Juan Pablo II, Encíclicas, *Laborem Exercens*, [http://w2.vatican.va/content/john-paul-ii/es/encyclicals/documents/hf\\_jp-ii\\_enc\\_14091981\\_laborem-exercens.html](http://w2.vatican.va/content/john-paul-ii/es/encyclicals/documents/hf_jp-ii_enc_14091981_laborem-exercens.html), extraído el 17 de mayo de 2016.
  - Julio Piñero, Fernando, *El modo de desarrollo industrial Fordista-Keynesiano: características, crisis y reestructuración del capitalismo*, 2004, p. 2, <http://www.eumed.net/ce/2004/fjp-ford.pdf>, extraído el 22 de noviembre de 2016.
  - Justicia cotidiana, *Iniciativa de reforma constitucional en materia de justicia laboral*, [https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/87471/JUSTICIA\\_LABORAL\\_CONSTITUCIONAL\\_.pdf](https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/87471/JUSTICIA_LABORAL_CONSTITUCIONAL_.pdf), extraído el 23 de agosto de 2016.
  - Labariega Villnueva, Pedro Alfonso, *La moderna lex mercatoria y el comercio internacional*, <http://www.juridicas.unam.mx/publica/librev/rev/revdpriv/cont/26/dtr/dtr3.pdf>, p. 50, extraído del 20 de abril de 2015.
  - Lastra Lastra, Jose Manuel, *Los retos del trabajo, frecuentar el pasado, enfrentar el presente y atisbar hacia el futuro*, Boletín Mexicano de Derecho Comparado, número 122, <http://www.juridicas.unam.mx/publica/rev/boletin/cont/122/art/art8.htm>, extraído el 25 de junio de 2014.
  - León XIII, Encíclicas, *Rerum Novarum*, [http://w2.vatican.va/content/leo-xiii/es/encyclicals/documents/hf\\_l-xiii\\_enc\\_15051891\\_rerum-novarum.html](http://w2.vatican.va/content/leo-xiii/es/encyclicals/documents/hf_l-xiii_enc_15051891_rerum-novarum.html), extraído el 17 de mayo de 2016.
  - Ley de Amparo y su interpretación por el Poder Judicial de la Federación, CD-ROM, voz: jurisprudencia. Suprema Corte de Justicia de la Nación, 2012.

- 
- *Los años del GATT: de la Habana a Marrakech*, Organización Mundial del Comercio, [https://www.wto.org/spanish/thewto\\_s/whatis\\_s/tif\\_s/fact4\\_s.htm](https://www.wto.org/spanish/thewto_s/whatis_s/tif_s/fact4_s.htm), extraído el 25 de abril de 2016.
  - *Los años del GATT: de la Habana a Marrakech*, Organización Mundial del Comercio, [https://www.wto.org/spanish/thewto\\_s/whatis\\_s/tif\\_s/fact4\\_s.htm](https://www.wto.org/spanish/thewto_s/whatis_s/tif_s/fact4_s.htm), extraído el 25 de abril de 2015.
  - Maeso Corral, María, *La integración económica*, Tendencias y nuevos desarrollos de la teoría económica, Enero-Febrero 2011, No. 858, [http://www.revistasice.com/CachePDF/ICE\\_858\\_119-132\\_\\_660D0F2D853D0505C9F365F4B9CF7C45.pdf](http://www.revistasice.com/CachePDF/ICE_858_119-132__660D0F2D853D0505C9F365F4B9CF7C45.pdf), extraído el 31 de agosto de 2016.
  - Marco Jurídico y Normatividad Interna del Congreso General y de sus Cámaras, *Reglamento de la Cámara de Diputados*, [http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/Reg\\_Diputados\\_141116.pdf](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/Reg_Diputados_141116.pdf), extraído el 22 de agosto de 2016.
  - Martínez C., Hugo R., *Orden económico internacional y globalización*, Revista de Ciencias Sociales, v. 15, número 3, Maracaibo, septiembre de 2009, [http://www.scielo.org.ve/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1315-95182009000300007](http://www.scielo.org.ve/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-95182009000300007), extraído el 25 de abril de 2016.
  - Martínez C., Hugo R., *Orden económico internacional y globalización*, Revista de Ciencias Sociales, v. 15, número 3, Maracaibo, septiembre de 2009, [http://www.scielo.org.ve/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1315-95182009000300007](http://www.scielo.org.ve/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-95182009000300007), extraído el 25 de abril de 2015.
  - Martínez Rangel, Rubí y Soto Reyes Ernesto, *El Consenso de Washington: la instauración de las políticas neoliberales en América Latina*, Política y Cultura, núm. 37, 2012, p. 43, [http://148.206.107.15/biblioteca\\_digital/estadistica.php?id\\_host=6&tipo=ARTICULO&id=8479&archivo=85928479vsg.pdf&titulo=El%20Consenso%20de%20Washington:%20la%20instauraci%F3n%20de%20las%20pol%EDticas%20neoliberales%20en%20Am%EArica%20Latina](http://148.206.107.15/biblioteca_digital/estadistica.php?id_host=6&tipo=ARTICULO&id=8479&archivo=85928479vsg.pdf&titulo=El%20Consenso%20de%20Washington:%20la%20instauraci%F3n%20de%20las%20pol%EDticas%20neoliberales%20en%20Am%EArica%20Latina), extraído el 26 de abril de 2016.
  - Martínez Rangel, Rubí y Soto Reyes Ernesto, *El Consenso de Washington: la instauración de las políticas neoliberales en América Latina*, Política y Cultura, núm. 37, 2012, p. 43, [http://148.206.107.15/biblioteca\\_digital/estadistica.php?id\\_host=6&tipo=ARTICULO&id=8479&archivo=85928479vsg.pdf&titulo=El%20Consenso%20de%20Washington:%20la%20instauraci%F3n%20de%20las%20pol%EDticas%20neoliberales%20en%20Am%EArica%20Latina](http://148.206.107.15/biblioteca_digital/estadistica.php?id_host=6&tipo=ARTICULO&id=8479&archivo=85928479vsg.pdf&titulo=El%20Consenso%20de%20Washington:%20la%20instauraci%F3n%20de%20las%20pol%EDticas%20neoliberales%20en%20Am%EArica%20Latina), extraído el 26 de abril de 2015.
  - Modelos de producción, organización y flexibilización del trabajo, pp. 8 y 9, <http://sgpwe.izt.uam.mx/pages/egt/publicaciones/libros/berkeley/capitulo1.pdf>, extraído el 22 de noviembre de 2018.

