

LAS CARACTERÍSTICAS Y LOS PRINCIPIOS DEL DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO (Contradiscurso)

Gustavo Molina Ramos

Existen diversas posiciones acerca de las características y principios del moderno Derecho del Trabajo, las cuales derivan de la concepción que los diversos autores y corrientes doctrinales tienen acerca del Derecho en general y del Derecho del Trabajo en particular.

En el país podemos encontrar explicitadas tres posiciones básicas, aunque con distintos matices según los autores: por un lado la posición derivada del enfoque obrerista-tradicional de análisis del Derecho del Trabajo, cuyo autor más característico es, sin lugar a dudas, Don Mario de la Cueva¹; por otro está la posición derivada del enfoque empresarial que, en algunos casos, reclama una vinculación más o menos directa con los postulados de la Doctrina Social de la Iglesia Católica, cuyo exponente más conocido es el Dr. Baltazar Cavazos²; y por último, la posición derivada de la llamada corriente "Crítica del Derecho", cuyos postulados apenas comienzan a exponerse en el país, en desarrollos teóricos realizados por estudiosos de la materia vinculados principalmente con la Universidad Autónoma Metropolitana y la Universidad de Puebla³.

1. Las características del Derecho del Trabajo según el enfoque obrerista tradicional

Para los autores que asumen este enfoque, el Derecho del Trabajo es un Derecho impuesto por la clase trabajadora a la burguesía y a su Estado, cu-

¹ Mario de la Cueva, *Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*, 2 T., México, Porrúa, 1972.

² Baltazar Cavazos Flores, *35 lecciones de Derecho Laboral*, México, Trillas, 1984 y otras obras.

³ Oscar Correas, *Introducción a la crítica del Derecho moderno* (esbozo), México, Universidad Autónoma de Puebla y Universidad Autónoma de Guerrero, 1982.

ya finalidad es asegurar la dignidad de los trabajadores y erradicar del mundo la explotación del hombre por el hombre.

Para esta corriente doctrinal, y partiendo precisamente del postulado anterior, el Derecho del Trabajo tiene las siguientes características:

1.1. *Es un derecho de las clases trabajadoras*⁴:

Sus contenidos —explica don Mario de la Cueva— rompen con la igualdad formal proclamada por los principios generales del Derecho, y estatuyen una desigualdad legal en beneficio de los trabajadores, no pudiendo ser de otra manera en tanto que son resultado de las luchas obreras. El Derecho del Trabajo es, así, “el primer derecho de clase de la historia” y otorga beneficios unilaterales para las clases trabajadoras limitando las prerrogativas patronales.

A modo de ejemplo, el autor citado menciona de la siguiente forma el tratamiento legal que se da a la huelga y al paro patronal (lock-out):

“... la huelga no tiene equivalente del lado de los empresarios, pues el paro que les reconoce la fracción XIX del Artículo 123, no es un instrumento de lucha, sino un procedimiento contencioso ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje para que éstas determinen si las condiciones económicas de los mercados imponen la suspensión temporal de las actividades de las empresas”⁵.

1.2. *Es un Derecho caracterizado por su fuerza expansiva*:

El derecho del trabajo ha ido gradualmente ampliando su ámbito subjetivo de aplicación, y dicha ampliación continuará hasta que regule todos los supuestos en que una persona entra en relación con otra, con motivo de prestar su trabajo, dado que la misión del Derecho del Trabajo es, precisamente, garantizar la dignidad de todo hombre que trabaja⁶.

Lo anterior se concreta en el Derecho Mexicano del Trabajo en varias disposiciones entre las que destacan el proemio del artículo 123 constitucional, y los artículos 20 y 21 de la Ley Federal del Trabajo.

En el proemio del artículo 123 constitucional, la fuerza expansiva del Derecho del Trabajo se concreta en instrucciones para el futuro legislador, en el sentido de que las normas laborales que se dicten deben regir para “... los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos, y de una manera general, todo contrato de trabajo”.

En el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, al establecer que “... cualquiera que sea el acto que le de origen, (habrá relación de trabajo cuando exista) la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario”, el legislador expresó la fuerza expansiva del Derecho del Trabajo, ya que por virtud de esta disposición las estipulaciones contractuales de las partes para determinar la aplicación de disposiciones de otros cuerpos normativos queda totalmente sin efectos y, en consecuencia, el trabajo que se preste queda “ex-lege” regulado por la Legislación Laboral.

4 Cfr., Mario de la Cueva, *op. cit.*, pp. 86-87.

5 *Ibid.*, p. 87.

6 Cfr., *Ibid.*, pp. 88-91.

En el artículo 21, por último, al establecerse la “presunción laboral” en beneficio de quien presta un trabajo y, en consecuencia, al fijar que la carga de la prueba de la ausencia de subordinación recae en quien recibe los beneficios del trabajo ajeno, pone las bases para considerar regidos por el Derecho Laboral todos los “casos frontera” entre el trabajo regulado por este cuerpo normativo y aquél que por no implicar subordinación cabría dentro del ámbito de las normas civiles o mercantiles.

1.3. *El Derecho del Trabajo es un derecho unitario:*

El Derecho del Trabajo, en todas sus partes, tiene un mismo origen y una misma finalidad: procede de las necesidades materiales e intelectuales de la clase trabajadora y pretende lograr la justicia social y, en consecuencia, la existencia digna de la persona humana que vive de su trabajo⁷. Lo anterior está expresado con claridad en los artículos 2o. y 3o. de la Ley Federal del Trabajo que establecen las finalidades del Derecho Mexicano del Trabajo, mismas que deben servir como criterio orientador de los Tribunales Laborales y de las partes de la relación de trabajo.

1.4. *El Derecho del Trabajo establece garantías mínimas en beneficio de los trabajadores.*

La esencia del Derecho del Trabajo consiste en que constituye “. . . un estatuto dinámico que quiere la elevación constante de las condiciones y niveles de existencia de los hombres”⁸, . . . de ahí que la parte nuclear de la ley del trabajo sea —. . .— el mínimo que el poder legislativo quiso asegurar a los trabajadores.

Lo anterior es unánimemente aceptado por la Doctrina mexicana, alegando como fundamentos entre otros, que la redacción de múltiples normas laborales se caracteriza por enunciar límites mínimos, en beneficio de los trabajadores, o límites máximos en perjuicio de los patrones, ésto es, en beneficio también de los trabajadores, tanto en los niveles constitucionales como reglamentarios, y además, en textos genéricos como el artículo 56 de la Ley Federal del Trabajo que especifica que “. . . las condiciones de trabajo en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en esta Ley”.

1.5. *El Derecho del Trabajo es un Derecho inconcluso:*

El Derecho del Trabajo está constantemente atento a las nuevas necesidades humanas, por lo tanto el catálogo de derechos mínimos que contiene no está cerrado y tal vez no se cierre nunca. En consecuencia, el hecho de que el Derecho del Trabajo encierre garantías mínimas constituye “una invitación a las fuentes formales subconstitucionales para que llenen su función con alegría y para que nos proporcionen los principios y las instituciones nuevas que vayan mostrando el río incontenible de las mutaciones históricas”⁹. Como fundamento de esta característica se citan los artículos mencionados para fundamentar que el Derecho de Trabajo contiene garan-

⁷ Cfr., *Ibid.*, pp. 91-94.

⁸ *Ibid.*, p. 95.

⁹ *Ibid.*, p. 96.

tías mínimas, junto con el artículo 394 de la Ley Federal del Trabajo que establece: “El contrato colectivo de trabajo no podrá concertarse en condiciones menos favorables para los trabajadores que las contenidas en los contratos vigentes en la empresa o establecimiento”, así como en los artículos que establecen los plazos de revisión de los contratos colectivos y de los contratos-ley¹⁰.

