

NOMBRE DE LA ASIGNATURA O UNIDAD DE APRENDIZAJE

DERECHO LABORAL

CICLO
ASIGNATURA

CLAVE DE LA

MÓDULO PRIMERO (TEÓRICO METODOLÓGICO)

MD 307

1. GENERALIDADES DEL DERECHO DEL TRABAJO

1.1. Partes del derecho laboral.

Las partes del derecho laboral es un tema que se refiere a los elementos componentes que forman parte de su estructura temática. Antes de entrar a su estudio es indispensable contextualizar el tema comentado algunos puntos que son presupuestos de estudio. Lo anterior obedece a que de esta manera se facilita enormemente su aprendizaje.

El derecho laboral desde un plano teórico es visto a través de dos lentes diferentes:

- a) Como un ordenamiento positivo –conjunto de normas jurídicas-,
- b) Como una rama de la dogmática jurídica o ciencia del derecho.

Como ordenamiento jurídico, el derecho laboral es

“(…) un sistema de normas, principios e instituciones jurídicas que regulan las relaciones de trabajo con mira a la realización integral y oportuna de la justicia social.”¹

En cuanto a rama de la dogmática jurídica, el derecho laboral será:

“(…) una suma articulada de conceptos, estudios y conocimientos referentes a la problemática de la cuestión social, circunscrita

¹ SANTOS AZUÉLA, Héctor; Derecho del trabajo; Mc Graw Hill; 1ª edición; México; 1998; p. 5.

específicamente a las relaciones de trabajo, a la función pública vinculada con las mismas, así como a las restantes relaciones jurídicas atinentes a la a la prestación de los servicios o la realización de las obras.”²

Ha existido una discusión teórica sobre si el derecho del trabajo, es “derecho” o sólo “una legislación”. En este trabajo se ha adoptado la primera idea, porque es más práctica y se ajusta mejor a la terminología utilizada con respecto a las demás ramas del derecho que forman parte de la dogmática jurídica.³ Otra razón, es que el término legislación es sumamente limitado y limitante para los efectos de los contenidos y elementos teóricos que abarca el derecho laboral, puesto que ese vocablo únicamente comprende los productos legislativos de tipo laboral.

El derecho laboral al igual que cualquier otra rama de la dogmática jurídica, está dividido en varias partes, que como se ha dicho, constituyen la estructura sobre la que va a funcionar y regular su objeto de estudio. En el plano de la teoría del derecho laboral, se le han asignado a esa estructura varios y diferentes contenidos difiriendo accidentalmente uno a otro. En este caso se han seleccionado los siguientes contenidos de su estructura:

“(…) a) la parte institucional; b) la parte normativa.”⁴

Cada uno de estos contenidos representa una subestructura que está compuesta por contenidos diferentes. Así la primera subestructura se va a centrar en

“(…) la organización del Estado y de las asociaciones sindicales, dirigidas en forma directa a la tutela de la clase trabajadora como tal,”⁵

² *Ibidem*.

³ Ya que es autónoma en virtud de que posee un dominio suficientemente basto y doctrinas homogéneas presididas por conceptos generales, comunes, distintos de las demás ramas del derecho.

⁴ SANTOS AZUÉLA, Héctor; *ob. cit.*; p. 69.

⁵ *Ídem*; p. 60

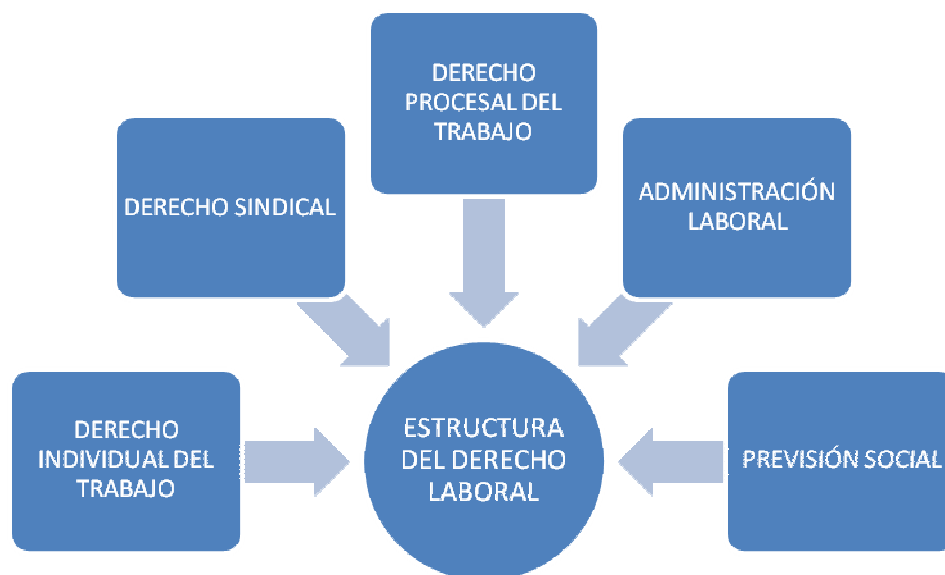
La segunda subestructura estará enfocada a

