

## Antecedentes del Derecho del Trabajo

Si quisiéramos referirnos al Derecho del Trabajo en la Edad Media o la Roma Imperial, desafortunadamente no podrían considerarse como los orígenes del mismo, por una simple y sencilla razón: en esas épocas era común la esclavitud, lo cual es totalmente contrario al Derecho del Trabajo, que se da únicamente entre hombres libres.

Si lo anterior se toma como válido, entonces ¿**Cuándo surgió realmente el Derecho del Trabajo?**

Surgió con la denominada “Revolución Cartista”, denominada así por las cartas que los obreros enviaron al Parlamento inglés, cuando se vieron sustituidos por las máquinas, alrededor de 1764 cuando fue fabricada la primera máquina de tejer por un inglés de apellido Heargraves.

¿**Puede considerarse al Derecho del Trabajo como un Derecho autónomo?**

Puede considerarse que sí, ya que en él se cumplen todos los principios indispensables para que una rama de Derecho tenga dicho carácter.

Ante tantas formas de referirse al Derecho del Trabajo ¿**Cuál es la denominación correcta del Derecho del Trabajo?**

Los fines que persigue el Derecho del Trabajo son variados, que van desde la indispensable tutela del trabajador, considerado como la parte más débil de la relación de trabajo, hasta la coordinación y conjugación de los intereses que se dan en todas las empresas.

De una manera arbitraria se puede establecer que el DT persigue un **Fin Sustancial** y un **Fin Primario**, la protección al hombre que trabaja; a) fin sustancial de carácter individual, la regulación de las condiciones de trabajo acorde con las necesidades y aspiraciones de los trabajadores; y b) fin sustancial de carácter colectivo, la coordinación armónica de los intereses que convergen en cada empresa individualmente considerada.

El fin sustancial y primario del Derecho Laboral, ya sea contemplado individualmente o colectivo, es siempre en última instancia, **la protección del hombre que trabaja**, la cual es considerada sumamente general y abstracta.

Por lo anterior se asientan dos fines sustanciales que contemplan el **fin primario** y es: a) el que se analiza desde el punto de vista individual y b) el analizado desde el punto de vista colectivo.

El **fin sustancial individual** tiene por objeto regular adecuadamente las condiciones de trabajo de cada persona que se encuentra vinculada con otra, en virtud de una relación laboral.

El **fin sustancial colectivo**, va más allá, ya que no se conforma con proteger unilateralmente a ninguna de las partes intervinientes en el contrato de trabajo, sino **que debe buscar el justo equilibrio** entre los factores de la producción y la armonía de los intereses del capital y del trabajo.

En una entidad, considerada ésta como la reunión de factores de producción para un fin socialmente útil, convergen intereses no solamente opuestos sino también contradictorios: a) Por una parte el interés del trabajador que siempre quiere ganar más y trabajar menos, b) Por otra parte el interés del patrón obsesionado por generar más utilidades por el riesgo de su capital invertido y c) el interés del público consumidor que siempre exige más calidad más abundancia y más variedad.

Todos estos intereses, justos y profundamente humanos, si no estuvieran regulados legalmente se conduciría a la empresa al caos ya su propia destrucción.

Si lo anterior queda asentado como tal, el Derecho del Trabajo, aparece en escena para armonizar todos los intereses, regulando las condiciones de trabajo por medio de contratos colectivos, cuya finalidad es convertir al caos en un cosmos; de la desorganización empresarial a una empresa organizada; y del descontento de las partes a un programa coordinado.

Después de haber establecido lo anterior, creer que los fines del Derecho Laboral consisten exclusivamente proteger a los trabajadores subordinados, equivaldría a reducir el horizonte y ser totalmente injustos y parciales.

Por el contrario, si pensamos que la finalidad sustancial individual, debe subordinarse a la finalidad colectiva, de conseguir la paz social con un entendimiento armónico de los factores de la producción, salvo que se trata de garantías constitucionales otorgadas a la persona.

Concluyendo, todo Derecho tiene como fin, sin ser necesariamente su fin específico, el de proteger a los débiles, por cuanto tiende a mantener el equilibrio necesario consecuencia de la justicia que lo inspira, pero esa no es una particularidad de ningún Derecho, y ni siquiera debemos tomar la encuentra dentro de la legislación del trabajo, por cuanto que ninguna legislación se dicta para afianzar privilegios o tutelar predomios.