1.6. *El Derecho del Trabajo es un Derecho Imperativo:*

“Desde sus orígenes, el Derecho del Trabajo se presentó como una pretensión de imperatividad absoluta. . . porque era el único procedimiento que permitía aminorar la explotación del trabajo”¹¹. En función de esto, la Ley Laboral Mexicana establece lo siguiente:

Artículo 5o.: “. . . sus disposiciones son de orden público, por lo que no producirá efecto alguno ni impedirá el goce y ejercicio de los derechos, la renuncia por parte del trabajador de cualquiera de los derechos o prerrogativas consignadas en las normas de trabajo”.

Consecuencia también de lo anterior, es que la Ley Federal del Trabajo establezca un capítulo de sanciones en el cual se establecen una regla general que podría enunciarse diciendo: cualquier infracción a las disposiciones de la Ley Laboral que no tenga una sanción específica, será sancionada con multa por el importe de tres a trecientas quince veces del salario mínimo¹²; y sanciones específicas entre las que destaca, por ser privativa de la libertad, la sanción que se impone al patrón por fraude al salario, es decir, por pagar menos del salario mínimo o por extender recibos que amparen una cantidad superior a la que efectivamente pague como salario a sus trabajadores, misma que consiste en pena de prisión de tres meses a tres años y multa que varía en proporción a lo dejado de pagar como salario.

Respecto de esta característica vale la pena resaltar algunos elementos:

a) Las disposiciones de la Ley Laboral son calificadas como de orden público, esto es, como normas que el Estado considera primordiales para el mantenimiento del sistema establecido.

b) Consecuencia de lo anterior, las violaciones a las normas del trabajo constituyen supuestos para la aplicación de sanciones.

c) También consecuencia de lo anterior, los derechos mínimos que se otorgan en la Ley Laboral a los trabajadores son jurídicamente irrenunciables, por lo que la manifestación de voluntad del trabajador en el sentido de renunciar a alguno de ellos no produce efecto legal alguno y a falta de estipulación entre las partes para mejorar las condiciones legales de trabajo, el trabajador tiene derecho a exigir las prestaciones legales.

d) El control estatal acerca del cumplimiento de las normas laborales se realiza de oficio, es decir, sin necesidad de que exista una solicitud de parte.

¹⁰ Artículos 399-bis y 419-bis de la Ley Federal del Trabajo.

¹¹ Mario de la Cueva, *op. cit.*, p. 97.

¹² Artículo 1002 de la Ley Federal del Trabajo.

1.7. *El Derecho del Trabajo es protector de los trabajadores:*

El Derecho del Trabajo protege al trabajador en tanto que es la parte más débil en la relación entre Capital y Trabajo, es decir, en tanto que la igualdad legal de las partes —principio del Derecho Civil— genera en la relación obrero patronal, desigual por definición, situaciones de enorme injusticia, y en consecuencia, el Derecho del Trabajo tiende a proteger más al trabajador a efectos de igualar ante el Derecho a los desiguales en la realidad.

Lo anterior se concreta en el artículo 18 de la Ley que establece el principio de “in dubbio pro operario”.

Esta característica, defendida por la mayoría de los autores de la corriente tradicional, es desechada por Mario de la Cueva en las últimas ediciones de su obra —después de haberla mantenido durante mucho tiempo— con el argumento de que —en su opinión— “. . . lesiona la dignidad del trabajo, porque no es ni debe ser tratado como un niño al que debe proteger su tutor, sino como un conjunto de seres humanos que debe imponer todo lo que fluye del Artículo 123 y de la idea de justicia social”¹³, agregando que el trabajo “. . . posee la fuerza suficiente para enfrentarse de igual a igual con el capital y aún para luchar con el estado protector de la burguesía”¹⁴.

2. Las características del Derecho del Trabajo según el enfoque empresarial “cristiano”¹⁵

Los autores de esta corriente, en su gran mayoría abogados empresariales, reclaman una vinculación directa con los documentos en que se expresa *la Doctrina Social de la Iglesia*, pretendiendo que el “deber ser moral” que en dichos documentos se consigna es idéntico al “deber ser jurídico” consignado en las normas laborales, o incluso al ser fáctico derivado del otorgamiento estricto de las prestaciones mínimas consignadas en la Ley Laboral a los trabajadores.

Para esta corriente, el Derecho del Trabajo fue conquistado por los trabajadores a través de luchas heroicas desarrolladas durante el siglo pasado, pero una vez obtenidas una serie de prestaciones y estructurado como una rama autónoma del Derecho, a partir de este siglo, el Derecho del Trabajo se ha convertido en un derecho armonizador de los intereses de quienes se relacionan con motivo del trabajo, estableciendo en favor de los trabajadores condiciones de trabajo humanas y justas en armonía con los intereses y derechos de los empresarios. “Su finalidad. . . es (ahora) hacer del caos un cosmos; de la organización, una empresa organizada; del descontento de las partes, un programa coordinado”¹⁶.

13 Mario de la Cueva, *op. cit.*, p. 104.

14 *Ibid.*, p. 103.

15 Sería relevante realizar un estudio profundo sobre la Doctrina Social de la Iglesia, en lo que a las relaciones obrero-patronales se refiere, ya que, en mi opinión, el manejo que los autores de esta corriente hacen de ella es deliberadamente mañosa y deformante de lo que efectivamente dicha Doctrina pretende afirmar.

16 Baltazar Cavazos, *op. cit.*, pp. 29-30.

Partiendo de dicha concepción del Derecho del Trabajo, los autores de esta corriente sostienen que las características del Derecho del Trabajo son:

2.1. *Es un Derecho bilateral:*

En tanto que sus fines son armonizar los intereses y derechos del capital y del trabajo, resulta absurdo afirmar —como asevera la corriente obrerista— que el Derecho del Trabajo es un derecho de clase. Al contrario, como todo Derecho que regula relaciones entre personas, en él se consignan derechos y obligaciones para cada una de las partes, en aras de la coordinación de los intereses de empresarios y trabajadores, a fin de lograr la protección del interés de la colectividad¹⁷.

Lo anterior se desprende de la lectura de los artículos 2o., 132 y 134 de la Ley Federal del Trabajo en los cuales se establecen derechos y obligaciones de los trabajadores y de los patrones.

2.2. *Es un Derecho inconcluso:*

Como su finalidad es armonizar los intereses y derechos del capital y del trabajo en la relación que estos elementos establecen con motivo de la actividad económica, y como la actividad económica sufre de una serie de vaivenes, el Derecho del Trabajo, no puede considerarse como un cuerpo normativo inmutable, sino que, por el contrario, debe modificarse continuamente para estar en condiciones de armonizar efectivamente los factores de la producción, ante las cambiantes situaciones de la economía.

2.3. *Es un Derecho de mínimos:*

El Derecho del Trabajo contiene las condiciones mínimas que aseguran el respeto a las libertades y a la dignidad de los trabajadores. Esas condiciones mínimas se lograron establecer a partir de las luchas de los trabajadores, pero —afirmarían los autores de esta corriente— en la actualidad, las luchas ya no tienen razón de ser, siempre y cuando sea respetado el Derecho, en tanto que el Derecho Laboral garantiza en sus contenidos la libertad y la dignidad de los trabajadores.

3. Las características del Derecho del Trabajo según la "Corriente Crítica"

A partir del análisis materialista histórico, que concibe al Derecho como una superestructura de lo económico, éste es, como un elemento funcional al modo de producción capitalista y, además, considerando que las superestructuras tienen una interacción permanente con las estructuras económicas, esta corriente concibe al Derecho —y por tanto al Derecho del Trabajo— como expresión de una correlación social de fuerzas, es decir, como un derecho de conquistas y límites que expresa, por un lado las reivindicaciones obtenidas por movimiento obrero y, por el otro, los límites que a dichas reivindicaciones se imponen a efecto de mantener, en lo esencial, el mismo estado de cosas¹⁸.

¹⁷ *Ibid.*, pp. 34-35.

¹⁸ Cfr., Tarso Genro, *Introducao a crítica do direito do trabalho*, Porto Alegre, Ltda, 1979, pp. 48-49.