“(...) la disciplina de las relaciones individuales del trabajo subordinado o dependiente”⁶

A estas dos subestructuras se le suma una más, que es la representada por la previsión social.

Otra forma de conformar esa estructura tripartita es de la manera siguiente:

- a) la relación individual de trabajo;
- b) la relación colectiva de trabajo;
- c) la relación que proviene del papel intervencionista del Estado en el trabajo a través de la actividad legislativa, de la jurisdiccional (tribunales de trabajo y la jurisprudencia) o mediante la vía administrativa (administración laboral), por lo que hace a los supuestos de la solución de los conflictos de trabajo.⁷



⁶ Ibidem.

⁷ SANTOS AZUÉLA, Héctor; ob. cit.; p. 71

Otra idea que hace referencia a la estructura del derecho laboral es la que sostiene que aquella se compone básicamente de dos partes: en sentido formal, material.⁸

En sentido formal puede hablarse de:

- “a) Normas estatales, que se consideran las más importantes pues provienen del Estado, que es el órgano legislativo por antonomasia y la forma más completa de organización política.
- b) Las normas colectivas que a su vez se subdividen en: el contrato colectivo de trabajo y los estatutos sindicales.
- c) Las normas sociales que comprenden dos especies, como ya se ha señalado: la costumbre laboral y los usos profesionales o de empresa.”⁹

En **sentido material**, para el derecho laboral la norma que concede a la clase trabajadora mayor grado de beneficio es la que va a prevalecer sobre las demás. Esto implica que una norma de segundo o tercer nivel de validez respecto del orden jerárquico de validez basado en el principio de supremacía constitucional, se aplique preferentemente a una norma constitucional.

Los fundamentos legales de este esquema de jerarquía, descansan en el contenido de un principio jurídico de naturaleza laboral, que prescribe que la norma constitucional es únicamente el punto de partida y la base legal de los mínimos derechos que tiene el trabajador. Esto es, no es limitativa, sino por el contrario, deja abierta la posibilidad de la aplicación de la norma jurídica o fuente del derecho laboral que más beneficios otorgue al trabajador.

Desde el punto de vista estático y dinámico, las normas del derecho laboral se van a ordenar jerárquicamente de conformidad con su rango formal (jerarquía

⁸ Para este trabajo se ha tomado como base a: SANTOS AZUELA, Héctor; Fuentes del derecho laboral; Boletín Mexicano de derecho comparado; Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM; México; Disponible en la World Wide Web: <http://www.juridicas.unam.mx/publica/rev/boletin/cont/96/art/art9.htm> Fecha de la consulta: 15 de junio de 2009.

⁹ SANTOS AZUELA, Héctor; Fuentes del derecho laboral; Ob. cit.

estática), pero será el contenido de la norma jurídica el que decide cual se aplica, en base al grado de mayores o menores beneficios (jerarquía dinámica).

Si se toma como base la teoría de la pirámide de Kelsen y lo prescrito por el artículo 6° y 17° de la Ley Federal del Trabajo¹⁰, la clasificación de las normas laborales estaría en el vértice la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; en segundo lugar, a los tratados internacionales; en tercer sitio se ubica a la Ley Federal del Trabajo en cuanto ley reglamentaria del artículo 123 constitucional.

A manera de complemento del tema, no puede dejarse de considerar el artículo 17° de la Ley Federal del Trabajo, que faculta a los Tribunales en materia laboral para la integración de las lagunas de ley, haciendo uso de la analogía¹¹; de los principios generales del derecho y de justicia social; de la jurisprudencia; de la costumbre;¹² -en cuarto lugar en jerarquía la analogía y finalmente de la equidad.