¿Cuáles son los tres principios esenciales que integran al moderno Derecho Laboral?

Como sabemos debe existir un respeto mutuo de derechos entre patronos y trabajadores en un ambiente de comprensión recíproca de necesidades y en una coordinación técnica de esfuerzos. Con esta base estableceremos tres principios:

1. **Respeto mutuo de derechos.** El día en que los patrones y los trabajadores se respeten mutuamente en sus derechos, no habrá duda en que se habrá dado un paso enorme en evolución armónica del Derecho laboral. No obstante, el simple respeto mutuo de derechos no es suficiente, pues un patrón no podrá ser considerado como buen empresario; por otra parte un obrero podrá ser estimado o considerado como un buen trabajador por el simple hecho de que se respeten sus derechos, ya que éstos deben respetarse siempre por el imperativo categórico de la Ley, y si cualquier parte en una relación de trabajo no lo hace voluntariamente, la contraparte puede exigir su cumplimiento por conducto de las autoridades correspondientes.
2. **Comprensión recíproca de necesidades.** Cuando patrón comprenda que trabajador tiene derecho a mejores condiciones de trabajo, a una estabilidad relativa en el empleo, a un salario verdaderamente remunerador, y cuando el obrero entiende que el patrón está aquejado, no sólo por problemas laborales, sino también por la competencia desleal, por la falta de crédito barato, por la falta de materia prima de calidad, por las presiones del fisco, hasta entonces surgirá una etapa nueva, más humana y más justa en evolución del Derecho Laboral.
3. **Coordinación técnica de esfuerzos.** El respeto mutuo de los derechos y la comprensión recíproca de las necesidades sin la coordinación técnica de esfuerzos harían del Derecho del Trabajo una disciplina utópica. Ahora el Derecho Laboral necesita indispensablemente a la técnica, es decir la aplicación sistemática en ventas, compras, fabricación, especializaciones, tecnología de punta etc.

Sin la **técnica**, el trabajo se convierte en improductivo, junto con el capital. Las técnicas de administración empresarial ahora constituyen los medios indispensables para el mejor desarrollo y rendimiento de la entidad.

Si analizamos las técnicas de selección de personal, que se limitan a la aplicación caprichosa de la cláusula de admisión en los contratos de trabajo, casi siempre permite contar con un personal mejor calificado en beneficio común tanto de la empresa como del sindicato.

Si nos enfocamos al análisis y evaluación de puestos, podremos conocer los requerimientos del trabajo y colocar al trabajador en el puesto que le realmente le corresponda.

La evaluación de méritos periódicos y profesionales, nos conduce a una evaluación del capital humano que en muchas ocasiones es más importante el simple avalúo y balance material acostumbrado.

En conclusión, el respeto mutuo de derechos, la comprensión recíproca de necesidades y la coordinación técnica de esfuerzos, constituyen los elementos indispensables en el nuevo Derecho del Trabajo, mismo que debe enfocarse sobre todo, a la coordinación y justo equilibrio entre los factores de la producción. Esta opinión va en contra de lo dicho por Alberto Trueba Urbina quien aún insiste en que “las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre patrones y trabajadores”.

#### ¿El Derecho del Trabajo puede considerarse como un Derecho unilateral?

Debido a que el Derecho, por su propia naturaleza, es bilateral, el DT nunca podrá ser unilateral, ya que donde haya derechos siempre habrá obligaciones y viceversa.

#### ¿Cuáles son las fuentes formales del Derecho del Trabajo?

El artículo 17 de la LFT establece que en falta de disposición expresa en la CPEUM con sus reglamentos o en los tratados internacionales celebrados y aprobados en los términos del artículo 123, se tomarán en consideración sus disposiciones que regulen casos semejantes o similares, los principios generales que deriven de dichos ordenamientos, los principios generales del Derecho, los principios generales de justicia social que deriven del artículo 123 constitucional, la jurisprudencia, la costumbre y la equidad.