Concretamente el Derecho del Trabajo tiene como funciones:

- a) Contener y racionalizar el conflicto permanente entre capital y trabajo, haciéndolo funcional al capitalismo:
- b) Establecer las reglas de adquisición y “prescindencia” de fuerza de trabajo para el capitalista.
- c) Establecer las reglas de uso racional de la fuerza de trabajo.
- d) Garantizar la adquisición del salario como instrumento básico de reproducción de la fuerza de trabajo¹⁹.

A partir de lo anteriormente mencionado y con la finalidad expresa de “desmistificar” el Derecho del Trabajo, los autores de esta corriente plantean la crítica de las características que las otras dos le atribuyen.

3.1. Crítica a la afirmación de que el Derecho del Trabajo es un derecho de la clase trabajadora (corriente obrerista) o un derecho bilateral corriente empresarial):

Los derechos e instituciones que forman parte del Derecho del Trabajo, no son expresiones unilaterales de las conquistas obreras, sino que son manifestaciones de la compleja correlación social de fuerzas; expresan, por tanto, en forma simultánea, conquistas y límites; en consecuencia sus normas establecen derechos y obligaciones para los dos factores de la producción, sin embargo —y esto es lo substancial— lo anterior es a partir de reconocer y garantizar los presupuestos del capitalismo, éste es, la propiedad privada de los medios de producción, la subordinación del factor trabajo al factor capital, el derecho del capital a una utilidad “razonable”, etc.

De lo anterior deriva que el Derecho del Trabajo es un Derecho que por ser y para poder ser instrumento de dominación, tiene que establecer derechos y obligaciones tanto para el capital como para el trabajo.

3.2. Crítica a la afirmación de que el Derecho del Trabajo se caracteriza por su fuerza expansiva:

Es cierto que el Derecho del Trabajo amplía cada vez más su ámbito personal de aplicación, pero ello no deriva de “misiones metajurídicas” de protección a la dignidad de quien vive de su trabajo, sino como consecuencia del proceso de concentración y centralización del capital o, en otros términos del proceso de “asalariadización” de la población. . . En otras palabras, la amplificación del ámbito personal del Derecho del Trabajo, es la manifestación de la fuerza expansiva de las relaciones sociales capitalistas.

3.3. Crítica a la afirmación de que el Derecho del Trabajo es un Derecho unitario:

Las diversas partes que integran al moderno Derecho del Trabajo cumplen funciones específicas diferentes y, en consecuencia, sus principios son también diferentes, de ahí que no se pueda afirmar que el Derecho del Trabajo sea unitario.

El Derecho Individual del Trabajo cumple la función específica de racionalizar el uso y consumo de la fuerza de trabajo, razón por la cual se

¹⁹ Enrique Velasco, *Introducción al Derecho del Trabajo*, Barcelona, Blume, 1976, p. 141.

concreta en normas que limitan la voracidad empresarial; el Derecho Colectivo del Trabajo, en cambio, tiene por función redimensionar el conflicto directo entre capital y trabajo, reduciéndolo espacial, material, personal y temporalmente, a ámbitos manejables que, por lo mismo, resultan funcionales al proceso de concentración y centralización de capital, de ahí que sus normas básicamente establezcan obstáculos a la acción obrera. En el campo del Derecho Administrativo del Trabajo, la función principal es la de otorgar al Estado la posibilidad de gestionar el conflicto entre los factores de la producción, de ahí que sus normas otorguen un papel de aparente “tercero en discordia” a la representación estatal, y que su campo de acción se delimite por los aspectos más directamente antagónicos, ésto es, salarios, utilidades, función jurisdiccional, etc. Por último, la Previsión Social tiene la función de socializar los costos de reparación de la fuerza de trabajo y mantener ciertos niveles sociales de consumo, mínimos pero estables, de ahí que sus normas se traduzcan en la “desresponsabilización” de los empresarios ante los riesgos de trabajo.

2.4. Crítica a la afirmación de que el Derecho del Trabajo se integra con garantías mínimas para los trabajadores:

Del punto anterior se deriva que si bien puede afirmarse que el Derecho Individual y la Previsión Social efectivamente establecen garantías mínimas para los trabajadores, no puede decirse lo mismo respecto de las demás ramas del Derecho Laboral. Además es importante matizar el significado que tienen el Derecho Individual y la Previsión Social: al establecer garantías mínimas para los trabajadores, están fijando también garantías para el capital, en tanto que —aparentemente— los trabajadores obtienen el tratamiento de recurso social renovable, indispensable para la producción del sistema capitalista. Por lo que se refiere al Derecho Colectivo del Trabajo, más bien establece garantías mínimas para el Capital y para el Estado a fin de que, en el supuesto de que la presión obrera sea excesiva, resulte posible legalmente librarse de ella; al respecto basta confrontar el texto de la fracción XXI del artículo 123 constitucional que otorga al capital el derecho de “insumisión al laudo” y que aunque también corresponde al factor trabajo, dadas sus consecuencias legales —dar por terminadas las relaciones de trabajo— en ambos supuestos beneficia al capital.

3.5. Crítica a la afirmación de que el Derecho del Trabajo es un Derecho inconcluso:

Tanto los autores obreristas, como los empresariales, afirman que el Derecho del Trabajo es inconcluso. Las razones que argumentan para afirmar lo anteriormente expresado son, de diversa índole: los primeros, que las necesidades de los obreros son cambiantes y, por lo tanto, que el Derecho Laboral está siempre atento a ellas; los segundos, que la armonía entre capital y trabajo exige continuamente la revisión de las normas laborales, para adecuarlas a las necesidades que la cambiantes condiciones sociales hacen surgir para ambos factores de la producción. Desde el enfoque crítico, podemos afirmar que el Derecho del Trabajo es inconcluso, pero por razones diversas, a saber: la permanente confrontación entre capital y trabajo,

acarrea que la dinámica de la lucha de clases se exprese en la legislación laboral, sea en el nivel formal de los textos legales, sea en los niveles operativos de la legislación, ésto es, en la interpretación que tantas Juntas de Conciliación y Arbitraje, como otros órganos jurisdiccionales, hacen de ella. Para constatar lo anterior basta revisar la jurisprudencia y la legislación sexenio tras sexenio, contextualándola en el marco de las condiciones de organización y combatividad del movimiento obrero.

Al respecto Oscar Correas plantea que el Derecho de Trabajo más que inconcluso es *inestable*, en tanto que refleja la correlación social de fuerzas siempre cambiante.

3.6. *Crítica a la afirmación de que el Derecho del Trabajo es un Derecho imperativo:*

Es cierto *formalmente* que el Derecho del Trabajo es un Derecho Imperativo, sin embargo su imperatividad formal no opera en la realidad. También aquí la correlación social de fuerzas es determinante: la imperatividad del Derecho del Trabajo no deriva de una declaración normativa sino, en todo caso, de una necesidad estructural derivada, sea los niveles de organización y combatividad de los trabajadores, sea las necesidades objetivas de racionalizar el uso y consumo de la fuerza de trabajo. En México, ninguno de los elementos estructurales que se mencionan tiene vigencia, de ahí que la imperatividad de la Ley sea una mera declaración ideológica.

3.7. *Crítica a la afirmación de que el Derecho del Trabajo es protector de los trabajadores:*

El Derecho *Individual* del Trabajo sí es, en mi opinión, protector de los trabajadores, pero en razón de que con ello protege al capital, ésto es, asegura las condiciones necesarias para que los trabajadores, como clase, se reproduzcan, de manera tal de garantizar al capital su propia reproducción. Al respecto es relevante señalar que el Derecho establece las reglas “para consumir conservando y conservar consumiendo a la fuerza del trabajo”²⁰.

De las críticas anteriores se derivan las dos características básicas del Derecho del Trabajo desde el enfoque crítico, a saber: su inestabilidad —a la que ya hice referencia— y su *ininteligibilidad*, es decir, la dificultad de aprehender su lógica, a partir de los principios que podrían derivarse de otras ramas del Derecho, en virtud de que con él no se pretende garantizar el intercambio de equivalentes, sino todo lo contrario: el intercambio de mercancías no equivalentes entre sí²¹.