1.2. Ubicación.

El derecho laboral es un derecho de clase encaminado a la protección de los trabajadores en las relaciones de dependencia y subordinación que tienen con respecto al patrón. Se trata de un tipo de derecho de naturaleza social, que pretende la materialización del equilibrio entre los sujetos que están inmersos en la relación obrero patronal; lo que hará mediante la creación de normas jurídicas laborales que provoquen un balance entre el capital y el trabajo, disminuyendo o

¹⁰ “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 derecho, los principios generales de justicia social que derivan del artículo 123 de la Constitución, la jurisprudencia, la costumbre y la equidad.” C.D. Suprema Corte de Justicia de la Nación; Legislación Laboral 2007; México.

¹¹ Esta se fundamenta en la primera parte del citado artículo 17°, que dice: A falta de disposición expresa (...).

¹² Como se dijo en el tema de las fuentes del derecho, la costumbre carece de alcance general, su trascendencia y aplicación se reduce a la empresa en la que se formó y observado por parte de los trabajadores y patrones.

eliminado la diferencia económica que hay entre esos dos factores de la producción.

La naturaleza del derecho del trabajo se visualiza por medio de la enunciación de sus particularidades y características, que lo hacen ser una rama del derecho diferente a las otras que conforman la dogmática jurídica. El derecho del trabajo tiene como particularidad ser internacional, ya que está presente en todo el mundo con las casi las mismas características y peculiaridades.

A esta característica se le suman otras más, que enseguida se explican.

El derecho laboral es un derecho de la clase trabajadora

“La separación de los hombres en los propietarios de la tierra y de la riqueza y en los in – tierra y sin- riqueza, es la causa generadora de la división y de la lucha de clase de las sociedades que viven el sistema de la propiedad privada.”¹³

El derecho del trabajo proviene del derecho civil –contrato de arrendamiento de trabajo- porque el trabajo fue materia de la autonomía de la voluntad y de la contratación libre por las partes que lo celebraban, trabajador y patrón. El derecho laboral tiene lo que se conoce como fuerza expansiva, debido a su desarrollo y penetración en prácticamente todos los sistema jurídicos del orbe.

El derecho laboral es un derecho inconcluso, porque el día que llegue a satisfacerse su objeto de creación y finalidad mediata, ese día dejará de tener sentido y desaparecerá como rama del derecho en general. A esta característica hay que sumar una más, que tiene un contenido humano, en cuanto que su conformación va a estar directamente vinculada a las necesidades de la clase trabajadora, a los cambios sociales y a las necesidades de las empresas.

El derecho del trabajo establece los derechos mínimos para un trabajador, esto lo hace diferente a las demás ramas del derecho. El día que el derecho del trabajo prescriba los máximos derechos de la clase trabajadora, ese mismo instante dejará de ser lo que es.

¹³ DE LA CUEVA, Mario; El Nuevo Derecho del Trabajo; tomo 1; Porrúa; 19° edición; México; 2003; p. 88.

El derecho del trabajo está basado en tres directrices:

“Respeto mutuo de derecho. El día en que los patronos y trabajadores se respeten mutuamente sus derechos, indiscutiblemente se habrá dado un paso, enorme en la evaluación armónica del Derecho laboral. (...)

Comprensión recíproca de necesidades. Cuando el patrón comprenda que el trabajador siempre tiene derecho a mejores condiciones de trabajo, a una relativa estabilidad en el empleo. A un salario que sea verdaderamente remunerador, y cuando el obrero entienda que el patrón se ve aquejado no solamente por problemas de orden laboral, sino también por la competencia desleal (...) (...) entonces sí se abrirá una etapa nueva, más humana y más justa, en la evolución del Derecho laboral. (...)

Coordinación técnica de esfuerzos. El respeto mutuo de derecho y la comprensión recíproca de necesidades sin la coordinación técnica de esfuerzos, harían del Derecho del trabajo una disciplina utópica. (...)”¹⁴

Una característica más del derecho del trabajo es su imperatividad que está preceptuada en el artículo 123, fracción XXVII de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, el que dice así:

“XXVII. Serán condiciones nulas y no obligarán a los contrayentes, aunque se expresen en el contrato:

a) Las que estipulen una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo. (...)”¹⁵

¹⁴ CAVAZOS FLORES, Baltasar; 40 Lecciones de Derecho Laboral; Trillas; 8° edición 1° reimpresión; México; p. 34.