#### ¿Cuáles son las fuentes formales especiales del Derecho del Trabajo?

- ☞ El Contrato Colectivo
- ☞ El Contrato Ley (Que realmente debería llamarse Contrato de Industria)
- ☞ La Sentencia Colectiva

### ¿Qué son las sentencias colectivas?

Las **Sentencias Colectivas** son aquellos que se pronuncian en las Juntas de Conciliación y Arbitraje en ocasión de los conflictos de orden económico, en oposición a los laudos, que son dictados por dichos organismos en los conflictos de orden jurídico.

Estas sentencias tienen la peculiaridad de ser los únicos medios por los cuales se pueden reducir a los trabajadores sus derechos adquiridos, teniendo solo como límite los derechos mínimos consagrados por la ley. Tales reducciones se permiten, solamente para evitar que en última instancia puedan desaparecer las fuentes de trabajo.

Si nos remitimos a la opinión de Mario de la Cueva en materia de definición de las fuentes reales del Derecho Laboral, establece que las fuentes reales *son las necesidades de los trabajadores, la justicia y la equidad.*

### ¿Qué deberíamos entender nosotros como fuentes reales del Derecho Laboral? (Independientemente de la opinión de Mario de la Cueva)

Además de las necesidades de los trabajadores, de la justicia y de la equidad, también debemos considerar que los son:

- ☞ Las aspiraciones obreras y
- ☞ Las necesidades patronales.

La base para establecer lo anterior, se da debido a que si sólo las necesidades obreras fueran fuentes reales del Derecho Laboral, tendríamos un Derecho del Trabajo muy pobre, ya que las **aspiraciones obreras** son también una fuente

real del Derecho Laboral, ya que de no ser así, este sería constantemente rebasado en la práctica.

Si consideramos a las necesidades de los patrones como fuentes reales, sería correcto, ya que el Derecho del Trabajo es bilateral y las necesidades de la empresa o entidad deben ser preservadas para mantener las fuentes de trabajo.


Sin embargo, las aspiraciones empresariales no deben ser consideradas como fuentes reales, porque son ajenas a la naturaleza del Derecho del Trabajo.


Al analizar el artículo 123 constitucional ¿Se puede apreciar alguna mención a los trabajadores de confianza?





No se encuentra nada relacionado con los trabajadores de confianza y todo aquello que se mencione en la LFT al respecto, sería por ende anticonstitucional, ya que una ley secundaria no puede ir más allá de la ley principal que le da origen, máxime que cuando nuestra legislación se refiere a dichos trabajadores, es casi siempre para coartarles de sus derechos.

¿Cuáles son las etapas por las que ha pasado el Derecho del Trabajo en México?

A pesar de todos los avances mundiales, hasta antes de 1917 no había existido en realidad un Derecho del Trabajo Positivo, ya que solo existían algunas leyes estatales que protegían fundamentalmente al trabajador contra ciertas situaciones adversas de su trabajo.

 La primera y verdadera etapa laboral empieza con el artículo 123 de la Constitución de 1917.

 La segunda etapa puede considerarse que se dio en el período 1917-1931 cuando surgió la primera LFT. En ese tiempo la CPEUM se aplicaba en forma irregular, es decir, su aplicación no era uniforme, ya que cada Entidad Federativa tenía sus propias leyes laborales y variaban entre sí, propiciando una gran incertidumbre jurídica.

-  Vino una tercera etapa en donde se consolidó nuestro Derecho Laboral en el período 1931-1962, cuando en el sexenio de Adolfo López Mateos se reglamentaron varias de las fracciones del artículo 123 constitucional.
-  En una cuarta etapa que se ubica en período 1962-1970 donde se reformó de fondo la Ley de 1931 y se sustituyó por la actual. Se caracterizó este período por la magnificación del Derecho Laboral; por la preocupación fundamental de otorgar a los trabajadores mejores condiciones de trabajo, en donde destaca Mario de la Cueva, Alberto Trueba Urbina y J. de Jesús Castorena y por primera vez México exporta, por llamarlo así, nuestra legislación laboral a otros países.
-  La quinta etapa se ubica de 1970 a 1980, donde se hicieron modificaciones, pero ya no tan afortunadas.
-  La sexta y última etapa se ubica de 1980 a la fecha, período que se ha caracterizado por ser una época de crisis y de recesión, en la que todas las iniciativas de reformas obreras se encuentran en el “congelador” de nuestros recintos legislativos.