4. Los principios del moderno Derecho del Trabajo en México

Cuando la mayor parte de los autores tratan el tema de los principios del Derecho del Trabajo, suelen confundir, en mi opinión, dos aspectos totalmente diferentes, a saber, los principios jurídicos y las declaraciones ideo-

²⁰ Cfr., Giulio Maccaro, “Clase y salud”, en *La salud de los trabajadores*, México, Nueva Imagen, 1978, pp. 73 y ss.

²¹ Cfr., Oscar Correas, *op. cit.*, pp. 200 y ss.

lógicas. Además, al referirse a este tema, la mayoría de los autores se abstienen de precisar si los que ellos llaman “principios”, se refieren a todo el Derecho Laboral, o solamente al Derecho Individual del Trabajo, lo cual hace presumir que los mismos son aplicables en forma general.

En mi opinión, la diferencia entre los principios del Derecho Laboral y las declaraciones ideológicas que se presentan como tales, es muy simple: la utilidad de las declaraciones ideológicas estriba, única y exclusivamente, en “adornar” el discurso, llenándolo de flores; mientras que los principios son abstracciones de la Ley que le dan coherencia, son expresión de su sistemática y permiten entenderla en sus especificidades. De lo anterior deriva que las declaraciones ideológicas se manejan como conceptos vagos que permiten utilizarlas para dar vistosidad a cualquier tipo de posición, mientras que los principios son conceptos definibles con precisión, que se encuentran a la base —como explicación— del tratamiento legal que se da a un conjunto de figuras jurídicas.

Lo anterior puede ser comprendido cabalmente a través del desmenuzamiento y análisis de lo que la mayoría de los autores denominan “los principios del Derecho de Trabajo”. Como ejemplo haré el análisis de los planteamientos de Néstor de Buen y, al final, pretenderé enunciar y explicar los que, en mi opinión, son los verdaderos principios del Derecho Individual del Trabajo mexicano.

4.1. *Los principios del moderno Derecho Mexicano del Trabajo según Néstor de Buen Lozano. Crítica.*

“La Ley Federal del Trabajo se funda en múltiples principios, algunos de ellos ya expresados en el propio artículo 123 constitucional. De estos principios los más importantes quedan incluidos dentro del primer capítulo de la Ley”²².

4.1.1. *El equilibrio en las relaciones entre trabajadores y patronos, como fin de las normas de trabajo.*

Al referirse a este “principio”, Néstor de Buen parte de una crítica a la redacción del artículo 2o. de la Ley Federal del Trabajo —donde está contenido—, llegando a concluir que su enunciado permite un manejo patronal indebido, como lo es el sustentado por Baltazar Cavazos, en el sentido de que la Legislación Laboral tiene como finalidad “la coordinación armónica de los intereses que convergen en cada empresa individualmente considerada”²³, por ello —dice De Buen— es necesario “. . . dar su verdadero alcance a este ‘equilibrio’ del artículo 2o. . .”

Posteriormente el autor en cita, procede a definir lo que se entiende por “equilibrio” a partir del Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española, concluyendo que si bien dicho término “. . . puede equivaler a armonía y a medida. . . lo importante es la manera como debe alcanzarse”,

22 Néstor de Buen Lozano, *Derecho del Trabajo*, T. I, México, Porrúa, 1979, p. 71.

23 Cit. por Néstor de Buen, *op. cit.*, p. 72 en relación con la p. 66.

y que del sistema de la Ley se desprende que dicha manera es, precisamente, disminuyendo “el diferencial que, en perjuicio del trabajador, resulta de que no se reconozca la plusvalía que deriva de su trabajo”²⁴.

4.1.1.1. *Crítica:*

El hecho de que “el equilibrio en las relaciones entre trabajadores y patrones”, finalidad que el texto del artículo 2o. de la Ley Federal del Trabajo atribuye a todas las normas laborales, se haya interpretado en formas tan diversas como son, por un lado la posición de Baltazar Cavazos y, por el otro, la posición de Néstor de Buen, deriva precisamente de su abstracción.

El Derecho del Trabajo es un cuerpo normativo relativamente estático, que se dinamiza a través de la acción de las partes para concretarlo en las relaciones laborales específicas en cada empresa o centro de trabajo. En este sentido, el equilibrio en las relaciones entre trabajadores y patrones tiene dos aspectos: por un lado, es necesario, para admitir la coherencia intrínseca de la Ley Federal del Trabajo, considerar que el legislador planteó —y plantea con cada reforma— que las garantías mínimas en ella consignadas (Derecho Individual del Trabajo) constituyen el punto de equilibrio estático entre los factores de la producción, considerados globalmente; por el otro, dado que el marco normativo incluye las posibilidades de que los trabajadores y los patrones modifiquen las condiciones legales de trabajo para superarlas convencionalmente, pareciera que la Ley introduce un concepto de equilibrio dinámico, que varía según una serie de elementos económicos, políticos, sindicales, etc., de gran movilidad y de relevancia específica en cada empresa o centro de trabajo.

Por otro lado, en función de los resultados prácticos del “equilibrio” que la Ley plantea en los dos aspectos antes mencionados, pareciera que el mismo resulta de la correlación de fuerzas entre los factores de la producción, tomando como punto de referencia dos parámetros, a saber: por el lado de los trabajadores, la obtención de los elementos básicos para su subsistencia; por el lado de los patrones, la obtención de un nivel “razonable” de utilidades. Entre ambos puntos el equilibrio es variable, dependiendo de factores tales como niveles de organización y combatividad de los trabajadores (tanto dentro de la empresa como en el nivel nacional), política laboral del Estado, rendimiento de las inversiones bancarias, etc., por lo que no sería demasiado aventurado afirmar que el equilibrio entre trabajadores y patrones se encuentra en el punto en que se logra mantener la paz social o, en el nivel micro, en el punto en que se logra mantener la paz interna de la empresa.

Como fundamento de lo antes afirmado podemos citar el texto de la fracción I del artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo, que establece como causal de huelga, precisamente, el desequilibrio entre los factores de la producción, mismo que es evaluado en primera instancia por la organización sindical y que —siendo realistas— pasa por el juicio de conveniencia o posibilidad que ésta realiza acerca de las posibilidades reales de triunfo del movimiento, tomando en cuenta algunos o todos los factores antes mencionados.

24 *Ibid.*, pp. 72-73.

En función de lo anterior, y suponiendo sin conceder que el contenido del artículo 2o. de la Ley Federal del Trabajo pueda ser considerado como un “principio” del Derecho del Trabajo, y no como una simple declaración ideológica, me parece que el equilibrio planteado por la Ley es un “equilibrio desequilibrado”, susceptible de ser modificado por medio de la acción colectiva de los trabajadores. En otras palabras, me parece que el equilibrio en las relaciones entre trabajadores y patrones se define, más en función del mantenimiento de la paz social y laboral, que en función de la disminución del “. . . diferencial que, en perjuicio del trabajador, resulta de que no se reconozca la plusvalía que deriva de su trabajo”, como afirma Néstor de Buen²⁵.

4.1.2. *La realización de la justicia social como finalidad de las normas laborales.*

La justicia social es un concepto que —como bien afirma Néstor de Buen es muy difícil de manejar, a pesar de que suele estar en boca de muchos políticos y hombres públicos. Pretendiendo aclararlo, el autor en cita, después de hacer una somera revisión acerca de los distintos intentos que se han hecho para definirla, llega a las siguientes conclusiones:

a) El concepto de justicia social es tan variado que “. . . lo mismo juega dentro de una tesis social de la Iglesia Católica; en una concepción socialista como puede ser la de Toynbee; como fundamento social de un Estado fascista o por último, como ideario de una tendencia socializante, en una estructura burguesa: México” (sic)²⁶.

b) Es un concepto que “. . . parte del supuesto de la desigualdad económica y traza caminos para superarla”²⁷, procurando la “elevación del nivel de vida de los trabajadores. . . e imponiendo deberes a los particulares frente a otros particulares, sólo por su pertinencia a determinada clase social”²⁸.

c) Dado que la justicia social “. . . es bandera de tan diferentes sistemas políticos, económicos, de credo religioso”, el autor se pregunta como encontrar una fórmula que satisfaga el requerimiento de certeza, seguridad jurídica, que es un fin del derecho, y se responde, como colofón a toda la exposición, que la respuesta es la propia Ley, que con sus normas particulares determinan qué es la justicia social, reconociendo, sin embargo, que dichas declaraciones tan generales son peligrosas²⁹.