¹⁵ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; Revisada y actualizada por Miguel Carbonell; Porrúa; 155° edición; México; 2007; p. 164.

Otra manera de percibir la imperatividad del derecho del trabajo está en que:

“(…) impone al estado la función de vigilar la aplicación de las normas a todas las prestaciones de trabajo, de poner en conocimiento de los empresarios las violaciones que hubiese encontrado a fin de que las corrijan, y cuando la recomendación no sea acatada, imponer las sanciones que autorice la ley.”¹⁶

Ya se ha dicho que el derecho laboral es una rama del derecho en general, por ello es que guarda una relación colateral con las otras ramas del derecho. Así, con el derecho constitucional su relación es muy estrecha, ya que es precisamente en esa rama del derecho en donde reside su fundamento legal, específicamente en el artículo 123° de la Constitución vinculado al 5° del mismo cuerpo de normas jurídicas que trata sobre la libertad de trabajo.

El derecho administrativo tiene relación con el laboral, en cuanto que la observancia de algunas normas laboral está vigilada por organismos de naturaleza administrativa, por ejemplo; hay participación de la Secretaria del Trabajo; de la Comisión de Salarios Mínimos.

Con el derecho penal, el derecho del trabajo se vincula en cuanto que se han emitido diversas ejecutorias y tesis jurisprudenciales vinculadas al derecho penal, una de ellas es la siguiente:

“Registro IUS: 179208

Localización: Novena Época, Tribunales Colegiados de Circuito, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo XXI, Febrero de 2005, p. 1768, tesis IV.2o.T.91 L, aislada, Laboral.

Rubro: RELACIÓN LABORAL. NO SE CONFIGURA CUANDO SE HACE DERIVAR DE UNA ACTIVIDAD ILÍCITA, PUES LA LIBERTAD DE TRABAJO, PREVISTA EN LOS ARTÍCULOS 5o. CONSTITUCIONAL Y 4o. DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO,

¹⁶ DE LA CUEVA, Mario; ob. cit.; p. 101.

SE ENCUENTRA LIMITADA A QUE SE DESEMPEÑE UNA ACTIVIDAD LÍCITA.

Texto: La libertad de trabajo consagrada en el artículo 5o. de la Constitución Federal, que se reitera en el artículo 4o. de la Ley Federal del Trabajo, prohíbe que se limite a las personas el ejercicio de la profesión, industria, comercio o trabajo que les acomode, pero tal libertad no es irrestricta o ilimitada, pues se encuentra condicionada a la satisfacción de tres presupuestos fundamentales: a) que no se trate de una actividad ilícita; b) que no se afecten derechos de terceros; y, c) que no se vulneren derechos de la sociedad. Por tanto, en el caso de que se demande el pago de prestaciones laborales con base en que la parte actora prestó sus servicios en un negocio que se dedicaba a alguna actividad prevista como delito, es evidente que la acción laboral enderezada es improcedente, pues en esas condiciones no se pudo generar una relación laboral.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL CUARTO CIRCUITO.

Precedentes: Amparo directo 616/2004. Silvia Nelly Campos Dávila y otras. 23 de noviembre de 2004. Unanimidad de votos. Ponente: Abraham Calderón Díaz. Secretaria: Diana Marisela Rodríguez Gutiérrez.”¹⁷

Con el derecho internacional público el punto de vinculación con el derecho laboral es muy fuerte, a grado tal, que los Tratados Internacionales que han sido celebrados por el Presidente de la República con fundamento en el artículo 89 fracción I de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, con la

¹⁷ SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACION; Legislación Laboral y su Interpretación por el Poder judicial de la Federación; México; 2007.

aprobación del Senado, ha sido considerados como la segunda fuente de mayor jerarquía del derecho laboral, sólo después de la Constitución.

El derecho laboral está en relación de dependencia total respecto del derecho procesal, ya que los conflictos que se derivan de las relaciones entre obreros y patronos son dirimidos a través de la prosecución de un procedimiento, cuyos actos e instancias están perfectamente determinados en la Ley Federal del Trabajo del artículo 685° en adelante.

Con el derecho mercantil se relaciona el laboral, cuando se presentan continuamente conflictos para determinar si hay una relación laboral entre las actividades que desarrollan los comisionistas mercantiles o agentes de comercio.