Para efectos de lo anterior, tan solo analicemos los índices de inflación y otras circunstancias que se han dado por sexenios, es decir, no podemos desasociar la Economía con el Derecho del Trabajo, Laboral y con todo lo que pueda abarcar esta rama tan importante.

### **Breves antecedentes económico-políticos**

Una de las realidades que deben ser consideradas en México, cuando se tratan aspectos fiscales, financieros, contables, administrativos, legales y económicos, es la conformación del entorno empresarial, donde siempre está implícito el Capital Humano.

Como se sabe, en nuestro país el 95% de las empresas son micro, pequeñas y medianas, de las cuales el 100% son del tipo personal, unifamiliar o bifamiliar. Por esta razón la empresa mexicana y sus accionistas son prácticamente lo mismo, es decir, la Persona Moral y sus propietarios se



funden en un solo ente económico, en el que se desconoce en donde inicia la empresa y dónde su propietario-fundador.

Si el accionista es financieramente poderoso, entonces la empresa podría tener por sinergia, poder económico, pero si es lo contrario, como en la mayoría de los casos, entonces la empresa sería débil, en tanto no pueda generar su propia fuerza monetaria a través de difíciles años de esfuerzo para conseguir su potencial económico.

Cuando, las aportaciones de Capital se consideran como una fuente externa de recursos, otros la consideran como una fuente de financiamiento interna. Será externa cuando provenga de otros accionistas distintos al propietario de la empresa, dada su característica privada, no pública. Será interna cuando ese nuevo capital sea aportado por su fundador-propietario. Aún cuando en México la frontera entre la empresa y el accionista es difusa, es necesario diferenciar entre los objetivos de los dueños y los de la organización como tal.

Casi sin excepción, los inversionistas ponen en riesgo su dinero en una empresa con el objetivo de obtener utilidades y rendimientos superiores a los que obtendrían en algún otro medio de inversión, haciéndose válido que dicho objetivo, lógico y justo, sea el rendimiento óptimo de su inversión, independientemente de cumplir con otros objetivos de tipo social.

Dicho objetivo no debe ser necesariamente el de ganar dinero como tal, sino la satisfacción de una necesidad social, de producción de satisfactores, bienes o servicios, que la sociedad en donde se desenvuelve necesite.

Si una empresa logra estos objetivos, las utilidades y rendimientos de la inversión se crearán por sí mismos, siempre que la administración sea llevada en forma correcta y profesional.

Es sin duda la preocupación de los accionistas el posible impedimento de no recuperar su inversión original y esto sin mencionar la posibilidad en ocasiones de generar ganancias que satisfagan el capital que ponen en riesgo;

lo que lleva al empresario mexicano desde hace ya varios sexenios a dudar sobre la decisión de invertir en la constitución de una empresa o mejor decidir invertir su dinero en instrumentos financieros.

Entrando al tema económico, relativamente reciente, en aquél entonces, dentro de la presidencia de Carlos Salinas de Gortari, México entró en un período de estabilización de precios y recuperación de crecimiento y de empleo. Entonces hace 14 años se firmó el TLCAN y México fue partícipe de la OCDE (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico).

Todo iba aparentemente muy bien, pero a finales de 1994 vino una devaluación, que provocó una recesión económica a nivel nacional aguda.

Un sexenio después, en un escenario de transición política y de mayor confianza en las instituciones nacionales no se repitieron los problemas sexenales, que ya parecían crónicos, devaluación, inflación, desempleo y deterioro del salario real.

En cambio en el 2000 se registraron altas tasas de crecimiento del PIB y estabilidad de precios.

En el 2001 sigue el crecimiento económico con estabilidad, aunque con tasas menores en el PIB por el ajuste importante de la economía de EUA, la caída del NASDAQ y la dependencia de nuestra economía de la de los Estados Unidos.

Sin embargo la recuperación del crecimiento y el control de la inflación de FOX no dio precisamente mejores condiciones de vida para la mayoría de la población mexicana, la distribución del ingreso estuvo concentrada, tanto la pobreza y la pobreza extrema no se abatieron y por otra parte, el equilibrio externo fue débil y las finanzas públicas no tuvieron la fortaleza deseada. Sin embargo se controló la inflación y la paridad cambiaria.