4.1.2.1. *Crítica:*

El análisis que realiza Néstor de Buen y las conclusiones a las que llega, demuestran, a mi modo de ver, que la finalidad de realizar la justicia social no es otra cosa que una declaración ideológica ya que carece de toda posibilidad de ser precisado —salvo en el nivel discursivo— y que, por lo

25 Vid. supra.

26 Néstor de Buen, *op. cit.*, p. 75.

27 *Loc. cit.*

28 *Ibid.*, pp. 75-76.

29 *Cfr.*, *Ibid.*, p. 76.

tanto, puede ser utilizado para pretender justificar cualquier tipo de posición. Además, la conclusión final de su razonamiento implica que la propia Ley es un principio de la Ley, por paradójico que parezca, lo cual deriva de no asumir que en virtud de que con el Derecho Laboral no se establecen reglas para regular el intercambio de equivalentes, sino todo lo contrario, el intercambio de no equivalentes (como son el trabajo y el salario) la idea clásica de justicia conmutativa no puede aplicarse, ya que no existen parámetros objetivos para poder determinar con precisión, qué corresponde a cada una de las partes de la relación laboral, esto es, no existen parámetros, por ejemplo, para determinar si lo justo es que a los trabajadores les corresponda el importe de 15 días de salario por concepto de aguinaldo o, más bien, que les corresponda el importe de 20 días del mismo. En otras palabras, la incapacidad de los juristas para entender que en el Derecho del Trabajo no se regula el intercambio de mercancías de igual valor comercial, hace que este cuerpo normativo les resulte ininteligible y, en consecuencia, que elaboren a su alrededor un discurso formado de conceptos vagos —como el que nos ocupa— que admiten las más diversas posibilidades interpretativas y que, por lo mismo, les sean útiles para la floritura verbal y la manipulación política.

4.1.3. *El trabajo como derecho y deber sociales.*

Néstor de Buen afirma que éste es un principio pragmático, éste es, una meta a lograr, que consiste en “garantizar a todos los hombres que mediante una ocupación razonable puedan adquirir los medios necesarios para vivir con salud y decorosamente”³⁰.

Posteriormente, el Dr. De Buen, hace una somera referencia a diversos documentos en los cuales pueden encontrarse las declaraciones antecedentes al establecimiento del artículo 3o. de la Ley Federal del Trabajo, en el cual se afirma el “principio” que comento, para después preguntarse ¿cuáles son sus alcances y sus límites?³¹

Como intento de precisar el alcance y los límites de este “principio”, Néstor de Buen afirma que se manifiesta de diversas formas, en primer lugar, como el “derecho de adquirir un empleo. En segundo lugar, (como) el derecho a conservar un empleo”³².

Respecto de su primera manifestación, esto es, como derecho a adquirir un empleo, afirma que “es, siempre, relativa. En todo caso dependerá de la condición de cada país y del equilibrio económico y demográfico que pueda lograrse. Puede tener diferentes expresiones: el Estado asume por sí mismo la obligación de dar empleo, o bien, el Estado obliga a los particulares para que éstos lo hagan. Tiene en ocasiones, una institución complementaria. . . (que es) el seguro de desempleo. La realidad de las cosas es que el derecho de adquirir un empleo, . . . tiene mucho de utópico”³³.

Esta primera manifestación del trabajo como derecho social, se concreta en México en el derecho de preferencia, y la acción que para exigir

³⁰ *Loc. cit.*

³¹ *Ibid.*, pp. 76-80.

³² *Ibid.*, p. 80.

³³ *Loc. cit.*

su respeto se consagra en los artículos 154 a 157 de la Ley Federal del Trabajo³⁴.

Por lo que se refiere a la segunda manifestación del trabajo como derecho social, el autor en cita afirma que se concreta en el derecho que tiene todo trabajador a conservar el empleo, salvo que hubiere causa justa para privarle de él, esto es, en la estabilidad en el trabajo, misma que puede ser absoluta y relativa. “Es absoluta. . . (cuando) el trabajador no podrá ser separado (de su empleo) sin motivo. Es relativa cuando, en determinados casos, el patrón puede separar al trabajador, sin que éste tenga la posibilidad de ser reinstalado, aunque la ley le otorgue esa acción, en virtud de que el patrón quede facultado para optar por el pago de una indemnización³⁵.”

Por lo que respecta al trabajo como deber social, “. . . según se configura en el artículo 3o., tiene más el carácter de una declaración programática, y no expresa una obligación jurídica concreta”³⁶. “Entre nosotros se precisa en el artículo 134 de la propia ley, fracciones III y IV, que indican que los trabajadores deberán desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de sus representantes, a cuya autoridad estarán subordinados en todo lo concerniente al trabajo, y que los trabajadores deberán ejecutar el trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenientes. El incumplimiento de este deber de trabajar deberá entenderse como una falta de probidad susceptible de fundar un despido. . .”³⁷

4.1.3.1. *Crítica*

El primer aspecto que hay que señalar, y que resulta evidente, es que difícilmente puede sostenerse que algo se califica como de “utópico”, o de “declaración programática”, puede ser considerado válidamente como principio, al menos en la acepción que ha dado a dicho término en el presente trabajo, éste es, como un elemento guía, que sirve para interpretar y dar coherencia a un cuerpo normativo.

De ahí deriva que sea necesario analizar —como hace el autor que comenta— las diversas concreciones con que pretende fundamentarse la existencia de este “principio”, a efectos de quitarle toda la “floritura ideológica” y, en su caso, concluir cuál o cuáles son los verdaderos principios que resultan de la disposición que establece que “El trabajo es un derecho y un deber sociales”.

Con esta lógica analicemos lo que el autor denomina “manifestaciones” del trabajo como un derecho social:

a) El derecho a adquirir un empleo, que puede concretarse en que el Estado otorgue empleo a quien lo necesite, en que el Estado obligue a los particulares a otorgar empleo, o en que el Estado establezca el seguro de desempleo. En nuestro país, como en todo país de economía no planificada, se considera que el “pleno empleo” se realiza cuando la población en

³⁴ *Ibid.*, p. 81.

³⁵ *Ibid.*, p. 80-81.

³⁶ *Ibid.*, p. 81.

³⁷ *Ibid.*, pp. 81-82.

edad de trabajar suma un porcentaje que va entre el 95% y el 97%, ya que se considera necesaria la existencia de un porcentaje reducido de población que, por no encontrar ocupación, permita un razonable margen de crecimiento de la planta productiva. En otras palabras, se considera necesario o conveniente que un porcentaje de personas no puedan realizar su derecho al trabajo. Por otro lado, a pesar de que en economías capitalistas más desarrolladas que la nuestra, se ha reglamentado este derecho en diversas formas (obligación empresarial de reservar un porcentaje de plazas para los minusválidos, obligación patronal de someter a concurso público las plazas de trabajo, etc., como en Italia), en nuestro país, la correlación social de fuerzas favorable a los empresarios, hace impensable una concreción legal de este tipo. Por último, las diversas ocasiones en que se ha planteado el establecimiento de un seguro de desempleo, y las presiones internacionales que generan que las decisiones en materia de destino del gasto público se tomen —en buena medida— fuera de nuestro país, ponen de manifiesto que la posibilidad de establecerlo —si se tiene— es sumamente remota. De lo anterior deriva la explicación del porqué en nuestro país el “derecho constitucional al trabajo”, en la manifestación que comento, ha tenido como única y tibia concreción, el derecho de preferencia en la contratación que, como puede constatarse al analizarlo, es de muy difícil ejercicio.