- 
- Mora Burgos, Gerardo, *Racionalidad y tipos de racionalidad*, Revista Filosofía, Universidad de Costa Rica, XLI (103), 93-100, enero-junio de 2003, pp. 93 y 94, <http://www.inif.ucr.ac.cr/recursos/docs/Revista%20de%20Filosof%C3%ADa%20UCR/Vol.%20XLI/No.%20103/Racionalidad%20y%20tipos%20de%20racionalidad.pdf>., extraído el 19 de noviembre de 2016.
  - Noel Laborde, María y Veiga Leonardo, *La balanza de pagos*, Revista de Antiguos Alumnos del IEEM, pág. 84, <http://socrates.ieem.edu.uy/wp-content/uploads/2011/10/economia.pdf>, extraído el 22 de abril de 2016.
  - Noel Laborde, María y Veiga Leonardo, *La balanza de pagos*, Revista de Antiguos Alumnos del IEEM, pág. 84, <http://socrates.ieem.edu.uy/wp-content/uploads/2011/10/economia.pdf>, extraído el 22 de abril de 2015.
  - Noguera, José Antonio, *La teoría crítica: de Frankfurt a Habermas, Una traducción de la teoría de la acción comunicativa a la sociología*, Universidad Autónoma de Barcelona, 1996, p. 158 <http://www.raco.cat/index.php/papers/article/viewFile/25424/58726>., extraído el 15 de noviembre de 2016.
  - Ortega Martínez, Jesús, *Sociedad de la Información y Derechos Humanos de la Cuarta Generación. Un desafío inmediato para el Derecho Constitucional*, p. 678, <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/4/1510/26.pdf>., extraído el 18 de noviembre de 2016.
  - Ostau de Lafont de León, Francisco Rafael y Niño Chavarro, Leidy Ángela, *La Filosofía del Derecho y el Mundo del Trabajo*, Dialnet, p. 116, <http://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/3718278.pdf>, extraído el 24 de junio de 2014.
  - Pacheco Mora, María Luisa, "Teoría Crítica", <http://www.slideshare.net/malupacheco/ciencias-sociales-teoria-critica>., extraído el 26 de junio de 2014.
  - Principios y deberes fundamentales en el trabajo en el Derecho Colombiano del Trabajo, <file:///C:/Users/llmtx/Downloads/PRINCIPIOSYDEBERESCONSTITUCIONALES.pdf>., extraído el 24 de noviembre de 2016.
  - Real Academia Española, Diccionario de la Lengua Española, voz: trabajar, <http://dle.rae.es/?id=aBpHmn0>, extraído el 6 de junio de 2016.
  - Romagnoli, Umberto, extraído el 25 de junio de 2014. <http://www.fder.edu.uy/contenido/rlll/contenido/curricular/intro/entrevista-umberto-romagnoli.pdf>., extraído el 26 de junio de 2014.
  - Román Sánchez Juliana, *Impactos sociodemográficos y económicos en la precariedad laboral de los jóvenes en México*, Región y Sociedad, Colegio de Sonora, Año XXV, número 58, 2013, p. 169. <http://www.redalyc.org/pdf/102/10228940006.pdf>, extraído el 26 de junio de 2014.