1.3. Principios del derecho laboral.

El maestro Mario de la Cueva ha trabajado el tema, señalando algunos principios del derecho laboral, entre ellos:

- a) La idea del trabajo como un derecho y un deber sociales.
- b) La idea de la libertad y del derecho del trabajo.
- c) El principio de igualdad y del derecho del trabajo.
- d) Existencia decorosa.
- e) La idea de la responsabilidad en el derecho laboral.

El primero de los principios que visualiza al derecho del trabajo como un derecho y deber social, se deriva de que

“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.”¹⁸

El artículo 3° de la Ley Federal del Trabajo señala, que

¹⁸ DE LA CUEVA, Mario; ob. cit.; p. 109.

“(…) es un derecho y un deber sociales. No es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y. (...)”¹⁹

El tercer principio es aquel en el que se postula, que la libertad y la igualdad son valores y garantías individuales. Se ha dicho con antelación, que el derecho del trabajo tiene como objetivo central crear un equilibrio en la relación obrero patrón, procurando que se elimine la desventaja que tiene el trabajador respecto del patrón en el plano económico. Esto no es otra cosa, sino la generación y aspiración a producir igualdad entre dos entidades que representan clases sociales antagónicas, pero complementarias y necesarias para la producción de riqueza en una sociedad. El derecho del trabajo no puede ser concebido sin la igualdad y la libertad.

El cuarto principio reside en la aspiración de la clase trabajadora a tener una existencia decorosa, esto se refleja en el contenido del artículo 3° de la ley del trabajo que dice así:

“El trabajo es un derecho y un deber sociales. No es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia. (...)”²⁰

Finalmente, otro principio del derecho laboral se refleja en la doctrina de la responsabilidad que tiene su nacimiento en el derecho civil.²¹ Consiste

¹⁹ SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN; Legislación Laboral y su Interpretación por el Poder Judicial de la Federación; México; 2007.

²⁰ *Ibidem*.

²¹ Un elemento de la responsabilidad es un hecho del hombre; el segundo elemento es el daño o perjuicio causado; el tercero, es la violación a un derecho ajeno; el cuarto, es la idea de culpa; el quinto, son las fuentes

básicamente en la obligación de reparar el daño o perjuicio que se ha generado de una persona a otra. Así, la teoría de la responsabilidad hace posible la determinación de qué persona y en qué circunstancias están obligadas a la reparación.

En el derecho del trabajo la doctrina de la responsabilidad se aplica en relación con los llamados riesgos de trabajo, al respecto el artículo 473 dice:

“Riesgos de trabajo son los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo.”²²

De acuerdo con esto

“(…) la empresa debe cubrir a los trabajadores sus salarios, salvo los casos expresamente previstos en las leyes, y además, está obligada a reparar los daños que el trabajo, cualesquiera que sean su naturaleza y las circunstancias en que se realiza, produzca en el trabajador.”²³

de la responsabilidad. Estos elementos se sintetizan en dos: el acto dañoso, que juega el papel de elemento objetivo, y la culpa, que es el elemento subjetivo.

²² *Ibidem*. Los riesgos de trabajo se dividen en dos grandes grupos, a saber: a) accidentes de trabajo, que consisten en las lesiones orgánicas o perturbaciones funcionales inmediatas o posteriores, e incluso la muerte, con motivo de los siniestros originados en el trabajo, o en trayecto del domicilio al centro laboral; y, b) enfermedades de trabajo, que se identifican con todo estado patológico cuyo origen o motivo es el trabajo o el medio ambiente en que el trabajador se ve obligado a prestar sus servicios. La diferencia anterior deriva de que se trata de dos tipos de daño, ya que mientras el primero es instantáneo, por ser consecuencia de los accidentes de trabajo, el segundo es progresivo y obedece a la repetición de una causa por largo tiempo, como obligada consecuencia de la naturaleza del trabajo. La naturaleza de una enfermedad de trabajo corresponde demostrarla al obrero que la padece, y sobre el particular es criterio reiterado que la prueba pericial es la idónea para tal efecto, pero no basta que un médico diagnostique una determinada enfermedad para que se considere de origen profesional, ya que debe justificarse, además, su causalidad con el medio ambiente en que se presta el servicio, salvo que se trate de las enfermedades de trabajo consignadas en la tabla del artículo 513 de la ley laboral, que conforme al artículo 476 de la misma ley se presumen como tales. Contrario a lo anterior, en tratándose de accidentes de trabajo los elementos constitutivos de la acción son totalmente diversos, y consisten en: a) que el trabajador sufra una lesión; b) que le origine en forma directa una perturbación permanente o temporal, o incluso la muerte; c) que dicha lesión se ocasione durante, en ejercicio o con motivo de su trabajo, o; d) que el accidente se produzca al trasladarse el trabajador directamente de su domicilio al centro de trabajo o de éste a aquél.