b) El derecho a conservar el empleo, es decir, la estabilidad en el trabajo, se afirma que es uno de los máximos logros de la legislación laboral mexicana. Se concreta en una serie de disposiciones que establecen reglas generales y reglas de excepción, a saber: b.1). Reglas generales: Toda relación de trabajo es, salvo estipulación en contrario, por tiempo indeterminado³⁸; ningún trabajador puede ser privado de su trabajo si no es por alguna de las causales de rescisión previstas por el artículo 47 de la ley, o por alguna de las causales de terminación establecidas por su artículo 53; todo trabajador despedido injustificadamente tiene derecho a ejercitar las acciones de reinstalación o indemnización previstas en el artículo 48 de la Ley; etc., b.2). Reglas de excepción: puede estipularse la limitación a la duración de la relación de trabajo en los supuestos de los artículos 36, 37 y 38 de la Ley; las causales de rescisión del artículo 47 de la Ley otorgan una amplísima posibilidad de interpretación en algunos de sus supuestos (por ejemplo las faltas de probidad y, sobre todo, las análogas); existen ciertas categorías de trabajadores que, como dice Néstor de Buen, teniendo acción para demandar la reinstalación por despido injustificado, pueden no ser reinstalados, en virtud de que la Ley otorga al patrón el derecho de substituir la reinstalación por el pago de una indemnización, en los términos establecidos por los artículos 49 y 50 de la Ley Federal del Trabajo, ésto es, que tienen una “estabilidad relativa” en el empleo, lo cual no es otra cosa que una ausencia total de estabilidad, en tanto que la misma está subordinada a la decisión patronal.

De lo anterior deriva que esta “manifestación del trabajo como un derecho social” tiene alcances bastante más limitados que aquéllos que parecieran poder derivarse de ella.

³⁸ Artículo 35 de la Ley Federal del Trabajo.

Pasemos ahora a analizar “el trabajo como un deber social”, considerado por Néstor de Buen como una declaración programática que no expresa una obligación jurídica concreta. En mi opinión, este planteamiento refleja la lógica de nuestro sistema socio-económico, y considero que sí se concreta en una obligación o, si se quiere, en un deber fáctico: Toda persona que tiene como único medio de ganarse la vida a su fuerza de trabajo, tiene la necesidad (no jurídica, sino fáctica y social) de trabajar; no sería necesario que el Derecho expresara tal situación como deber jurídico, para que la realidad se encargara de exigirlo, sobre el principio de que quien no trabaja no come, es un delincuente o es rico. Estamos pues, en la presencia de una situación que se impone en el nivel de las relaciones económicas, y no en la presencia de una “declaración programática”.

Desde otro punto de vista, Néstor de Buen parece confundir la obligación que la Ley Federal del Trabajo impone al trabajador de cumplir con su trabajo, con el esmero, el cuidado y la intensidad adecuadas, misma que corresponde al derecho del patrón de utilizar en su provecho la fuerza de trabajo ajena, con otra muy distinta, derivada del deber social de trabajar, esto es, con la obligación que todo miembro de la sociedad tiene para con ésta, de aportar su mejor esfuerzo, cuestión que, en una sociedad desigual como la nuestra no tiene, en mi opinión, otro valor que el de declaración ideológica.

4.1.4. *El principio de libertad:*

El principio de libertad de trabajo “. . . tiene su más clara expresión en el artículo 4o. de la Ley que dispone que ‘No se podrá impedir el trabajo a ninguna persona, ni que se dedique a la profesión, industrial o comercio que le acomode, siendo lícitos’ el cual transcribe, palabras más o menos, el primer párrafo del artículo 5o. constitucional”³⁹.

“Este principio de libertad alcanza una expresión más concreta en el artículo 4o. de la Ley el cual señala. . . que ‘Los trabajadores en ningún caso estarán obligados a prestar sus servicios por más de un año’ y se matiza por lo dispuesto en el artículo 134, fracción III, de acuerdo con el cual los trabajadores tienen la obligación de ‘desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante, a cuya autoridad están subordinados en todo lo concerniente al trabajo’. De ello se entiende que fuera de sus obligaciones específicas, no habrá tal subordinación”⁴⁰.

4.1.4.1. *Crítica*

La realidad de la mayoría de los trabajadores subordinados, desvirtúa este “principio” del Derecho Laboral, ya que lo cierto es que si leemos el artículo 4o. de la Ley Federal del Trabajo, matizado por la realidad, lo expresaríamos de la manera siguiente: “no se podrá impedir el trabajo a ninguna persona, *siempre y cuando lo encuentre*, ni que se dedique a la profesión, industria o comercio que le acomode, *o aunque no le acomode*, siendo lícitos.” En otras palabras, para la inmensa mayoría de los trabaja-

³⁹ Néstor de Buen, *op. cit.*, p. 83.

⁴⁰ *Ibid.*, p. 83.

dores, la disposición que se comenta se reduce a que a nadie puede impedírsele que busque trabajo, y si lo encuentra y es lícito, a nadie podrá impedírsele que lo realice.

Por lo que se refiere a lo que Néstor de Buen denomina la “expresión más concreta del principio de libertad” y su matiz, habría que resaltar que resulta una contradicción afirmar que el principio de libertad de trabajo se concreta en la libertad de realizar trabajo subordinado, es decir, que la libertad de trabajo se concretaría en la posibilidad de realizar trabajo no libre.

Para concluir, habría que tener claro que el principio de libertad de trabajo, si bien tiene su origen en la supresión de las limitaciones feudales al trabajo, propias de una sociedad estamentaria y corporativa, en nuestra sociedad encuentra aplicación sólo para efectos del trabajo por cuenta propia.

4.1.5. *El principio de igualdad:*

Este principio expresa “. . . una de las metas principales del derecho del trabajo”⁴¹, y está contenido en el último párrafo del artículo 3o. de la Ley que “. . . precisa que ‘no podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, credo religioso, doctrina política o condición social’”⁴².

Un límite serio a este principio —afirma Néstor de Buen— está consignado en niveles constitucionales, en los cuales —a juicio del autor, injustificadamente— se establece la preferencia, e incluso la exclusividad para utilizar trabajadores nacionales en perjuicio de los trabajadores extranjeros⁴³.

4.1.5.1. *Crítica:*

Haciendo a un lado la desigualdad que la Ley establece entre nacionales y extranjeros, que tiene sus razones históricas perfectamente justificadas a mi modo de ver, lo cierto es que la Ley Laboral enuncia la igualdad en tres niveles, mismos que van reduciendo el principio a su mínima expresión, a saber:

a) Como regla general, el artículo 3o. establece el principio de no discriminación a que hace referencia Néstor de Buen.

b) Como regla específica aplicable a las condiciones de trabajo, se determina que éstas “. . . deberán ser. . . iguales para trabajos iguales, sin que puedan establecerse diferencias por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso o doctrina política, *salvo las modalidades expresamente consignadas en esta Ley*”⁴⁴. En otras palabras, repite el principio general, pero abre la posibilidad de que la Ley introduzca excepciones, mismas que están contenidas, en su mayoría, dentro del Título VI de la Ley Federal del Trabajo, referido a los “Trabajos Especiales”, y en el cual se contienen disposiciones de excepción que determinan que no se considerará violado el principio de igualdad cuando se establezcan diferencias salariales que deriven de que el

41 *Loc. cit.*

42 *Ibid.*, p. 84.

43 *Cfr.*, *Ibid.*, p. 84.