- 
- Sánchez Castañeda, *Los orígenes del pluralismo jurídico*, <http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/4/1855/29.pdf>. pp. 475 y 476, extraído el 19 de abril de 2015.
  - Secondat Charles Louis de, *El Espíritu de las Leyes*, vertido al castellano por Siro García del Mazo, Librería General de Victoriano Suárez, Madrid, 1906, p. 227, <http://fama2.us.es/fde/ocr/2006/espírituDeLasLeyesT1.pdf>, extraído el 29 de junio de 2015.
  - Secretaría de Hacienda y Crédito Público, *Proyecto de Decreto del Presupuesto de Egresos 2017*, [http://ppef.hacienda.gob.mx/work/models/PPEF2017/paquete/egresos/Proyecto\\_Decreto.pdf](http://ppef.hacienda.gob.mx/work/models/PPEF2017/paquete/egresos/Proyecto_Decreto.pdf), extraído el 25 de agosto de 2016.
  - Suprema Corte de Justicia de la Nación, [https://www.scjn.gob.mx/PLENO/AGPlenarios/Acuerdo%20General%20Plenario%2020-2013%20\(SUSTITUYE%205-2003\)%20VERSI%3%93N%20DEFINITIVA%20\(RC%2002-12-2013\).pdf](https://www.scjn.gob.mx/PLENO/AGPlenarios/Acuerdo%20General%20Plenario%2020-2013%20(SUSTITUYE%205-2003)%20VERSI%3%93N%20DEFINITIVA%20(RC%2002-12-2013).pdf), extraído el 22 de noviembre de 2016.
  - Torres Reina, Danilo, *Globalización, empresas multinacionales e historia*, Revista Pensamiento y gestión, no. 30, 2011, pp. 167 y 173, <http://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/pensamiento/article/viewFile/2254/1469>, extraído el 26 de abril de 2016.

#### D) JURISPRUDENCIALES

- Tesis: 1a./J. 37/2016, *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*, Décima Época, Libro 33, agosto de 2016, Tomo II, página: 633.
- Tesis: P./J. 37/2014, *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*, Décima Época, Libro 7, Junio de 2014, Tomo I Página: 39.
- Tesis: 2a./J. 48/2016, *Semanario Judicial de la Federación*, Décima Época, publicación: viernes 06 de mayo de 2016 10:06 horas.
- Tesis: 2a./J. 115/2016, *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*, Décima Época, Libro 35, octubre de 2016, Tomo I, página: 863.
- Tesis: 2a./J. 39/2016, *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*, Décima Época, Libro 29, abril de 2016, Tomo II, página: 1363.
- *Semanario Judicial de la Federación*, Octava Época, Tomo III, Segunda Parte-2, enero a junio de 1989, p. 573.
- Tesis: IX.1o.71 K, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Novena Época, Tomo XVIII, octubre de 2003.
- Tesis: 2a./J. 22/2001, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Novena Época, Tomo XIV, Julio de 2001, página: 430.
- Tesis: P./J. 20/2014, *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*, Décima Época, Libro 5, abril de 2014, Tomo I, página: 202.

- 
- Tesis: 2a./J. 23/2014, *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*, Décima Época, Libro 4, marzo de 2014, Tomo I, página: 874.
  - Tesis: 2a. LXXXIV/2015, *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*, Décima Época, Libro 21, agosto de 2015, Tomo I, página: 1201.
  - Tesis: PC.I.L. J/21 L, *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*, Décima Época, Libro 33, agosto de 2016, Tomo III, página: 1911.
  - Tesis: 2a./J. 28/2016, *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*, Décima Época, Libro 28, marzo de 2016, Tomo II, página: 1264.
  - Tesis IV.3o.T.224 L, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Novena Época, Tomo XXIII, febrero de 2006, p. 1826.