²³ DE LA CUEVA, Mario; *ob. cit.*; p. 120. Esta cita es parte de la Exposición de Motivos de la Comisión

El incumplimiento de las normas de trabajo por lo que respecta al trabajador sólo da lugar a su responsabilidad civil, sin que en ningún caso pueda hacerse coacción sobre su persona.²⁴

Ampliando lo hasta el momento analizado hay que adicionar otra perspectiva y elementos complementarios, uno de ellos es la noción de principios. Estos son las razones o fundamentos de algo. Ese algo generalmente puede ser una institución, un objeto de conocimiento, una finalidad, etcétera. En este caso, el objeto será el derecho laboral. Por tanto, se deberán de expresar las razones, fundamento y bases sobre los que descansa el derecho laboral, en cuanto parte de una rama denominada “derecho social.

Al respecto se ha dispuesto que esos principios sean los siguientes:

a) Principio de protección al trabajador.

El derecho laboral es un derecho que tiene como finalidad proteger a la clase trabajadora, reduciendo al mínimo el juego de la autonomía de la voluntad. Este principio pretende eliminar la desigualdad económica existente entre el empleador y su trabajador, procurando así el necesario equilibrio.

b) Principio de “in dubio pro operario”.

Que consiste básicamente en que cuando existe una controversia y duda sobre algún punto específico, la autoridad deberá llevar a cabo la interpretación de la norma laboral siempre en beneficio del trabajador.

c) El principio de la norma más favorable.

Cuando coexisten 2 o más normas, se aplicara aquella que contenga mayores beneficios para los trabajadores. Se refiere a la conservación de los derechos adquiridos por el trabajador, en el caso de sanción de nuevas normas laborales de carácter general menos favorable.

d) Principio de irrenunciabilidad.

Las normas laborales se imponen a los sujetos de la relación de trabajo más allá de su propia voluntad y a pesar de ella. De allí que su renuncia por el trabajador no esté permitida.

e) Principio de continuidad.

²⁴ Artículo 32 de la Ley Federal del Trabajo.

El contrato individual de trabajo es de tracto sucesivo, y no se agota en una prestación, la que se mantiene en el tiempo y se relaciona con la seguridad en el trabajo encaminada a brindarle situación tranquilizadora.

f) Principio de primacía de la realidad.

Cuando se utilizan métodos indirectos u oblicuos para presentar una autentica relación de trabajo, como si fuera una figura jurídica tratando de imponer apariencia distinta, la simulación o el fraude se corrige aplicando este principio.

g) Principio de buena fe.

Constituye una obligación y compromiso común de los sujetos del contrato individual de trabajo. Los seres humanos deben conducirse con criterio de colaboración, solidaridad y lealtad. Este principio exige conducta como buen empleador y buen trabajador.

h) Principio de no discriminación.

Significa que no caben tratos desiguales de los trabajadores, en idénticas situaciones y circunstancias. La base de este principio es la igualdad ante la ley, aunque existen excepciones tratándose de trabajos especiales.

i) Conversión recíproca de necesidades.

Cuando el patrón comprenda que el trabajador tiene derecho a mejores condiciones de trabajo, a una relativa estabilidad en el empleo, a un salario que se vea verdaderamente remunerador, y cuando el obrero entienda que el patrón se ve aquejado no solo por problemas de orden laboral, si no también por la competencia desleal por la falta de crédito barato de materia prima y muy a menudo por el fisco, entonces surgirá una etapa nueva, más humana y más justa en la evolución del derecho laboral.

j) Coordinación técnica de esfuerzos: es la interpretación de la labor técnica a base de su aplicación sistemática para obtener un mejor rendimiento de las amplias manifestaciones en la empresa industrial: venta, compra, fabricación, estudio metódico de la tarea su descomposición para llegar a la especialización, intervención sobre el precio de costo. Sin la técnica, el trabajo se vuelve introductorio y el capital estéril. Las técnicas de administración en las empresas

constituyen los medios indispensables para obtener su mejor desarrollo y rendimiento. La técnica de selección de personal es un ejemplo de estos.