44 Artículo 56 de la Ley.

45 Artículo 200 de la Ley.

trabajo se preste en navíos de diversas categorías o en diferentes rutas⁴⁶, en líneas o ramales de diversa importancia⁴⁷, en líneas o servicios de diversas categorías⁴⁸, por razón de la categoría de los eventos o funciones, de la de los jugadores⁴⁹, por razón de la categoría de las funciones, representaciones o actuaciones, o de la de los trabajadores actores o músicos⁴⁹, o si deriva de diferentes categorías académicas⁵⁰.

c) Por último, en el aspecto más cercano a los intereses tanto de trabajadores y de patronos, éste es, en materia de salarios, el artículo 86, establece una regla específica, a saber: "A trabajo igual, *desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales*, corresponde salario igual." Esta concreción del principio de igualdad es, precisamente la garantía máxima de la desigualdad, debido a que corresponde al trabajador probar los extremos que en ella se establecen, a saber: que el puesto de trabajo es igual⁵¹; que la jornada de trabajo es también igual⁵²; y por último, —y Mario de la Cueva denomina a esto la prueba del diablo— que realiza sus labores en iguales condiciones de eficiencia de aquél trabajador con quien pretende la igualación salarial, éste es, en los términos establecidos por la Suprema Corte de Justicia, debe probar cantidad y calidad de trabajo iguales. De todo lo anterior deriva que el principio que comento, al menos por lo que se refiere al salario, no tiene la eficacia que se pretende por los términos en que está contenido en la Ley.

4.1.6. *El principio de garantías de la vida, la salud y la dignidad del trabajador.*

Al decir de Néstor de Buen, la meta de garantizar la vida y la salud de los trabajadores ha sido asumida por la Previsión y la Seguridad Sociales, mientras que la finalidad de garantizar al trabajador y a su familia la obtención de un nivel decoroso —ésto es, garantizar su dignidad— se pretende lograr mediante la institución de los salarios mínimos generales y profesionales⁵³. "En el segundo párrafo del artículo 90 se dice, a propósito de ello, que 'el salario mínimo deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos'⁵⁴.

46 Artículo 234 de la Ley.

47 Artículo 253 de la Ley.

48 Artículo 257 de la Ley.

49 Artículo 297 de la Ley.

49' Artículo 306 de la Ley.

50 Artículo 306 de la Ley.

51 Aunque es evidente que lo determinante no es el nombre del puesto, sino las funciones, solamente el patrón posee los elementos de descripción de funciones de cada puesto, por lo que lo idóneo sería que fuese él quien tuviese que aportar la prueba, siguiendo el sentido de las reformas procesales de 1980.

52 A pesar de que el patrón puede variar la jornada, asignándola como diurna, nocturna, mixta, continua o discontinua, etc., lo cual podría argumentarse para negar la igualación salarial, me parece claro que la Ley aquí se refiere sólo a variaciones de duración máxima, legal o convencional, y no a las modalidades de jornada antes mencionadas.

53 Cfr., Néstor de Buen, *op. cit.*, p. 85.

54 *Loc. cit.*

Enunciando lo anterior, el Dr. De Buen se pregunta si el salario mínimo ha resuelto el problema, concluyendo lo que es evidente, es decir, que no, ya que los salarios legales son salarios de hambre. Lo anterior es explicado por el tratadista que comento a partir de los siguientes elementos: "Somos un país en desarrollo. . . El empuje económico queda a cargo de una minoría que arrastra las carencias de una población en constante aumento, sin que aumenten los satisfactores en la misma proporción. Las familias obreras y campesinas mexicanas son muy prolíficas y el salario de los jefes de familia, cuando tienen el privilegio de contar con el mínimo, totalmente insuficiente. Si en una solución que parece fácil, se aumentan los salarios, aumentarán de inmediato los precios y el resultado será una moneda que se devalúa hacia dentro, hacia su poder adquisitivo independientemente de sus devaluaciones externas"⁵⁵.

4.1.6.1. *Crítica:*

A mi parecer, el autor en cita no analiza en forma suficiente, ni siquiera desde el punto de vista de la corriente doctrinal en la que podemos ubicarlo —ésto es, la obrerista— las concreciones legales del llamado principio de garantía de la vida, la salud y la dignidad de los trabajadores, lo cual trae como consecuencia un discurso muy poco convincente. Intentemos complementar su análisis a fin de precisar sus alcances.

La vida y la salud de los trabajadores son tuteladas jurídicamente a través de un conjunto de disposiciones, entre las que destacan la fracción XV del artículo 123 constitucional, y los artículos 487, 490, 491, 492, 493, 495, 500 y 502 de la Ley Federal del Trabajo. Ahora bien ¿cuál es el sistema legal de protección de la vida y la salud de los trabajadores? Este puede resumirse en tres planteamientos: en primer lugar, la fracción XV del artículo 123 constitucional, establece a cargo del patrón un deber jurídico como garante de la vida y la salud de sus trabajadores, imponiéndole las obligaciones de cumplir las disposiciones legales sobre seguridad e higiene, de tomar las medidas necesarias para evitar accidentes de trabajo, y de organizar el trabajo de manera que resulte la mejor protección de la vida y la salud de sus trabajadores; en segundo lugar, tanto en el nivel constitucional como en el legal, se finca la responsabilidad por los riesgos de trabajo a cargo del patrón, por lo que éste tiene la obligación de reparar los daños sufridos por los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo; en tercer lugar, se delínean los elementos de la reparación del daño, es decir, se establece que los intentos de reparación médica del trabajador corren a cargo del patrón, y que, en caso de la imposibilidad de reparación, el daño permanente o la muerte serán pagadas con una cuota que, como máximo, alcanza hasta el importe de 1095 días de salario, incrementable en el caso de negligencia del patrón, hasta en un 25% a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje, y teniendo como salario tope máximo el equivalente a dos tantos el salario mínimo general.

Por otro lado, a partir de un aspecto normalmente descuidado por los laboristas, podría plantearse que la tutela legal para la vida y la salud de los

⁵⁵ *Loc. cit.*

trabajadores, incluye también la posibilidad de una sanción penal para el patrón que incumpla su deber de garante al respecto, al menos cuando exista falta inexcusable de su parte⁵⁶ y un trabajador sufra un riesgo de trabajo. En efecto, si tomamos como punto de referencia las disposiciones penales que regulan los delitos de comisión por omisión, sería al menos discutible en dichos casos la posibilidad de fincar responsabilidad penal en contra del patrón⁵⁷.

En cuanto se refiere a la dignidad del trabajador, el artículo 3o. de la Ley Federal del Trabajo establece que el trabajo "... no es artículo de comercio, exige respeto para... la dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren... un nivel decoroso para el trabajador y su familia." De dicha transcripción y del razonamiento de Néstor de Buen, puede concluirse que la Ley identifica la dignidad del trabajador, en primer término, con su nivel de remuneración, respecto de la cual sólo agregaría a lo ya dicho por Néstor de Buen que, tomando en cuenta que los salarios mínimos se fijan a partir de criterios que poco tienen que ver con las necesidades materiales, sociales y culturales de los trabajadores y, en cambio, mucho con los criterios políticos, pareciera que la dignidad de los trabajadores, en este nivel, sólo puede ser obtenida a partir de su movilización y actuación política, a efectos de que realmente tengan voz y voto en la toma de las decisiones de política económica que les afectan; en segundo término, la dignidad de los trabajadores pareciera identificarse en el texto legal que comento, con una declaración de exigencia de respeto para la dignidad de quien presta el trabajo, lo cual, si acaso, podría traducirse en un llamamiento a la buena voluntad de los patrones, para que utilicen técnicas de gestión de personal más humanas.

4.2. Los principios del Derecho Individual del Trabajo en México. Propuesta para discusión.

Del análisis realizado en el apartado anterior, resulta evidente que la mayoría de los llamados "principios del Derecho del Trabajo", son meras declaraciones ideológicas, sea porque la forma en que se enuncian mistifica su verdadero alcance, sea porque la realidad laboral se encarga de desvirtuarlos, sea porque constituyen meros discursos sin contenido, declaraciones programáticas —en el mejor de los casos— que no aportan nada para entender ni el sentido de las disposiciones legales, ni su aplicación en la práctica. Como consecuencia de lo anterior y para efectos de discusión, a continuación propongo los que considero son los verdaderos principios del Derecho Individual del Trabajo en la Legislación Mexicana, a saber:

4.2.1. El principio de realidad objetiva:

El Derecho Individual del Trabajo regula una situación que objetivamente se presente, y que deriva directamente de las relaciones económicas,

⁵⁶ Supuestos del artículo 490 de la Ley Federal del Trabajo.