El mundo se hace cada vez más complejo y con relaciones internacionales cada vez más intrincadas, donde los efectos “tequila”, “samba”, y “dragón” cambian las relaciones y los equilibrios internacionales en corto tiempo, alternado al final las condiciones de vida de cada uno de los habitantes, aun de los países más lejanos.

Por lo anterior, las relaciones económicas son tan amplias, que involucran desde las condiciones de vida de cada uno de nosotros como individuos, familias, empresas, instituciones sociales, Estados, naciones, hasta las relaciones internacionales y no se hable del Derecho Laboral ahora con los tratados internacionales inmersos en nuestra economía.

En este tenor de escenarios político económicos, surge la necesidad de llevar si muchas pretensiones macroeconómicas observar la evolución de la inflación y con el consiguiente deterioro del salario real entre otras muchas variables a considerar. De nada serviría estudiar Relaciones Laborales sin entender que ha pasado y qué nos espera realmente en nuestro país.

#### Comparativo de Porcentajes de Inflación por Sexenios

Presidente	Año	Porcentaje de Inflación
<b>Luis Echeverría Alvarez</b>	<b>1971</b>	<b>4.98</b>
	<b>1972</b>	<b>5.50</b>
	<b>1973</b>	<b>21.37</b>
	<b>1974</b>	<b>20.64</b>
	<b>1975</b>	<b>11.31</b>
	<b>1976</b>	<b>27.23</b>
<b>José López Portillo</b>	<b>1977</b>	<b>20.66</b>
	<b>1978</b>	<b>16.14</b>
	<b>1979</b>	<b>20.02</b>
	<b>1980</b>	<b>29.84</b>
	<b>1981</b>	<b>28.70</b>
	<b>1982</b>	<b>98.84</b>
<b>Miguel de la Madrid Hurtado</b>	<b>1983</b>	<b>80.77</b>
	<b>1984</b>	<b>59.16</b>
	<b>1985</b>	<b>63.75</b>
	<b>1986</b>	<b>105.75</b>
	<b>1987</b>	<b>159.17</b>
	<b>1988</b>	<b>51.66</b>

<b>Carlos Salinas de Gortari</b>	<b>1989</b>	<b>19.70</b>
	<b>1990</b>	<b>29.93</b>
	<b>1991</b>	<b>18.79</b>
	<b>1992</b>	<b>11.94</b>
	<b>1993</b>	<b>8.01</b>
	<b>1994</b>	<b>7.05</b>
<b>Ernesto Zedillo Ponce de León</b>	<b>1995</b>	<b>51.97</b>
	<b>1996</b>	<b>27.70</b>
	<b>1997</b>	<b>15.72</b>
	<b>1998</b>	<b>18.61</b>
	<b>1999</b>	<b>12.31</b>
	<b>2000</b>	<b>8.95</b>
<b>Vicente Fox Quesada</b>	<b>2001</b>	<b>4.40</b>
	<b>2002</b>	<b>5.70</b>
	<b>2003</b>	<b>3.98</b>
	<b>2004</b>	<b>5.19</b>
	<b>2005</b>	<b>4.50</b>
	<b>2006</b>	<b>4.05</b>
<b>Felipe Calderón Hinojosa</b>	<b>2007</b>	<b>3.76</b>

Una de las realidades que deben ser consideradas en México, cuando se tratan aspectos laborales, fiscales, financieros, contables, administrativos, legales y económicos, es la conformación del entorno empresarial.

Como se sabe, en nuestro país el 95% de las empresas son micro, pequeñas y medianas (MIPyME's), de las cuales el 100% son del tipo personal, unifamiliar o bifamiliar. Es por esta razón que la empresa mexicana y sus accionistas son prácticamente lo mismo, es decir, la Persona Moral y sus propietarios se funden en un solo ente económico, en el que se desconoce en donde inicia la empresa y dónde su propietario-fundador.

Si el accionista es financieramente poderoso, entonces la empresa podría tener por sinergia, poder económico, pero si es lo contrario, como en la mayoría de los casos sucede, entonces la empresa sería débil, en tanto no pueda capaz de generar su propia fuerza monetaria a través de difíciles años de esfuerzo para conseguir su potencial económico.