En cuanto a los principios del derecho procesal laboral, figuran los siguientes:

a) Impulso de oficio.

Los tribunales de trabajo tienen la obligación de actuar aún si la parte afectada evita o no desea iniciar la respectiva acción.

b) Celeridad.

Los términos de las resoluciones judiciales de los tribunales de trabajo deben ser cortos.

c) Informalidad.

Las actuaciones de las partes no requieren formalidades especiales. Esto va unido a la celeridad, para hacer al proceso más accesible y expedito.

d) Gratuidad.

Se está exonerado de pagar todos los gastos de participar ante las instancias judiciales de trabajo o las autoridades administrativas.

A la par de estos principios se ha trabajado en la formulación de nuevos principios para el derecho laboral, estos han sido denominados “principios de segunda generación”. Básicamente son principios que tienen como base y sustento los principios de los derechos humanos, esto es, principios que han sido tomados de este tipo de derecho y aplicados al derecho laboral.

La particularidad de este tipo de principios nuevos, es que a diferencia de los tradicionales poseen un carácter dinámico, o lo que es lo mismo, son fundamentos que no permanecen en un estado constante, sino que van a fluctuar y cambiar en la medida que los derechos humanos avancen en la conquista de nuevas prerrogativas para todo ser humano, que son posible llevar y trasladar a las relaciones obrero patronales.²⁵

1.4. Fines del derecho del trabajo individuales y colectivos

²⁵ Para mayor información véase: BARBAGELATA, Héctor Hugo; *Principios del derecho del Trabajo Segunda Generación*; Ius labor 1/ 2008; Disponible en la World Wide Web en: <http://www.upf.edu/iuslabor/012008/Latinoamerica.pdf> Fecha de la consulta 15 de junio del 2008.

Para los efectos de determinar los fines del derecho laboral hay que tener muy presente que se trata de un derecho de clase, que tiene por objetivo central la protección de los trabajadores en las relaciones de dependencia y subordinación que tienen con respecto al patrón. Esa protección sería uno de los fines centrales que posee el derecho laboral.

Al tener esa naturaleza social el derecho laboral tendrá como finalidad materializar el equilibrio entre los sujetos que están inmersos en la relación obrero patronal; lo que hace a través de un conjunto de normas jurídicas laborales que hagan posible ese balance entre el capital y el trabajo, disminuyendo o eliminando la diferencia económica que hay entre esos dos factores de la producción.

Otro de los fines del derecho laboral se deriva de su naturaleza internacional, y consiste en que tiene como fin que esa protección a la clase trabajadores y el equilibrio entre capital y trabajo se dé no sólo en el ámbito nacional, sino todo lo contrario, aspira a que exista y se proteja a todos los trabajadores del mundo, sin importar nacionalidad, credo, raza, religión, puesto el elemento que los hace comunes a todos esos trabajadores, es esto precisamente, que son trabajadores y que todos realizan una actividad laboral para un patrón.

El derecho del trabajo tiene como finalidad también, precisar que las relaciones de trabajo no sean vistas como relaciones de derecho privado, esto es, como una simple prestación de servicios, sino que pretende que sean relaciones de derecho social, lo que hace que se redimensione la norma laboral al plano de norma de clase social, es una específica que es la trabajadores.

El derecho laboral tiene como finalidad complementaria a todas las anteriores, que la clase trabajadores no sólo sea protegida en sus intereses y derecho, sino que también conquiste otros derechos que a la fecha no tiene. Esto es, el derecho laboral es un derecho – instrumento, al servir de herramienta al trabajador en lo individual o al trabajador organizado en corporaciones sindicales, federaciones o confederaciones para conquistar laborales que hagan posible tener un campo más amplio de desarrollo personal y familiar.

Otro fin más del derecho laboral es aglutinar a la clase trabajadores en un mismo bloque para que se enfrente en forma unificada al capital. O sea, el derecho laboral es un vínculo de unión, identidad, de idiosincrasia o hasta de cultura de un conjunto de personas que tienen como elemento común, el ser trabajadores. A esto hay que sumar, que el derecho del trabajo persigue que se haga realidad la idea de que no solamente es un derecho, sino que es un deber social que tiene que ser observado y acatado por el patrón y por el Estado mismo, en cuanto entidad que tiene a su cargo la tutela de los trabajadores.