⁵⁷ Ver el artículo 13, segundo párrafo, del Código Penal del Estado de Guanajuato, que establece "Responderá del daño producido quien no lo impida si podía hacerlo, de acuerdo con las circunstancias, y si debía jurídicamente evitarlo."

ésto es, la relación de asalariado. En virtud de que dicha relación es uno de los supuestos objetivos necesarios para la existencia y reproducción del sistema económico que rige en nuestro país, su constitución y finalización dentro de cauces normales, ésto es, combinando las reglas de utilización racional de la fuerza de trabajo con los requerimientos de posibilidad de manejo flexible de la misma exigidos por el capital, debe ser regulado a partir de elementos objetivos, respecto de los cuales la voluntad particular de un patrón o de un trabajador son relativamente irrelevantes, y deben subordinarse a las necesidades del sistema en su conjunto. De allí que un principio básico del Derecho Individual del Trabajo sea precisamente el de "realidad objetiva", mismo que podría enunciarse de la siguiente manera:

Los supuestos normativos esenciales del Derecho Individual del Trabajo, están constituidos por situaciones fácticas, respecto de las cuales la voluntad de las partes juega un papel secundario.

Concreciones de este principio pueden encontrarse en múltiples disposiciones entre las que se pueden mencionar:

a) El artículo 2o. de la Ley Federal del Trabajo, que al referirse a la relación de trabajo, establece que ésta se constituye por el hecho de que una persona preste a otra un trabajo personal subordinado a cambio de un salario, independientemente del acto que la haya dado origen. En otras palabras, en dicha norma la situación fáctica es la importante, no el acto jurídico que le haya dado origen;

b) Los artículos 9 y 11 de la Ley Federal del Trabajo, definen a los trabajadores de confianza y a los representantes del patrón a partir de las funciones que objetivamente realicen y no de la designación que se haya dado al puesto;

c) Los artículos 35 a 38 de la Ley, establecen que para que la estipulación que limite la duración de la relación de trabajo opere, es necesario que corresponda a situaciones objetivas, tales como "que la naturaleza del trabajo así lo exija" "que se trate de substituir a un trabajador por tiempo indeterminado", etc. . .

d) El artículo 53 de la Ley Federal del Trabajo establece causales que objetivamente deben presentarse para que opere la terminación individual de la relación de trabajo sin responsabilidad para las partes; etc.

4.2.2. *El principio de estabilidad en el trabajo.*

Este principio opera en beneficio de los trabajadores que no se encuentran comprendidos dentro del artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo, y no amerite un nuevo comentario en virtud de derivar de un simple "redimensionamiento" del llamado "principio del trabajo como un deber social", que fue analizado anteriormente.

4.2.3. *El principio de negociabilidad "in megius" de las condiciones de trabajo.*

La Ley Federal del Trabajo, en todo lo relativo al Derecho Individual, establece el sistema de condiciones mínimas, por lo que cualquier mejora

que convencionalmente se estipule en beneficio de los trabajadores, es válida y constituye un derecho exigible. Lo anterior se funda en los artículos 6o., 25 fracción IX, 390 fracción X, y en la jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

4.2.4. *El principio de irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores:*

A partir de la exigencia objetiva de establecer reglas de utilización racional de la fuerza del trabajo, fundamentales para la reproducción de las relaciones de producción imperantes en nuestro sistema económico, las disposiciones del Derecho Individual del Trabajo son declaradas como de orden público, por lo que ninguna estipulación hecha por las partes de la relación de trabajo que implique renuncia a derechos que las normas laborales otorguen a los trabajadores, produce efecto legal alguno. Lo anterior no es óbice para que en la práctica cotidiana no existan verdaderas renunciaciones a derechos de los trabajadores; su significado es que las mismas no pueden ser opuestas como excepción patronal en caso de litigio⁵⁸.

4.2.5. *El principio de responsabilidad laboral para los empresarios:*

Este principio es un “redimensionamiento” del que Néstor de Buen enuncia como “principio de garantía de la vida, la salud y la dignidad de los trabajadores”. Puede enunciarse diciendo que el patrón es responsable legalmente por los accidentes y enfermedades que sufran los trabajadores, con motivo o en ejercicio del trabajo, aunque hay que tener claridad respecto del alcance de dicha responsabilidad, a lo cual ya hice referencia anteriormente⁵⁹.

4.2.6. *El principio de jerarquía normativa material:*

De conformidad con el análisis que se hace a partir de la Teoría General del Derecho, todo sistema normativo se estructura en forma piramidal, expresando de esa manera una jerarquía normativa —que yo llamo formal— cuya consecuencia es que el contenido de una norma de inferior jerarquía no puede contrariar, ni restringir, ni ampliar, el contenido de un derecho, si ello trae aparejado un perjuicio a cualquier tercero.

Por lo que respecta al Derecho Individual del Trabajo, dicho principio jerárquico no opera. En esta materia, las normas secundarias sí pueden ampliar el contenido de los derechos otorgados a los trabajadores en las normas de superior jerarquía, aún cuando ello traiga consigo un perjuicio para los patrones, y los tribunales laborales se ajustan a la legalidad cuando en un aparente conflicto entre una norma superior más restrictiva y una norma inferior más amplia, optan por aplicar esta última, otorgando un mejor derecho a los trabajadores.

Este principio de jerarquía normativa material, que puede enunciarse diciendo que en el Derecho Individual del Trabajo es aplicable la norma

⁵⁸ Artículo 5o. de la Ley Federal del Trabajo.

⁵⁹ Artículos contenidos en el Título Noveno de la Ley Federal del Trabajo que regula lo relativo a los “Riesgos de Trabajo”.

que otorguen mejores derechos a los trabajadores, independientemente de su nivel jerárquico formal, tiene los siguientes fundamentos:

a) Las disposiciones contenidas en el artículo 123 constitucional y muchas de las que integran la Ley Federal del Trabajo, utilizan los términos “cuando menos”, “mínimo” y “máximo”, lo cual significa que la norma de inferior jerarquía a ellas que las mejores, cabe indudablemente dentro del margen que la norma superior establece.

b) El artículo 6o. de la Ley establece que “las leyes respectivas y los trabajos celebrados y aprobados en los términos del artículo 123 de la Constitución seán aplicables a las relaciones de trabajo en todo lo que beneficien al trabajador. . .”, lo cual significa que, independientemente de la relación de jerarquía que exista entre las disposiciones normativas que se mencionan, el hecho de que en alguna de ellas se establezca un derecho mejor para los trabajadores, surte efectos de una suerte de “derogación tácita” de aquella o aquellas otras normas que establezcan un derecho menor.

c) El artículo 394 de la Ley establece que los contratos colectivos no podrán ser concertados en condiciones menos favorables para los trabajadores que las contenidas en los contratos vigentes en la empresa, lo cual tiene un significado similar al del artículo 6o. antes mencionado.

4.2.7. *El principio de “in dubio pro operario”:*

Como regla básica de interpretación del Derecho Individual del Trabajo, el artículo 18 de la Ley Federal del Trabajo establece que “en caso de duda, prevalecerá la interpretación más favorable al trabajador.”

No obstante dicha regla, en incontables ocasiones las Juntas de Conciliación y Arbitraje aplican un principio totalmente opuesto al mencionado o, en su caso, resuelven como si los dispositivos legales no admitieran más que una sola interpretación. Lo anterior deriva, en parte, de que la tarea interpretativa de la Ley se ha dejado, sea para los autores obreristas tradicionales, sea para los empresarios, quienes han creado el “sentido común teórico” del Derecho del Trabajo, sin que existan intentos serios, hasta la fecha, para realizar una interpretación alternativa de la Ley, que pueda servir de sustento para una práctica profesional diferente.